

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA
ESCOLA DE DIREITO - LISBOA



CATÓLICA
FACULDADE DE DIREITO

ESCOLA DE LISBOA

PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE RETRIBUTIVA
DA ADMISSIBILIDADE DE ALTERAÇÕES AO *QUOMODO*
PRESTACIONAL E *QUANTUM* RETRIBUTIVO

JOÃO PEDRO VAZ TEIGA

Dissertação orientada pela Doutora Joana Vasconcelos, no âmbito do
Mestrado Forense – Direito e Processo do Trabalho

Lisboa, 20 de junho de 2020

“It is a cursed evil to any man to become as absorbed in any subject as I am in mine.”

Charles Robert Darwin

Aos meus Pais, a Vida.

Aos meus Avós, o Mundo.

Índice

Lista de Abreviaturas	4
Introdução	6
Enquadramento da Problemática	7
CAPÍTULO I – Da Retribuição	9
I.A. Visão Geral – Preliminares.....	9
I.A.1. Da Protecção Legal da Retribuição.....	10
I.A.2. Prolixidade Terminológica.....	12
I.B. Determinação Qualitativa da Retribuição.....	13
I.B.1. Multiplicidade de Prestações.....	13
I.B.2. Noção Legal – Critério de Reconhecimento Retributivo.....	14
I.B.3. Da Função do Critério Legal.....	19
I.C. Estrutura da Retribuição.....	21
I.C.1. Parcelas Retributivas.....	21
CAPÍTULO II - O Princípio da Irredutibilidade Retributiva	24
II.A. Enquadramento – Traços Gerais.....	24
II.B. Desvios Legais – Limitação da Irredutibilidade.....	26
CAPÍTULO III – Das Vicissitudes Retributivas: Uma Análise Crítica às Alterações Remuneratórias à Luz do Princípio da Irredutibilidade	29
III.A. Complementos Remuneratórios – Natureza Retributiva.....	29
III.B. Alterações ao <i>Quomodo</i> Prestacional – Conformidade com a Irredutibilidade.....	32
III.B.1. Da Unilateralidade das Alterações ao <i>Quomodo</i> Prestacional.....	36
III.C. Alterações ao <i>Quantum</i> Retributivo – Conformidade com a Irredutibilidade.....	38
Considerações Finais	42
Jurisprudência Consultada	44
Bibliografia	45

Lista de Abreviaturas

Ac. – Acórdão

Acs. – Acórdãos

Art. – Artigo

Arts. - Artigos

BFDC – Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra

CC – Código Civil

CCIt – Código Civil Italiano

Cfr. – Confronte

CIRPS – Código do Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares

CRCSPSS – Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

Ed. – Edição

Et al. – *Et alia*

I.e. – *Id est*,

ISCTE-IUL – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Instituto Universitário de Lisboa

LCT – Lei do Contrato de Trabalho

N.º - Número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

Op. cit. – *Opus citatum*

RDES – Revista de Direito e Estudos Sociais

RDJ – Revista Direito e Justiça

P. – Página

PP. – Páginas

SS. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

V.g. – Verbi gratia

Vol. – Volume

Vs. – *Versus*

Introdução

O escrito que presentemente iniciamos corresponde à dissertação do Mestrado Forense, com especialização em Direito e Processo do Trabalho, destinando-se, de acordo com a expressão doutrinal e jurisprudencial, a analisar a problemática da alteração do valor remuneratório decorrente i) da alteração das condições em que é desenvolvida a prestação e ii) da alteração da sua composição, sob a égide do princípio da *irredutibilidade retributiva*, previsto nos termos do art. 129.º, n.º 1, alínea d) do CT.

Para tal, será imprescindível, *primus*, um excuro pelo instituto e regime jurídicos da *retribuição*, examinando a sua noção, modalidades e respetiva composição, recorrendo, assim, em especial, ao art. 1152.º do CC e aos arts. 11.º, 258.º e ss. do CT.

Secundus, atenta a sua relevância para a presente dissertação, examinaremos o princípio da *irredutibilidade retributiva*, procurando concretizar, por um lado, os fundamentos que regem a sua atuação e, por outro, a sua aplicabilidade *in casu*.

Tertius, tecidas as considerações introdutórias, dedicar-nos-emos ao *core* deste escrito, *i.e.*, saber se são ou não conformes com o princípio da irredutibilidade da retribuição as alterações do montante desta decorrentes da *alteração unilateral pelo empregador das condições em que ocorre a prestação laboral e das alterações da composição da retribuição*.

A fim de obter solução para a questão colocada, e sem descurar breves apreciações críticas, faremos referência à vasta jurisprudência relevante sobre o tema, bem como às posições doutrinárias que se provem, também estas, relevantes.

Por fim, apresentaremos as nossas conclusões quanto às questões suscitadas, na esperança de termos feito um – ainda que pequeno – contributo para o estudo da figura do *princípio da irredutibilidade da retribuição* e das suas limitações jurídicas.

Palavras-chave: Retribuição; Princípio da Irredutibilidade; Vicissitudes Retributivas; *Quantum* Retributivo; *Quomodo* Prestacional.

Enquadramento da Problemática

“A matéria da retribuição, contando-se entre os temas tradicionais do Direito do Trabalho, continua a oferecer problemas de notável complexidade, agudizados, ao longo das últimas décadas, pelo dinamismo da realidade juslaboral”¹.

A despeito da indissociável ligação verificada entre o Direito do Trabalho e a sociedade, fundada numa constante busca de equilíbrio entre soluções normativas e problemáticas ininterruptamente suscitadas, movendo-se estes domínios a velocidades distintas, poder-se-á, de facto, verificar um insolúvel gerar de “aporias e tensões entre factos e quadro normativo”². É deste clara evidência, a matéria da retribuição.

Ora, atento o presente enquadramento socioeconómico, emerge como prática reiterada no cerne dos polos empresariais, a redução dos encargos financeiros, dos custos fixos³, recorrendo as entidades empregadoras, para tal, aos designados cortes e reduções salariais⁴. Sem descurar a relevância desta prática empresarial, nem tampouco a *essentialia negotii* que caracteriza a retribuições, consagrou a legislação laboral, por forma a dar resposta aos desafios impostos pelas reivindicações e conflitualidade interpartes, um complexo de mecanismos e garantias normativas que outorgam uma efetiva tutela material àquela que se considera ser uma das mais essenciais premissas das relações laborais.

No seu cerne, uma das mais prementes garantias legais é, precisamente, o objeto da corrente dissertação: o princípio da irredutibilidade retributiva.

Concretizando em moldes relativamente genéricos, que aprofundaremos a devido tempo, esta garantia traduz-se na proibição da diminuição da retribuição a auferir, quer

¹ ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Notas sobre o regime da retribuição no Código do Trabalho (conceito de retribuição e complementos retributivos)*, RDJ, Estudos dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes, Vol. I., Universidade Católica Editora, 2011, p. 223.

² ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *op. cit.*, p. 223. Reconhece o autor que tal *assimetria* resulta da “contínua evolução das unidades produtivas”. Porém, como é evidente, tal não será o único fator contribuinte. Atentos os elementos histórico-culturais consolidados, a articulação entre estes elementos encontrou nas oscilações de pensamento, um complexo enquadramento para a sua feitura harmoniosa.

³ Em boa verdade, a designação economicamente correcta será *custos variáveis*, uma vez que todos os “custos referentes ao emprego de trabalhadores no processo produtivo são, pois, variáveis”, vide FERNANDO ARAÚJO, *Introdução à Economia*, 3.^a ed., Almedina, 2009, p. 273.

⁴ SUSANA FERREIRA, *A alteração do quantum retributivo em confronto com o princípio da irredutibilidade – um estudo em torno de casos concretos*, Tese de Mestrado, Porto, Universidade Católica Portuguesa, 2015, p. 5.

⁵ “(...) constituindo a retribuição um dos tópicos mais importantes para o estudo do contrato de trabalho, de que é elemento essencial, enquanto obrigação capital e nuclear da entidade patronal, (...)”, vide BERNARDO LOBO XAVIER, *Introdução ao Estudo da Retribuição no Direito do Trabalho Português*, RDES, Almedina, 1986, p. 67.

por decisão unilateral do empregador, quer por acordo entre as partes, materializando-se, assim, na interdição de alterar danosamente o equilíbrio verificado entre as prestações juridicamente corresponsivas.

Aparentemente elementar, esta perspetivação poderia suscitar uma série de questões, a maioria das quais relacionadas com as implicações práticas do princípio, podendo, *in extremis*, questionar-se se a irredutibilidade implica sempre i) a invariabilidade, e/ou ii) a irreversibilidade do montante global retributivo.

Não só, não sendo a matéria da *retribuição* objeto de tratamento e regulação homogêneos, suscitando com certa frequência litígios entre as partes contratualmente adstritas, os termos em que as questões se colocam não se tornam, assim, mais clarividentes.

Não obstante, propomo-nos, com base nas vertentes teórica (conceito de retribuição, fundamentos do princípio *sub judice*) e prática (alterações ao modo de desenvolvimento da prestação laboral, alterações da composição retributiva), problematizar a aplicabilidade do princípio da irredutibilidade, procurando, em especial, aferir da conformidade da alteração do montante da retribuição, decorrente da alteração do *quomodo* prestacional e do *quantum* retributivo, com o princípio da irredutibilidade retributiva.

CAPÍTULO I – Da Retribuição

I.A. Visão Geral – Preliminares

“Encontram-se a cada passo na literatura jurídica a propósito da retribuição expressões que qualificam a respectiva problemática como de “central”, “fundamental”, ou “nuclear” no Direito do trabalho”⁶.

Da noção legal de contrato de trabalho, vertida nos termos dos arts. 1152.º do CC e 11.º do CT⁷, poder-se-á, *prima facie*, verificar que a prestação de *facere* a que o trabalhador se encontra contratualmente adstrito é devida *contra retribuição*, *i.e.*, que a retribuição surge como a contrapartida da atividade a desenvolver, identificando-se, no plano jurídico da entidade empregadora, como a obrigação essencial a seu cargo, não se manifestando, assim, como uma qualquer contrapartida comum, acessória ou até secundária⁹.

De facto, como nos torna perceptível o articulado legal, a *retribuição* constitui um dos elementos essenciais do contrato de trabalho, servindo, desde logo, como indício de *laboralidade*¹⁰ para efeitos de definição e classificação tipológica contratual e, consequentemente, aplicação regimental¹¹.

Se insuficiente, a própria *preocupação* constitucional sobre a matéria reflete a essencialidade que a figura da retribuição apresenta no Direito laboral.

⁶ BERNARDO LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Verbo Editora, 1993, p. 367.

⁷ “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

⁸ “O salário está, pois, à face da lei, ligado por um nexo de reciprocidade à prestação de trabalho – tal é a primeira visão que os dados legais nos oferecem acerca da concepção funcional da retribuição (...)”, vide ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 19.ª ed., Almedina, 2019, p. 370.

⁹ Faço, aqui, recurso da expressão *secundária* dado que, “dizer que a obrigação retributiva consiste na principal obrigação do empregador, corresponde a afirmar implicitamente que, a par desta, outros deveres – secundários, laterais – existem a seu cargo. Corresponde a afirmar, em suma, que a relação laboral não pode nem deve ser apreendida como uma relação jurídica simples ou singular, mas antes, bem ao invés, como uma autêntica “relação obrigacional complexa”, isto é, como uma relação constituída por toda uma série de direitos e deveres conexonados pela circunstância de promanarem do mesmo facto jurídico”, vide JOÃO LEAL AMADO, *A Protecção do Salário*, BFDC, Suplemento 39, 1994, p. 5.

¹⁰ Nos termos do art. 12.º, n.º 1, alínea d) do Código do Trabalho, presumir-se-á a existência de contrato de trabalho quando “Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador da actividade, como contrapartida da mesma.”.

¹¹ “Trata-se de uma decorrência do intento de construir o Direito do Trabalho como regulação de uma realidade especial específica, que postula, em termos de justiça, uma ordenação própria”, vide MÁRIO PINTO, PEDRO FURTADO MARTINS, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às Leis do Trabalho*, LEX Edições Jurídicas, 1994, p. 246.

I.A.1. Da Protecção Legal da Retribuição

Juridicamente, quando se analisa a sinalagmaticidade de um *comum* contrato, a *equação* representativa desta é relativamente simples: prestação vs. contraprestação. Em certos casos, tal equação poderá apresentar um grau de complexidade distinto, variando consoante os deveres das partes se multipliquem em deveres principais, deveres secundários e/ou mesmo deveres acessórios. Não obstante, atentas as particularidades que cercam a *retribuição* no seio dos contratos laborais, esta não poderá ser encarada como uma mera contrapartida funcionalmente conexas a dada contraprestação.

Aparte o carácter essencial que a retribuição assume no seio (jurídico) do contrato de trabalho, esta consiste, *idem*, na singular forma de sustento do trabalhador e da sua família, num verdadeiro meio de satisfação das suas necessidades pessoais e familiares, não podendo, por isso, deixar de se sublinhar o seu *papel* (eminentemente) *pessoal, familiar e social*¹²⁻¹³. A propósito, “... *avulta aqui a perspetivação social deste direito, a ideia de que ele provê à satisfação de necessidades essenciais do cidadão-trabalhador, proporcionando-lhe condições para uma vida digna (quando não, simplesmente, assegurando a sua subsistência)*”¹⁴.

Dada a aludida conjuntura, não obviou o legislador a clara necessidade do estabelecimento de um nível de tutela adequado à matéria, não deixando de apresentar relevância, aqui, uma breve observação de *como*.

Ab initio, esta tutela jurídica encontra-se, desde logo, acautelada na CRP, onde, no art. 59.º, n.º1, alínea a), se garante ao trabalhador o direito “*à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual, salário igual, de forma a garantir uma existência condigna*”, vinculando o Estado e, numa esfera individualizada, as entidades patronais, a assegurar a retribuição àqueles que a esta têm direito e, nomeadamente, a assegurar “*o estabelecimento e a*

¹² ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho II – Direito Individual*, Almedina, 2019, p. 693.

¹³ “*Considerado (...) pelo trabalhador como um meio, principal ou exclusivo, de subsistência e de satisfação das suas necessidades, compreende-se também que o salário não seja tratado como uma qualquer contraprestação patrimonial*”, vide JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, Vol. II, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, 2004, p. 107.

¹⁴ Cfr., JOÃO LEAL AMADO, *op. cit.*, pp. 23 e 24.

*atualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros factores, as necessidades do trabalhador, o aumento do custo de vida, etc.”*¹⁵⁻¹⁶.

“*Essa mesma tutela jurídica é aflorada em vários outros segmentos do ordenamento jurídico*”¹⁷, nos quais se estatui e reconhece um conjunto de regras e princípios gerais orientadores, definindo, tanto positiva, como negativamente, os limites de atuação do Estado e entidades empregadoras, bem como os deveres que sobre estes recaem.

A nível comunitário e internacional, escritos essenciais como a Declaração Universal de Direitos do Homem¹⁸, o Pacto sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais¹⁹, a Carta Comunitária dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores, bem como as Convenções da Organização Internacional do Trabalho²⁰, desenvolveram, por seu turno, uma *aura* de proteção em redor do trabalhador, e, em especial, do direito à retribuição, consignando nos seus articulados, soluções, não só progressistas, como proporcionadas²¹.

Posto isto, poderemos concluir que, efetivamente, não se estará na presença de uma *qualquer* prestação contratual.

¹⁵ Assim, “(...) a Constituição exige uma retribuição suficiente, adequada, paritária e legalmente protegida”. Cfr., BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 3.^a Edição Revista e Atualizada, Rei dos Livros, p. 570. Acrescenta ainda o autor que “(...) O que se passa é que o Direito intervém porque a retribuição não é contrapartida de uma mera mercadoria, mas a única fonte de rendimentos da maior parte da população, que como tal deve ser protegida e conciliada com os interesses da outra parte e com o interesse geral”.

¹⁶ Apesar de inserido no título relativo aos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, há muito que o TC considera o direito à retribuição como um direito fundamental de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias. Neste sentido, veja-se o Ac. do TC, n.º 396/2011: “(...) *Direito fundamental, esse sim é o direito à retribuição e direito de natureza análoga aos direitos liberdades e garantias, como é pacífico na doutrina e este tribunal tem também afirmado*”.

¹⁷ Vide, Ac. do STJ, de 20.10.2011, processo n.º 1531/08.0TTLSB.L1.S1 (PEREIRA RODRIGUES), disponível em www.dgsi.pt.

¹⁸ V.g., nos termos do seu artigo 23.3.º, que “*quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana.*”.

¹⁹ Quanto à retribuição, o Pacto teve como objetivo reconhecer o “*direito de todas as pessoas de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis*”, assegurando que a remuneração lhes proporcionada se apresentasse equitativa, digna de uma existência satisfatória para os trabalhadores e suas famílias.

²⁰ De relevar, em especial, a Convenção n.º 95, sobre a Proteção do Salário, da OIT, de 1949, aprovada pelo Decreto n.º 88/81, de 14 de julho.

²¹ V.g., nos termos do art. 6.º da Convenção n.º 95, sobre a Proteção do Salário, da OIT, de 1949: “*É proibido à entidade patronal limitar, seja de que maneira for, a liberdade de o trabalhador dispor do seu salário conforme a sua vontade*”.

I.A.2. Prolixidade Terminológica²²

Como já tivemos oportunidade de evidenciar, a figura da retribuição não surge, em boa verdade, objeto de tratamento e regulação homogêneos. E como poderemos observar, a falta de homogeneidade decorre logo da própria definição de retribuição.

Efetivamente, a concretização do conceito de retribuição não se apresenta, nas relações laborais, unívoca, contribuindo para tal, tanto a diversidade terminológica que transparece das fontes legais, como a multiplicidade de pontos de vista adotados na sua abordagem.

Quanto às fontes legais, numa primeira perspetivação conceptual com recurso ao CC, a terminologia adotada varia, verificando-se, na maior das vezes, o recurso a expressões como *remuneração* ou *retribuição*. Porém, é na legislação laboral que se poderão verificar, com maior frequência, flutuações terminológicas²³, revezando o articulado legal entre *retribuição*, *remuneração*, *salário*. Isto a despeito dos esforços feitos pelas codificações em sentido diametralmente inverso e das soluções doutrinárias propostas²⁴.

Aparte as flutuações terminológicas, também a objetividade do conceito *retribuição* surge questionada. Aqui, por sua vez, pelas diferentes perspetivas dos contraentes.

Enquanto o trabalhador tende a conceber a retribuição como um efetivo “*meio de subsistência e a estabelecer uma correlação entre a penosidade do trabalho e o grau de satisfação (ou insatisfação) das suas necessidades pessoais e familiares*”²⁵, em sentido fundamentalmente oposto, a retribuição é considerada pelo empregador “*como um elemento dos custos de produção*”²⁶, como um *preço a pagar* para a concretização do serviço ou produto que, por este, é disponibilizado²⁷.

²² Terminologia apresentada por MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, in *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6.ª ed., Almedina, 2016, p. 504.

²³ Histórica e socialmente, o termo *salário* é cunhado como sendo o mais *tradicional*, utilizado, reiteradamente, na Lei Fundamental. Secundário na perspectiva partilhada, o termo *retribuição* surge como primário no que toca às codificações, verificando-se, desde a entrada em vigor do CT de 2003, uma quase total uniformização terminológica. Ainda, o termo *remuneração* surge usualmente referenciado em excertos e textos normativos internacionais e comunitários (v.g., artigo 157.º do Tratado de Funcionamento da União Europeia). Para uma mais detalhada exposição, vide ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *op. cit.*, p. 689 e ss., e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *op. cit.*, p. 503.

²⁴ V.g., veja-se ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *op. cit.*, p. 692: “*Seria possível contracenar retribuição e remuneração, atribuindo, a esta última, um sentido mais amplo*”.

²⁵ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 19.ª ed., Almedina, 2019, p. 371.

²⁶ JORGE LEITE, *op. cit.*, p. 107.

²⁷ “*Esta diversidade não é de surpreender: os pontos de vista dos contraentes sobre as prestações recíprocas quanto à sua expressão económica e quanto à sua afectação patrimonial não são idênticos. Assim acontece também com qualquer outro preço (...) e as concepções dos contraentes (mesmo típicas)*”

Independentemente do prisma, o *Direito* não tem de adotar ou partidarizar o ponto de vista dos contraentes, sendo que, “*como é sabido, não assume, sequer tendencialmente, a perspectiva do empregador porque é extremamente sensível às preocupações dos trabalhadores de existência pessoal condigna. Mas não esquece também, naturalmente, o ponto de vista dos empresários e toma sempre como referência os limites e possibilidades dadas pelo funcionamento do sistema económico.*”²⁸.

I.B. Determinação Qualitativa da Retribuição

I.B.1. Multiplicidade de Prestações

Se a propósito da retribuição surgem expressões que a qualificam como de *central e fundamental*, no seu efetivo tratamento, e, em especial, na determinação qualitativa da retribuição, *i.e.*, na qualificação das atribuições realizadas tendo por referência o conceito de retribuição prescrito nos termos do art. 258.º do CT, assume tanta ou mais relevância identificar a *quais* atribuições realizadas se reconhece natureza retributiva. Não só assume especial relevância, como especial complexidade, uma vez que, no decorrer da relação laboral, pelas mais diversas razões, são realizadas as mais diversas atribuições patrimoniais, dotadas da mais diversa nomenclatura, gerando uma verdadeira “*proliferação dos títulos e das condições aplicativas de prestações pecuniárias que a contratação colectiva e a própria prática gestionária de muitas empresas foram produzindo ao longo dos anos (...)*”²⁹.

Se nos for permitido, “*O problema da qualificação de cada uma das atribuições patrimoniais feitas (...) ganhou uma acuidade singular com a amplificação do leque daquelas atribuições, na contratação colectiva e na prática das empresas. Essa proliferação originou uma nebulosa de conceitos que, referidos ou não ao pilar central do sistema remuneratório, transportam consigo uma certa indeterminação quanto ao nexo de corresponsabilidade com a prestação de trabalho*”³⁰.

quanto ao valor das prestações são irrelevantes no plano jurídico”, vide BERNARDO LOBO XAVIER, Curso de Direito do Trabalho, 2.ª ed., Verbo Editora, 1993, p. 368.

²⁸ BERNARDO LOBO XAVIER, *op. cit.*, p. 573.

²⁹ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *A Noção de Retribuição no Regime do Contrato de Trabalho: uma revisão da matéria, RDJ – Estudos Dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. I, Universidade Católica Editora, 2015, p. 298.

³⁰ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 19.ª ed., Almedina, 2019, p. 479.

I.B.2. Noção Legal – Critério de Reconhecimento Retributivo

“A liquidez da definição legal serviu de base à acumulação de certezas conceptuais – de que a jurisprudência nos tem dado abundante testemunho – em moldes relativamente acríticos, isto é, sem fundamentação analítica satisfatória”³¹.

Quando se discute o conceito de retribuição, não necessariamente numa perspetiva laboral, a sua abordagem é suscetível de compreender diversos sentidos, baseados nas mais diversas conceções³². Veja-se, desde logo, a título meramente exemplificativo, a noção económica de salário, na qual se engloba “tanto a retribuição do trabalhador subordinado, como o vencimento do trabalhador independente e ainda a parcela do lucro que corresponde ao salário do empresário”³³.

Na vertente juslaboral, estabeleceu o CT, nos termos do atual art. 258.º, aquilo que se deverá ter por *retribuição*, precisando, assim, as premissas necessárias para a *qualificação retributiva* das atribuições, adotando para tal, “um sistema qualificativo há muito adotado entre nós: determinação do critério a seguir em cada caso e definição de um modelo legal de qualificação, supletivamente aplicável (...)”³⁴.

No que à determinação do critério aplicável concerne, este poderá resultar, *prima facie*, dos “termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos”³⁵. Quer isto dizer que, caso as partes assim o acordem, a lei assim o prescreva ou os usos assim o definam, a determinação, por estas fontes específicas, de um critério de qualificação retributiva obstará à aplicabilidade do critério presente nos termos do art. 258.º, podendo, deste modo, subsumir-se determinada atribuição à figura da retribuição, independentemente do critério *ex lege* e das condicionantes por este *receitadas*.

Importará notar que esta “pluralidade de fontes da qualificação retributiva implica, antes de mais, que o regime de cada atribuição patrimonial deve buscar-se em primeiro lugar, no específico plano em que a mesma é instituída (contrato, convenção coletiva,

³¹ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *op. cit.*, p. 296.

³² *V.g.*, para efeitos fiscais, dever-se-á atender ao artigo 2.º do CIRPS; para efeitos previdenciais, o artigo 46.º a 48.º do Código Contributivo; entre outros.

³³ Cfr. SOARES MARTINEZ, *Economia Política*, 11.ª ed., 2010, p. 737 e ss., *apud* PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8.ª ed., Almedina, 2017, p. 589.

³⁴ JOANA VASCONCELOS, *Código do Trabalho anotado*, 11.ª ed., Almedina, 2017, p. 645.

³⁵ “A qualificação retributiva, ou não, de qualquer prestação do empregador ao trabalhador supõe sempre a aplicação de um critério, o qual deverá buscar-se atendendo, em primeira linha, à sua origem contratual, convencional ou legal”, JOANA VASCONCELOS, *O Contrato de Trabalho 100 Questões*, 6.ª ed., Universidade Católica Editora, 2020, p. 118.

lei) sendo de afastar a aplicação automática e, como tal, exclusiva, da lei e do respetivo critério, aos quais cabe um papel meramente residual e supletivo.”³⁶.

Ainda que meramente residual, não deverá o papel do critério legal ser descurado. Assim, na falta de determinação por qualquer das fontes referidas, aplicar-se-á o critério definido pelo legislador, que, recortado “*pela positiva e pela negativa*”³⁷, “*através da articulação (...) com os artigos seguintes*”³⁸, analiticamente, poderá ser decomposto em quatro elementos essenciais: a *obrigatoriedade* das prestações, o seu carácter/conteúdo *patrimonial*, a sua prestação sob uma lógica de *regularidade e periodicidade* e que se apresente como *contrapartida do trabalho realizada pelo empregador*.

“Considera-se retribuição a prestação a que, *nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos (...)*”³⁹. Ao fazer referência aos termos contratuais, legais ou decorrentes dos usos, condiciona o legislador o reconhecimento de natureza retributiva às prestações que sejam, de verdade, um *direito do trabalhador*. Exige-se, portanto, que a atribuição *in casu* tenha carácter mandatório, devendo o empregador estar previamente vinculado ao seu cumprimento. Consequentemente, deverá o trabalhador ter, para efeitos de qualificação retributiva, direito a recebê-las. Desta forma, são, por conseguinte, irrelevantes, tanto as prestações que não sejam dotadas desta vinculatividade, como aquelas que sejam realizadas por terceiro.

“(…) *em dinheiro ou em espécie*.”. Nos termos do art. 258.º, n.º 2, o reconhecimento do carácter retributivo de uma atribuição verificar-se-á caso esta seja dotada de conteúdo patrimonial. A atribuição terá assim que consistir num conjunto de valores patrimoniais, uma vez que, devendo o seu cumprimento ser realizado em dinheiro ou, parcialmente, em espécie, terá de apresentar sempre um valor economicamente determinável. Não obstante, e conforme resulta dos termos do art. 259.º, n.º 1, atribuiu o legislador a possibilidade, embora limitada, de se reconhecer natureza retributiva a determinadas prestações não-

³⁶ JOANA VASCONCELOS, *Código do Trabalho anotado*, 11.ª ed., Almedina, 2017, p. 645.

³⁷ Num primeiro “momento”, o legislador demonstrou a sua preocupação com o rigor terminológico, considerando-se retribuição somente determinadas atribuições. Num segundo momento, e como refere CARLOS COSTA PINA em *O Direito à Retribuição*, Tese de Mestrado, Lisboa, 1995, p. 28, de forma algo “paradoxal”, o legislador estabeleceu uma presunção de que, em princípio, todas as atribuições patronais haverão que se considerar *retribuição*. Contudo, “*A presunção estabelecida no n.º 3 do artigo 258.º está em perfeita sintonia com o carácter oneroso do contrato de trabalho – contrato em que, tipicamente, os respectivos sujeitos não estão imbuídos de qualquer espírito de liberalidade (...)*”, vide JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, Almedina, 3.ª ed., pp. 289 e 290.

³⁸ ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Notas sobre o regime da retribuição no Código do Trabalho (conceito de retribuição e complementos retributivos)*, RDJ, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes*, Vol. I., Universidade Católica Editora, 2011, p. 223.

³⁹ Art. 258.º, n.º 1 do CT.

pecuniárias, em especial, àquelas que se destinem à “satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família”⁴⁰.

“A retribuição compreende a *retribuição base* e outras prestações *regulares e periódicas* (...)”. Malgrado a adjetivação imprecisa, o legislador não prescindiu da necessidade de verificação nas atribuições retributivas de um carácter regular e periódico. Urge apontar que, como a doutrina salienta, encontramos nesta condicionante a exteriorização da ligação existente entre a *retribuição* e a sua afetação às necessidades regulares e periódicas do trabalhador e, bem ainda, à própria distribuição no *tempo* da prestação da atividade laboral. Revestirão, pois, natureza retributiva, as atribuições cuja realização esteja ou possa ser prevista como previamente garantida, *i.e.*, cuja realização não siga uma lógica de arbitrariedade, mas sim, uma regra de permanência e constância⁴¹, vencendo-se, portanto, em “*momentos certos no tempo*”⁴².

“Considera-se retribuição a prestação a que, (...) o trabalhador tem direito *em contrapartida do seu trabalho*”. *Last, but not least*, condiciona o legislador o reconhecimento de natureza retributiva à lógica da corresponsividade. Ou seja, para que uma dada atribuição seja reconhecida como tendo natureza retributiva, terá de surgir, no plano prestacional, como contrapartida da atividade laboral desenvolvida⁴³.

Entre *céticos* e *crentes*, versar sobre o carácter sinalagmático do contrato de trabalho tem-se revelado árdua tarefa. Muito em parte, dada a singularidade dos termos em que, nas relações laborais, se apresenta.

Não obstante, há quem entenda que “*Da contrapartida da actividade efectuada, como elemento da retribuição, retira-se que esta assenta numa relação sinalagmática*”⁴⁴, concluindo assim, sem reservas significativas, que a *retribuição* encontrar-se-ia em estreita corresponsividade com a atividade a desenvolver.

⁴⁰ ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *op. cit.*, p. 223. Conclui o autor que, “*A patrimonialidade exprime, pois, o princípio de que apenas podem assumir natureza retributiva as prestações susceptíveis de permitir a satisfação das “necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família”*”.

⁴¹ Para tal, será necessário verificar se, “*por força do respectivo título atributivo (...) ou da prática empresarial, a realização da prestação é feita de acordo com uma “regra permanente sendo (...) constante” e uma pendularidade pré-determinada, “de modo a integrar-se na própria ideia de periodicidade insita no contrato de trabalho e nas necessidades recíprocas dos dois contraentes que este contrato se destina a servir”*. Vide, BERNARDO LOBO XAVIER, *op. cit.*, p. 82, *apud* ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *op. cit.*, p. 228.

⁴² Cfr., JOANA VASCONCELOS, *O Contrato de Trabalho 100 Questões*, 6.^a ed., Universidade Católica Editora, 2020, p. 118.

⁴³ “*É o trabalho prestado a causa determinante da retribuição, sendo as duas prestações de carácter corresponsivo e sinalagmático: retribui-se quem trabalha, trabalha-se porque se é retribuído*”. BERNARDO LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho*, 2.^a ed., Verbo Editora, 1996, p. 384.

⁴⁴ Cfr., PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8.^a ed., Almedina, 2017, p. 592.

Temos algumas reservas quanto a esta posição, salientando que a questão se coloca em termos mais complexos que os expostos.

Por um lado, ao analisar o enquadramento sócio-empresarial, ser-nos-á perceptível que a questão relativa à natureza retributiva “*ganhou uma acuidade singular com a amplificação do leque daquelas atribuições (...)*”, verificando-se uma cada vez maior amplitude conceptual que, “*referidas ou não ao pilar central do sistema remuneratório, transportam consigo uma certa indeterminação quanto ao nexo de corresponsabilidade com a prestação de trabalho*”⁴⁵.

Por outro, a despeito dos termos em que a sinalagmaticidade usualmente se coloca, a lógica subjacente à corresponsabilidade inter-prestacional surge, aqui, distinta, arriscando-se “*a ser mal interpretada se se considerar que a retribuição está fatalmente ligada ao exercício quotidiano e efetivo do serviço, isto é, ao desempenho concreto do trabalho*”⁴⁶.

Note-se, ainda, que como se depreende da própria natureza da relação laboral⁴⁷, a relação inter-prestacional subjacente ao contrato de trabalho não se limita a um mero câmbio prestacional, antes adotando, como consequência da duração indeterminada das relações laborais, uma *função organizativa*, servindo mais finalidades que a simples compensação da atividade a desenvolver pelo trabalhador⁴⁸⁻⁴⁹.

Por forma a fazer face a esta indeterminação, procurando assim encontrar justificação para as particularidades verificadas na relação inter-prestacional, certos autores cunharam ficções conceptuais, buscando através de expressões como *salário de inactividade*⁵⁰ e *remuneração de substituição* encontrar fundamento para a classificação do contrato de trabalho como contrato *sinalagmático*⁵¹.

⁴⁵ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 19.^a ed., Almedina, 2019, p. 372.

⁴⁶ BERNARDO LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho*, 2.^a ed., Verbo Editora, 1996, p. 384.

⁴⁷ Sobre a natureza da relação laboral e, em especial, a cisão fundamental entre as concepções obrigacionais e comunitário-pessoais, CARLOS COSTA PINA, *O Direito à Retribuição*, Tese de Mestrado, Lisboa, 1995.

⁴⁸ “*É a compensação económica de um esforço laboral, mas é, ao mesmo tempo, um instrumento de gestão da política de pessoal da empresa.*”, vide P. ICHINO, *Il Contratto di Lavoro*, II, Milão, Giuffrè, 2003, pp. 159 e 160, *apud* ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *op. cit.*, p. 230.

⁴⁹ Ademais, não só servirá mais finalidades do que a simples compensação da actividade desenvolvida, como também não se poderá entender que o conjunto de prestações devidas pelo empregador se esgotem na figura da *retribuição*.

⁵⁰ *Le salaire*, vol. 2 do Tratado de CAMERLYNCK, *Droit du Travail*, Paris, Sirey, 1985, p. 197 e ss., *apud* ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Notas Sobre o Regime da Retribuição no Código do Trabalho*, RDJ - Estudos Dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes, UCE., 2011, p. 232.

⁵¹ Importa aqui ter presente que a relação contratual *sub judice* se rege por vectores algo distintos, sendo que, e a despeito das “*manifestas afinidades com as relações sinalagmáticas e onerosas*”, o contrato não pode ser regulado como se as prestações se tratassem de um mero dever circunscrito à relação contratual. “*Daí que a perspectiva da retribuição como contrapartida da prestação de trabalho, numa lógica essencialmente sinalagmática, não faça por si só luz sobre a generalidade das dimensões da retribuição enquanto elemento essencial do contrato*”, vide ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Notas Sobre o Regime*

Outrossim, novas doutrinas foram introduzidas, postulando premissas como a *necessária reponderação da figura da sinalagmaticidade*, considerando que a corresponsabilidade presente nas relações laborais absorveria “*as pausas e ritmos que as fontes de disciplina da relação reputam compatíveis com a continuidade do mesmo*”⁵²⁻⁵³; a *aplicação da lógica subjacente à figura do risco*⁵⁴, justificando, assim, a necessidade de cumprimento da contraprestação defronte períodos de inatividade, dando assim especial ênfase às questões relativas ao suporte dos prejuízos de atividade⁵⁵; entre outras.

Sem irrelevância a problemática relativa à qualificação⁵⁶ como sinalagmático do contrato de trabalho, não terá sido pretensão do legislador, na feitura desta norma, apresentar solução para esta questão. Em boa verdade, “*Os n.º 1 e 2 do art. 258.º têm um sentido essencialmente definitório. E é a esta luz que devemos encarar a referência à retribuição como contrapartida do trabalho. Pretende-se, acima de tudo, deixar claro que apenas pode ser reconhecida natureza retributiva às prestações desenhadas como compensação da actividade desenvolvida pelo trabalhador*”⁵⁷.

da Retribuição no Código do Trabalho, RDJ - Estudos Dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes, Universidade Católica Editora, 2011, p. 230.

⁵² M. DELL’OLIO, *La Retribuzione*, in P. RESCIGNO (dir.), *Trattato di Diritto Privato*, 15, t. Turim, UTET, 1986, p. 472, *apud* ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *op. cit.*, p. 232. Neste sentido, “*se evidencia (...) que a retribuição não é mais a compensação pela mera prestação laboral, mas é também devida quando não há nenhuma actividade de trabalho (férias, festividades). Portanto, o ubi consistam do instituto não é tanto a compensação pela prestação de trabalho quanto a existência mesma da relação laboral, conxionada também com a pessoa do trabalhador*”, *vide* B. FARGNOLI, *La Retribuzione nel rapporto di lavoro subordinato*, Milão, Giuffrè, 1993, p. 4, *apud* ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *op. cit.*, p. 232.

⁵³ “*A corresponsabilidade se define em função de longos períodos de vigência do contrato em que se conta com um programa de prestação de trabalho em que existem certos períodos de não trabalho, sem que isso modifique o programa correspondente, ainda que mais regular, de pagamentos da retribuição*”, *vide* BERNARDO LOBO XAVIER, *Introdução ao Estudo da Retribuição no Direito do Trabalho Português, RDES*, Almedina, 1986, p. 84.

⁵⁴ “*Noutras situações (faltas justificadas por impedimento do trabalhador e algumas hipóteses de impossibilidade de aceitação da prestação pelo empregador) dir-se-á que está em causa a aplicação de regras legais que impõem uma certa repartição do risco*”. Assim, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *op. cit.*, p. 230.

⁵⁵ Como refere P. ICHINO, *Lezioni di Diritto del Lavoro. Um approccio di labour law and economics*, Milão, Giuffrè, 2004, p. 437 e *Il contratto di lavoro*, II, Milão, Giuffrè, 2003, pp. 149 e 150, “*o empregador, através do contrato, toma sobre si – dentro de um limite determinado – o risco dos impedimentos supervenientes e o trabalhador paga a cobertura assim adquirida com um “prémio de seguro” implícito, recebendo uma retribuição inferior relativamente àquela que poderia de outro modo obter*”, *apud* ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Notas Sobre o Regime da Retribuição no Código do Trabalho, RDJ - Estudos Dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes, Universidade Católica Editora, 2011, p. 232.*

⁵⁶ “*Não é adequado em termos analíticos, quando se abordam questões relacionadas com a retribuição, esquecer esta complexidade de perspectivas e de planos, forçando a artificial e enganadora recondução de todas estas realidades a uma estrutura formalmente unitária e unidimensional*”, *vide* ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *op. cit.*, p. 230.

⁵⁷ ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *op. cit.*, p. 234.

Assim, para efeitos de reconhecimento de natureza retributiva, importará averiguar se a atribuição *ad hoc* surge como efetiva *contrapartida do trabalho* prestado, *i.e.*, se apresenta como razão de ser do seu cumprimento, a remuneração real da atividade desenvolvida pela contraparte. *A contrario sensu*, qualquer atribuição que procure recompensar ou que estabeleça uma relação de reciprocidade com diferente fundamento, não será dotada de natureza retributiva.

Posto isto, sempre que se evidencie aplicável o critério *ex lege*, verificando-se numa dada atribuição as condicionantes cumulativas⁵⁸ impostas, será natural ter-se por reconhecida a sua natureza retributiva⁵⁹⁻⁶⁰.

Note-se, contudo, que desta não deriva a linearidade do critério, não devendo ser por isso observada como a “*chave-mestra de todo o regime jurídico da retribuição*”⁶¹.

De facto, “ (...) *deparamos, doutra parte, já no âmbito estritamente laboral, com a multifuncionalidade do conceito de retribuição. (...) O mesmo é dizer, pois, que a noção de retribuição, mesmo no âmbito específico da lei laboral, tem alguma elasticidade, podendo variar de acordo com a função que está em causa ou do sentido específico da regra em cuja previsão se faz apelo ao conceito*”⁶².

I.B.3. Da Função do Critério Legal

“*Com efeito, o conceito de retribuição tanto surge no Código do Trabalho numa perspectiva eminentemente qualificatória, para determinar a natureza das atribuições patrimoniais devidas ao trabalhador, como aparece a definir o âmbito de aplicação de*

⁵⁸ De facto, todos os elementos são de verificação cumulativa, pelo que, a falta de algum descaracteriza o carácter retributivo da atribuição. Assim, o Ac. do TRL, de 17.06.2009, processo n.º 607/07.5TTLSB.L1.4 (FERREIRA MARQUES), disponível em www.dgsi.pt.

⁵⁹ Ac. do TRL, de 16.12.2009, processo n.º 1881/07.9TTLSB.L1-4 (FERREIRA MARQUES), disponível em www.dgsi.pt.

⁶⁰ “*Significa isto que não são de considerar retribuição todas e quaisquer atribuições do empregador ao trabalhador, mas apenas aquelas que revistam certas características, que a doutrina e jurisprudência consensualmente identificam como elementos do conceito legal: regularidade e periodicidade, patrimonialidade, obrigatoriedade para o empregador e corresponsividade relativamente à prestação do trabalho*”, vide JOANA VASCONCELOS, *op. cit.*, p. 646.

⁶¹ Ac. do TRL, de 16.12.2009, processo n.º 1881/07.9TTLSB.L1-4 (FERREIRA MARQUES), disponível em www.dgsi.pt, *apud* ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *op. cit.*, p. 396.

⁶² ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *op. cit.*, p. 236. Idem, “*Uma prestação abarcável no amplo padrão retributivo definido pelo art. 258.º pode ter que ser afastada do campo de aplicação deste ou daquele preceito referente à retribuição. (...) Mas é também necessário reconhecer a possibilidade da existência de mecanismos fisiológicos autónomos, ligados à razão de ser ou causa diferenciada desta ou daquela prestação.*”, vide ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *op. cit.*, p. 396.

*regras de tutela da posição do trabalhador, como é, ainda, convocado na função de parâmetro ou regra de cálculo de diversas prestações (...)*⁶³.

No seguimento lógico da introdução do critério de qualificação retributiva, se no plano teórico, este assume relevância, concretizando quais as posições ativas do trabalhador que poderão ser reconduzidas à noção de retribuição, no plano prático, verificam-se importantes decorrências do reconhecimento da natureza retributiva. Isto dado que a *“medida de alguns direitos do trabalhador define-se com base no montante (global) da retribuição”*⁶⁴.

Logo nos termos do art. 258.º do CT, em especial, o seu n.º 4⁶⁵, poderemos verificar que o reconhecimento da natureza retributiva surge como efetivo pressuposto para a aplicabilidade de um *bloco* de normas jus laborais. Bloco esse que corresponde a um conjunto de mecanismos de tutela, integrado por princípios como a irredutibilidade, a irrenunciabilidade, a igualdade, e, ainda, por regras como a garantia dos créditos laborais, regras atinentes à incompensabilidade ou à parcial insusceptibilidade de cessão e de penhora. Assim, *“a qualificação decorrente do mencionado critério (...) permite desenhar o perímetro dentro do qual actuam os “regimes de garantia e de tutela dos créditos retributivos” estabelecidos pelo próprio Código”*⁶⁶. Esta será, pois, a lógica subjacente àquele preceito, do qual parece resultar que, do simples reconhecimento de natureza retributiva, resulta, por seu turno, a aplicabilidade do regime de garantias retributivas ínsito neste Código.

Não só, ser-nos-á perceptível pela análise do articulado legal de preceitos como os arts. 263.º e 264.º, que o conceito de retribuição surge ainda *“convocado para efeitos de cálculo de determinadas atribuições patrimoniais, com ou sem carácter retributivo”*⁶⁷. Resulta assim dos artigos mencionados que o critério de reconhecimento de natureza retributiva tem implicações diretas na determinação da retribuição modular (determinação quantitativa da retribuição), servindo o seu montante, composto pelas atribuições a que se reconheça natureza retributiva, de base de cálculo e determinação de outras prestações remuneratórias.

⁶³ ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Notas Sobre o Regime da Retribuição no Código do Trabalho, RDES*, Almedina, 2011, p. 236.

⁶⁴ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 19ª ed., Almedina, 2019, p. 389.

⁶⁵ “À prestação qualificada como retribuição é aplicável o correspondente regime de garantias previsto neste Código.”

⁶⁶ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *A Noção de Retribuição no Regime do Contrato de Trabalho: uma revisão da matéria, RDJ – Estudos Dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. I, Universidade Católica Editora, 2015, p. 302.

⁶⁷ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *op. cit.*, p. 302.

Ora, questionada (*ab initio*) a sua relevância, não se afigura complexo, aqui chegados, concluir que, tanto no plano teórico, como no plano prático, a correta determinação qualitativa será absolutamente impreterível.

Importará, porém, notar que o mero reconhecimento de natureza retributiva de uma atribuição não deverá ser entendido em termos absolutos e retilíneos⁶⁸. Em boa verdade, não se pode entender que o reconhecimento do carácter retributivo envolve a produção *tout court* dos efeitos jurídicos, a este, associados, sem qualquer limitação. Tal como, vice-versa, não se poderá inferir que, pelo não reconhecimento de natureza retributiva, uma dada atribuição não beneficiará de *qualquer* dos efeitos associados a esta particular classificação⁶⁹. Tal asserção estará, sempre, na pendência de um juízo *ad hoc*.

I.C. Estrutura da Retribuição

I.C.1. Parcelas Retributivas

“A porção remuneratória que o trabalhador aufere como contrapartida pelo trabalho prestado não se cinge, por regra, a uma única prestação retributiva, mas, e recorrendo a uma metáfora, corresponde a um bolo ...”⁷⁰ dividido em tantas mais fatias, quanto mais diversa a nomenclatura e atribuições realizadas pelo empregador.

Para além do estudo dos elementos essenciais, surge fundamental para o presente escrito a, ainda que breve, análise da estrutura retributiva.

Apresenta-se, *ab initio*, como ponto de referência na composição da retribuição, a designada *retribuição base*, que, conforme dispõe o n.º 2 do art. 258.º e a alínea a), do n.º 2 do art. 262.º, corresponde àquela “ (...) que, nos termos do contrato ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, corresponde ao exercício da atividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha

⁶⁸ “Face a existência de um conjunto articulado de proposições normativas como o art. 258.º sedimentou-se, na prática das relações laborais o convencimento de que o problema da qualificação retributiva comporta uma abordagem unidirecional, ou seja, pode resolver-se de um só ponto de vista para todos os efeitos. No limite, tal perspectiva envolveria a ideia de que a atribuição de índole retributiva a certa prestação conduziria, de modo retilíneo, a uma multiplicidade de resultados operatórios.”, vide ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 19.ª ed., Almedina, 2019, p. 392,

⁶⁹ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 19.ª ed., Almedina, 2019, p. 397: “a qualificação de certa atribuição patrimonial como elemento do padrão retributivo definido pelo artigo 258.º do Código do Trabalho não afasta a possibilidade de se ligar a essa atribuição patrimonial uma cadência própria, nem a de se lhe reconhecer irrelevância para o cálculo deste ou daquele valor derivado “da retribuição””.

⁷⁰ FLÁVIA REBELO PERFEITO, *op. cit.*, p. 54.

*sido definido (...)*⁷¹. Surgindo comumente fixada por via de convenções coletivas ou regulamentos de empresa, e intrinsecamente associada às designadas categorias profissionais, manifestando o valor mínimo que a integração numa destas implique⁷², a retribuição base surge caracterizada como a prestação que recompensa a atividade desempenhada pelo trabalhador no decorrer do período normal de trabalho, sem atender à conjuntura que a rodeia⁷³. Correspondendo, como expectável, a uma atribuição fixa e mensal, manifesta-se especialmente relevante dado o seu montante servir como parâmetro para o cálculo modular da retribuição, designadamente, para atribuições como o subsídio de férias e de Natal, subsídio de trabalho suplementar, entre outros. Não só, constitui ainda base de cálculo relativamente a *compensações* devidas aos trabalhadores, v.g., em caso de despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho, por inadaptação, despedimento ilícito.

Acrescem à retribuição base, os designados *complementos salariais*, que, apresentando carácter acessório, “ (...) *representam acrescentos à retribuição base (...)*”⁷⁴. Porquanto aquela recompensa o efetivo exercício da atividade desenvolvida no decurso do período normal de trabalho, será de relevar que, por seu turno, os complementos salariais encontram a sua corresponsabilidade, o seu vínculo de reciprocidade, na verificação de determinadas contingências. Assim, surgindo intrinsecamente ligados a determinadas contingências especiais de desenvolvimento da atividade⁷⁵, ao rendimento, mérito e produtividade⁷⁶, ou, até mesmo, a determinadas características e/ou situações pessoais dos trabalhadores⁷⁷, estes visam, contrariamente à retribuição base, remunerar o trabalho desenvolvido *nos termos* em que o é, compensando contingências especiais que o envolvam, como sejam, v.g., a penosidade, o risco associado ao seu desenvolvimento, o acréscimo de trabalho, entre outros.

⁷¹Ac. do TRL, de 16.01.2008, processo n.º 7884/07-4 (FERREIRA MARQUES), disponível em www.dgsi.pt.

⁷²ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *op. cit.*, p. 707.

⁷³“Parece, pois, resultar da letra da lei (cf: art. 262.º, n.º 2, alínea a), do CT) que o conceito em análise se encontra intrinsecamente ligado à atividade exercida pelo trabalhador, independentemente das condições ou circunstâncias específicas do seu desempenho”, vide Nuno Marques Agostinho, *Natureza dos “complementos remuneratórios em espécie” à luz dos conceitos de retribuição e de retribuição base*, Tese de Mestrado, ISCTE-IUL, 2016, p. 31.

⁷⁴ Vide, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8.ª ed., Almedina, 2017, p. 608.

⁷⁵ Surgem comumente associados a uma lógica de compensação por contingências *anormais* no desenvolvimento da prestação. V., g., os subsídios de risco, de fadiga, de trabalho noturno, de trabalho por turnos, de isenção de horário de trabalho, trabalho suplementar, entre outros.

⁷⁶ Vulgarmente tidos como incentivos à produtividade, correspondem aos habitualmente designados prémios de balanço, prémios de produtividade, entre outros.

⁷⁷ Integram-se, nestas, as *diuturnidades*, i.e., os complementos que decorrem do fator *antiguidade* de um determinado trabalhador na organização ou em certa categoria. Veja-se a referência n.º 70.

Contraopondo a distinção mais relevante os complementos salariais regulares e irregulares, distinção⁷⁸ esta da maior importância para o reconhecimento da natureza retributiva, ainda assim, julga-se fundamental a realização de uma apreciação casuística, por forma a determinar se, em concreto, refletem e têm natureza verdadeiramente retributiva, ou se, por outro lado, apenas pretendem compensar determinadas contingências especiais associadas à prestação do trabalho⁷⁹.

⁷⁸ Note-se que na base da contraoposição entre complementos retributivos *regulares* e *irregulares* surge o critério *regularidade e periodicidade* da sua atribuição e correspondente percepção. Assim, “os complementos salariais certos correspondem a prestações fixas que se vencem periodicamente, sendo, por via de regra, pagas ao mesmo tempo que a retribuição base”, *vide* PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8.^a ed., Almedina, 2017, p. 608. Vale a pena destacar, de entre os complementos remuneratórios certos, o subsídio de Natal (artigo 263.º) e de férias (artigo 264.º), ambas prestações regulares calculadas com base na figura da *retribuição – passe a redundância – base* e diuturnidades, cuja classificação como retribuição em *sentido estrito* gera controvérsia. Sobre a matéria, *vide* FLÁVIA REBELO PERFEITO, *op. cit.*, p. 59 e ss.. Este último, também classificado de complemento remuneratório regular, que “*premeia a estabilidade do trabalhador na organização ou em determinada categoria profissional*”, *vide* FLÁVIA REBELO PERFEITO, *op. cit.*, p. 57, encontra previsão legal nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 262.º do Código do Trabalho, sendo considerado parte integrante da retribuição em sentido estrito.

⁷⁹ “A multiplicidade e diversidade dos complementos remuneratórios auferidos pelo trabalhador em execução do contrato de trabalho, tornam difícil a sua enumeração e, sobretudo, a sua qualificação, que só pode ser feita no caso concreto, aferindo da presença, em cada um deles das características que permitem a sua recondução ao conceito de retribuição”, *in* MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6.^a ed., Almedina, 2016, p. 574.

CAPÍTULO II - O Princípio da Irredutibilidade Retributiva

II.A. Enquadramento – Traços Gerais

Como já tivemos oportunidade de reiterar, atento o caráter social e a *função alimentar* que singularizam a retribuição, instituiu o legislador um conjunto de mecanismos garantísticos, tanto na CRP, como em lei ordinária, que, em boa verdade, visam tutelar esta fundamental prestação.

De entre as garantias ínsitas no Código, o princípio da *irredutibilidade* surge, tanto para a presente dissertação, como para os trabalhadores, como das mais prementes.

Encontrando consagração legal nos termos do art. 129.º, n.º 1, alínea d) do CT, estatui esta a proibição de a entidade empregadora, unilateralmente ou por acordo entre as partes, diminuir a retribuição⁸⁰, salvo nos casos previstos na lei e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho⁸¹.

Ora, esta proibição geral de diminuição da retribuição encontra o seu fundamento numa lógica de proteção dos interesses do trabalhador, tutelando, por um lado, a estabilidade económica e a confiança jurídica depositadas na consistência da posição contratual duradoura – procurando, assim, salvaguardar o ganho expectável do trabalhador – assentes, por sua vez, no desprendimento continuado de créditos de dignidade especial e, por outro, na proteção da esfera jurídica do trabalhador contra manobras desproporcionadas e injustificadas do empregador, afastando, assim, quaisquer diminuições arbitrárias e/ou discricionárias da retribuição.

Conquanto a relevância do princípio da irredutibilidade seja notória, ao observar o art. 129.º, n.º 1, alínea d) e, concomitantemente, o art. 258.º, n.º 4, cumprirá questionar se este se revela absoluto, *i.e.*, se o seu alcance não observa qualquer limitação ou, pelo contrário, se apresenta relativo, verificando-se, aí sim, limitações à sua aplicabilidade.

A princípio, atento o articulado legal do art. 258.º, n.º 4., poder-se-á verificar que a presente garantia cobrirá, exclusivamente, as atribuições cuja natureza seja reconhecida

⁸⁰ Como desenvolve o Ac. do STJ, de 20.10.2011, processo n.º 1531/08.0TTLSB.L1.S1 (PEREIRA RODRIGUES), disponível em www.dgsi.pt, o legislador proíbe a redução salarial do trabalhador, “*o seu montante e de piorar o equilíbrio que deve existir entre a prestação a cargo do trabalhador e a contraprestação da entidade empregadora*”.

⁸¹ A despeito das inúmeras diferenças – políticas, económicas, jurídicas, axiológicas – verificadas entre ordenamentos, à semelhança das previsões normativas consagradas no ordenamento jurídico português, a temática da irredutibilidade salarial encontra também previsão noutros ordenamentos jurídicos. Assim, e a título meramente exemplificativo, *v.g.*, o artigo 2103.º do CCIt., o Real Decreto-Lei n.º 3/2012 no ordenamento jurídico espanhol, entre outros.

como retributiva. Nesta medida, toda e qualquer vantagem económica que o trabalhador aufera como decorrência do contrato de trabalho que não observe as condicionantes prescritas pelo art. 258.º, não será objeto de tutela por esta garantia. Conclusão aliás que se apresentará lógica, atento o escopo do princípio da irredutibilidade ser a proteção dos valores de estabilidade e confiança jurídicas, abarcando assim somente, o conjunto de valores que a entidade patronal esteja obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador, em virtude do trabalho prestado⁸². Assim, pouco ou nenhum sentido faria caso, estando perante, v.g., atribuições não regulares e periódicas, se procurasse tutelar a estabilidade económica e/ou as expectativas do trabalhador. Sendo estas prestações, por natureza, não retributivas, não haveriam, de verdade, nem legítimas expectativas do trabalhador relativamente ao seu auferir, nem tampouco *estabilidade económica* a tutelar, uma vez que, a sua perceção não se configuraria tempestivamente regular.

Esta limitação surge igualmente secundada pelo articulado legal presente, desta vez, na alínea d), do n.º 1, do art. 129.º, o qual consagra o próprio princípio da *irredutibilidade retributiva*. De verdade, neste se clarifica que é proibido ao empregador “*diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;*”. Assim, limitando este preceito a sua própria aplicabilidade, limitando-a tão somente à *retribuição*, teremos de atender ao efetivo conceito de retribuição, independentemente de o critério decorrer de convenção inter-partes ou *ex lege*.

Do exposto, parece-nos claro que haverá de ser tido como irredutível, aquilo que *prima facie*, se houver reconhecido como retribuição, não incidindo assim, sobre todas e quaisquer atribuições realizadas pelo empregador ao trabalhador⁸³.

Não obstante, esta limitação de aplicabilidade do princípio da irredutibilidade não constitui singular exceção. De facto, admite o Código, em casos excepcionais, e ainda que as atribuições *in casu* tenham natureza retributiva, constrangimentos à regra da irredutibilidade.

⁸² Como nota FLÁVIA REBELO PERFEITO, *op. cit.*, p. 93, “*é de extrema importância qualificar o composto global do salário, conhecer a sua composição, permitindo a qualificação de cada uma das prestações pecuniárias como retribuição ou como atribuição patrimonial de outra natureza que não retributiva (...) visto que tal vai determinar se cada uma das parcelas do composto salarial está ou não sujeita ao princípio da irredutibilidade*”.

⁸³ Vide, Ac. do TRL, de 12.10.2005, processo n.º 4086/2005 (MARIA JOÃO ROMBA), disponível em www.dgsi.pt.

II.B. Desvios Legais – Limitação da Irredutibilidade

Sem descurar a relevância que o princípio da irredutibilidade retributiva apresenta, nos termos do art. 129.º, n.º 1, alínea d), a par das limitações próprias à aplicabilidade, limitando-a tão somente às atribuições às quais seja reconhecida natureza retributiva, o seu campo de aplicação surge, ainda, limitado pela verificação *ad hoc* de qualquer das exceções legalmente consagradas⁸⁴. Assim, ainda que se reconheça a natureza retributiva de uma dada atribuição, tal condição poderá não ser bastante para que se possa, *ab origine*, invocar a sua irredutibilidade.

No que às exceções legalmente previstas concerne, o legislador admitiu a diminuição – legítima – da retribuição em caso de mudança para categoria inferior⁸⁵, em caso de alteração da prestação laboral para tempo parcial ou trabalho intermitente⁸⁶, em virtude de cessação de comissão de serviço e retoma das funções anteriormente desempenhadas⁸⁷ e, ainda, perante situações de *lay-off*⁸⁸.

⁸⁴ “*Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código (...)*”.

⁸⁵ Preceituada nos termos do art. 119.º, lógico será, que quando o trabalhador deixe de exercer as funções às quais corresponda um determinado montante retributivo, deva ser calculado um novo valor que esteja de acordo com as funções efetivamente desempenhadas. Note-se, porém, que esta exceção surge dotada de forte proteção legal, sendo que, além da verificação de acordo entre empregador e trabalhador, afastando assim a uma qualquer decisão unilateral daquele, caso se verifique uma efetiva diminuição da retribuição, é exigida uma autorização prévia “*pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral*”, i.e., a Autoridade para as Condições de Trabalho.

⁸⁶ Encontrando previsão nos termos do artigo 155.º, nestes casos, verificar-se-á uma redução do período normal de trabalho, acarretando uma redução da *quantidade* de trabalho desenvolvido pelo trabalhador. Ora, tendo em conta, i) que a retribuição depende do tempo – *quantidade*, segundo o artigo 59.1.º da CRP – sendo este o elemento definidor do momento do vencimento e do pagamento da prestação, funcionando bem como padrão e correspondendo à contrapartida do trabalho prestado num mês, dia ou mesmo hora de desenvolvimento da actividade, e ii) que, o recurso a esta figura só é possível mediante acordo escrito entre trabalhador e empregador, salvaguardando-se assim a posição jurídica daquele ao obstar às alterações unilaterais, será também natural que, deste acordo, resulte a diminuição do valor da retribuição, retribuindo, não a *quantidade* prevista no contrato de trabalho, mas a *quantidade* efectivamente desenvolvida.

⁸⁷ Para maiores desenvolvimentos, vejam-se os Acs. do STJ de 13.11.2002, processo n.º 02S2318 (AZAMBUJA FONSECA), e de 22.10.2008, processo n.º 07S3666 (MÁRIO PEREIRA).

⁸⁸ Ao tempo em que escrevemos a presente dissertação, vivendo tempos de incerteza devido à pandemia SARS-CoV-2, em especial, no plano empresarial e económico, caberá, aqui, especial referência ao regime do *lay-off* como exceção ao princípio da irredutibilidade da retribuição. Assim, e nos termos do art. 298.º e ss., encontramos a figura da *redução ou suspensão em situação de crise empresarial*, prevendo esta que, perante motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, o empregador poderá reduzir, ainda que temporariamente, os períodos normais de trabalho ou até mesmo suspender os contratos de trabalho. Ademais, condiciona ainda o legislador o recurso a esta, referindo que tal medida terá des e configurar “*indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho*”. Ora, caso se verifiquem as condicionantes impostas, podendo os empregadores recorrer ao regime do comumente designado *lay-off*, observado o correto procedimento nos termos dos artigos 299.º e 300.º do Código do Trabalho, reduzindo assim o período normal de trabalho ou suspendendo mesmo o contrato de trabalho com os seus *subordinados*, poderá, de facto, verificar-se uma redução do valor da retribuição, prevendo-o o próprio Código, nos termos do artigo 305.1.º. Poder-se-á, em boa verdade, entender que, afastando a regra da irredutibilidade, procurou-se acautelar a sustentabilidade e solvabilidade das empresas, em especial, através de medidas que visam uma efetiva adaptação à realidade económica e empresarial.

Poder-se-ia, contudo, questionar, estabelecendo o Código soluções que excepcionam a garantia *sub judice*, se, por um lado i) não se estaria a irreleva a lógica garantística subjacente do princípio da irredutibilidade salarial e, por outro, ii) qual a razão de ser da consagração *destes* casos como exceções à aplicabilidade da regra geral.

Por maior relevância que se pudesse apontar ao princípio da irredutibilidade, atenta, v.g., a preservação do ganho expectável do trabalhador, a proteção da função *eminentemente alimentar* da retribuição, não poderá este obstar ao equilíbrio interpretacional, à sinalagmaticidade característica do contrato, que surge como um dos seus próprios fundamentos. Efetivamente, o princípio da irredutibilidade da retribuição tem por finalidade (entre outras), a manutenção do equilíbrio contratual, proibindo de tal forma, não as alterações remuneratórias que visem a sua reposição, mas sim as alterações salariais que resultem na deterioração do equilíbrio necessariamente atendível prestações corresponsivas.

Assim, verificando-se na maioria⁸⁹ das exceções consagradas, alterações ao clausulado contratual acordado e, em especial, ao modo ou atividade a desenvolver, não será de esperar que, verificadas as condicionantes e a tramitação processual mandatária, a contraprestação a cargo do empregador se mantenha idêntica. Uma tal tomada de posição por parte do legislador poder-se-ia revelar um verdadeiro *ultimato* aos empregadores, na medida em que *ou* se manteria o contrato exatamente como houvesse sido celebrado – sob pena de, verificadas alterações, a atividade desenvolvida não corresponder à contraprestação devida – *ou*, na eventualidade de as alterações *in casu* serem impreteríveis, se considerar mais benéfico para a entidade empregadora o recurso às faculdades de cessação do vínculo contratual, afastando a sua adstrição a uma posição

Não obstante, não deixou o legislador de tutelar a parte contratualmente mais enfraquecida, dispondo que o trabalhador terá direito a “*auferir mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado*”, sendo este valor participado em 70%, pela Segurança Social. Assim, ainda que seja reconhecida a natureza de exceção ao princípio da irredutibilidade salarial à figura do *lay-off*, tal excecionalidade não desproveu o trabalhador de uma qualquer proteção.

⁸⁹ Maioria, visto que, prevendo os artigos 305.º e 309.º do CT duas pertinentes exceções ao princípio da irredutibilidade retributiva, a razão de ser destas assenta em circunstâncias externas ao contrato de trabalho, comumente associadas a situações que, dada a sua gravidade, não permitem ao empregador cumprir a sua prestação na íntegra, sob pena de pôr em causa a própria solvibilidade da empresa. V.g., relativamente à exceção de “redução ou suspensão em situação de crise empresarial” (artigos 298.º e ss.), só serão admitidas reduções dos períodos normais de trabalho ou mesmo suspensão dos contratos – e, subsequentemente, redução das retribuições – se estas tiverem por base “*motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa*”.

contratual claramente desequilibrada⁹⁰. Estar-se-ia, deste modo, perante uma solução que, gerando vínculos dotados de idêntico conteúdo funcional e material, se manteriam *ad aeternum*, inalterados. Solução que o ordenamento jurídico português, liminarmente, afasta.

Não só, note-se que, caso a configuração, em lei ordinária, do princípio da irredutibilidade retributiva como princípio *relativo* suscitasse questões quanto aos direitos fundamentais dos trabalhadores – tutelados por via da Lei Fundamental – estas revelar-se-iam, em boa verdade, não-questões. Assim se pronunciou o TC, no seu ac. n.º 396/2011, no sentido de que, “*não pode assim entender-se que a intocabilidade salarial é uma dimensão garantística contida no âmbito de protecção do direito à retribuição do trabalho ou que uma redução do quantum remuneratório traduza uma afectação ou restrição desse direito. Direito fundamental esse sim, é o direito à retribuição. Mas uma coisa é o direito à retribuição, outra, bem diferente, é o direito a um concreto montante dessa retribuição*”⁹¹.

Posto isto, será assim natural que, *ope legis*, o princípio da irredutibilidade não observe aplicabilidade perante casos em que, por via de acordo, as partes alterem o clausulado contratual, alterando, por conseguinte, o equilíbrio que, *prima facie*, se havia observado.

⁹⁰ Sem descurar as considerações tecidas previamente em relação à qualificação do contrato de trabalho como *sinagmático*, parece-nos claro que, aqui, o equilíbrio inter-prestacional deverá ser atendido. Ainda que, e como já tivemos hipótese de testemunhar, existam situações de fraca ou mesmo inexistente sinalagmaticidade, as exceções apontadas retratam tão simplesmente alterações ao esquema prestação-contraprestação. Assim, uma desregrada protecção da esfera jurídica do trabalhador e tão intensamente atentatória, tanto ao equilíbrio inter-prestacional, como à própria esfera jurídica do empregador, poderia mesmo desincentivar a contratação laboral de tal forma que aquilo que, *ab initio*, era entendido como um mecanismo de tutela e protecção dos trabalhadores, transformar-se-ia, verdadeiramente, numa medida nociva para estes.

⁹¹ *Vide*, Ac. do TC, n.º 396/2011, de 21.09.2011, processo n.º 72/11, publicado em Diário da República.

CAPÍTULO III – Das Vicissitudes Retributivas: Uma Análise Crítica às Alterações Remuneratórias à Luz do Princípio da Irredutibilidade

“As relações duradouras são, pela sua própria estrutura temporalmente alongada, sensíveis às alterações de circunstâncias. Perante uma obrigação instantânea, o risco é precisamente distribuído entre as partes. (...) Nas obrigações duradouras, torna-se possível e, mesmo, previsível que, no decurso da sua vigência, possam ocorrer superveniências que se reflitam no seu conteúdo”⁹².

De facto, quando se alude à comum relação laboral, um dos elementos característicos que sobressai é a sua tão própria distribuição no tempo, a distribuição temporal das obrigações contraídas. Por conseguinte, sendo a relação duradoura, natural será, que, no seu decorrer, surjam circunstâncias internas e/ou externas ao contrato que, em última análise, *perturbem* o seu normal desenvolvimento. *V.g.*, as alterações do montante retributivo derivadas das alterações unilaterais do *quomodo prestacional* e do *quantum* retributivo.

Ora, tecidas as considerações necessárias, quer quanto à figura da retribuição, quer quanto ao princípio da irredutibilidade, cumpre-nos agora verificar até que ponto as alterações *sub judice* são conformes com esta garantia.

Nesta sequência, consideramos essencial aferir da natureza – se retributiva ou não – dos complementos remuneratórios devidos pelo modo como a prestação é desenvolvida.

III.A. Complementos Remuneratórios – Natureza Retributiva

A despeito da categorização desenvolvida no ponto III.1., discernindo os complementos remuneratórios com base em características pessoais dos trabalhadores, rendimento, mérito e produtividade, ou contingências especiais de prestação de trabalho, atento o escopo do presente escrito, o nosso foco estará nos complementos remuneratórios devidos pelo modo de desenvolvimento da prestação.

Estes complementos surgem, na maior das vezes, intrinsecamente conexos a determinadas contingências especiais que caracterizam o desenvolvimento da atividade, *i.e.*, pelo “*próprio condicionalismo externo da prestação de trabalho*”⁹³, manifestando-

⁹² ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho II – Direito Individual*, Almedina, 2019, p. 145.

⁹³ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 19.^a ed., Almedina, 2019, p. 401.

se, juridicamente, como verdadeiras contrapartidas pelas condições em que o trabalho é desenvolvido. Ou seja, o que estes visam é exatamente remunerar/compensar o trabalhador pelo desenvolvimento, não da prestação *per se, mas* da prestação nas condições ou circunstâncias específicas que, pela sua natureza e exigência, carecem de uma compensação extraordinária⁹⁴. *V.g.*, subsídio de penosidade, de risco, de trabalho suplementar, de trabalho noturno, de trabalho por turnos, entre outros.

Aqui, a questão mais problemática será aferir da qualificação retributiva destes complementos, procurando assim saber i) se se lhes reconhece natureza retributiva, nos termos do art. 258.º, ou ii) se se identificam como meras atribuições realizadas pelo empregador em prol do trabalhador⁹⁵.

Para tal, dever-se-ão verificar na atribuição em causa, as condicionantes englobadas no critério de qualificação *ex lege*, só postulando a sua natureza retributiva caso participem de *todas* as condicionantes. Em especial, nesta conjuntura, caberá atender àquelas que se apresentam questionáveis, ou seja, *regularidade e periodicidade, e contrapartida do trabalho prestado*.

Ora, “*é necessário e fundamental fazer uma apreciação casuística, determinando se em concreto (as prestações) refletem uma origem retributiva ou apenas pretendem a compensação de determinada circunstância associada ao tipo de trabalho prestado*”⁹⁶.

Quanto à exigência da corresponsividade, na sua essência, o que esta condicionante pretende é tão somente deixar claro que apenas pode ser reconhecida natureza retributiva às prestações que surjam desenhadas como compensação da atividade desenvolvida pelo trabalhador.

Apesar de a pretensão ser de clarificar, esta suscita uma questão bastante complexa⁹⁷, que será a de saber se os complementos remuneratórios compensam um

⁹⁴ Recorrendo aos ensinamentos civilísticos (com as devidas precauções), aqui, o *vínculo de reciprocidade* estabelece-se entre um determinado complemento e as contingências que envolvem a prestação de *facere* a que o trabalhador se encontra contratualmente adstrito.

⁹⁵ Ao colocar esta questão, assumimos que, à partida, as partes nada referiram. De facto, o reconhecimento da natureza retributiva depende, necessariamente, de uma análise prévia do conteúdo do próprio contrato de trabalho, visto que, como aponta o artigo 258.1.º, o regime da retribuição assume, aqui, um papel secundário em relação à vontade exteriorizada pelas partes.

⁹⁶ SUSANA FERREIRA, *op. cit.*, p. 16.

⁹⁷ De tal forma complexa que a doutrina diverge no seu tratamento. Por um lado, existe quem entenda que, em regra, estes complementos não são de qualificar como retribuição, uma vez que são devidos como contrapartida, não do trabalho prestado, mas das condições concretas em que este é prestado. São, efetivamente, devidos em razão de um modo particular de prestação do trabalho. Neste sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *op. cit.*, p. 672. Em sentido diametralmente oposto, veja-se a referência n.º 103.

modo específico da execução do trabalho ainda compreendido na aceção de *contrapartida do trabalho*.

A objeção recorrente a esta orientação será algo como o seguinte: os complementos remuneratórios correspondem a “... *meras especificações do salário, correspondentes a particularidades da prestação normal de trabalho.*”⁹⁸, ou *na sua vertente de contrapartida do trabalho prestado, a retribuição refere-se (...) também às condições em que é desempenhado (por ex., à noite, em turnos rotativos (...))*⁹⁹. Não obstante, os complementos remuneratórios devidos pelo modo de desenvolvimento da prestação encontram a sua causa específica e individualizável, não no trabalho prestado, não na prestação de *facere* contratualmente acordada, mas sim nas contingências que cercam o efetivo desenvolvimento *dessa* prestação. De verdade, através destes acréscimos não se procura remunerar o trabalhador pela efetivação de uma determinada conduta (desenvolvimento da prestação), mas sim pelas circunstâncias que, envolvendo a conduta, requerem uma compensação extraordinária¹⁰⁰.

Idem, “*podemos descortinar, para além de uma correspondência global, determinados nexos específicos entre certas atribuições patrimoniais e particulares modos de ser do trabalho prestado. Se, duma parte, temos um núcleo central da retribuição que corresponde ao exercício das funções correspondentes a uma certa atividade (...), discernimos, doutra parte, outros nexos de correspondência entre específicas atribuições patrimoniais e certos modos de ser da prestação*”¹⁰¹.

Quanto à *periodicidade e regularidade*, somente uma apreciação casuística será viável, verificando *ad hoc*, se a atribuição em causa é realizada de acordo com a *pendularidade pré-determinada* característica das atribuições ínsitas nos termos do art. 258.º. Ora, caso um determinado complemento seja auferido pelo trabalhador sob uma lógica de continuidade e, assim sendo, demonstrando estar afeto a necessidades regulares

⁹⁸ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 19.ª ed., Almedina, 2019, p. 401.

⁹⁹ JOANA VASCONCELOS, *O Contrato de Trabalho 100 Questões*, 6.ª ed., Universidade Católica Editora, 2020, p. 119.

¹⁰⁰ V.g., “*Destinando-se o subsídio de prevenção a compensar o trabalhador pela sua disponibilidade, no seu domicílio, para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da reparação inadiável de avarias, não o recebendo se tiver que prestar atividade, caso em que lhe é pago o trabalho suplementar ou o trabalho noturno, e provando-se também que o subsídio de condução se destina a compensar o trabalhador pela especial penosidade e risco decorrente da condução de veículos automóveis, os mesmos, porque não constituem a contrapartida da prestação de trabalho, não integram o conceito de retribuição, não tendo, por isso, que ser considerados para cálculo da retribuição das férias e dos subsídios de férias e de Natal*”, Ac. do STJ, de 30.03.2017, processo n.º 2978/14.8TTLSB.L1.S1 (RIBEIRO CARDOSO), disponível em www.dgsi.pt.

¹⁰¹ Vide MÁRIO PINTO, PEDRO FURTADO MARTINS, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *op. cit.*, p. 100.

e periódicas do trabalhador, poder-se-á concluir que tal complemento participa da condicionante imposta pelo art. 258.º, impondo-se, claro está, o reconhecimento da sua natureza retributiva. Caso contrário, não se poderá postular esse reconhecimento, não observando assim, as condicionantes exigidas nos termos do art. 258.º do CT.

Posto isto, ainda que sob uma análise *genérica* não se possa advogar a natureza retributiva dos complementos retributivos devidos pelo modo de desenvolvimento da prestação, observando-se nesta matéria uma certa dependência de apreciações casuísticas, dever-se-á questionar se, *in casu*, se verificam nestes os requisitos a que faz referência o critério de reconhecimento retributivo. Este juízo dependerá, na maioria dos casos, da análise do caso *ad hoc*, e, se necessário, “*Em última análise, cabe ao tribunal dirimir os litígios relativos a dúvidas sobre a natureza retributiva ou não das prestações remuneratórias auferidas pelo trabalhador*”¹⁰².

III.B. Alterações ao *Quomodo* Prestacional – Conformidade com a Irredutibilidade

Não discernindo com total clareza da natureza dos complementos remuneratórios devidos pelas contingências especiais de prestação de trabalho poder-se-ia, *prima facie*, questionar se seria possível responder, de forma unívoca, à questão de saber se são ou não conformes com o princípio da irredutibilidade, as alterações do montante desta decorrentes da alteração unilateral pelo empregador das condições em que ocorre a prestação laboral. E isto dado que, como sublinhámos inúmeras vezes, o reconhecimento da natureza retributiva de uma certa atribuição *aciona* um conjunto de mecanismos de tutela, no qual se integra o *princípio da irredutibilidade retributiva*, que, se aplicável, *prima facie*, diríamos não ser conforme com estas alterações.

Note-se, contudo, que como observámos no ponto imediatamente anterior, os complementos devidos pelo modo de desenvolvimento da prestação, ainda que genericamente, não devem ser considerados como tendo natureza retributiva, faltando-lhes, tanto a lógica da corresponsabilidade (contrapartida do trabalho desenvolvido), como a regularidade e periodicidade insitas à noção legal de retribuição, nos termos do art. 258.º do CT.

¹⁰² Vide, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5.ª ed., Almedina, 2014.

Assim, não se reconhecendo aos complementos remuneratórios *sub judice*, natureza retributiva, não auferirão estes da proteção conferida pelo regime de garantias retributivas previsto no Código que, como já vimos, somente tutela as atribuições às quais seja reconhecida natureza retributiva.

Não observando aplicabilidade o princípio da irredutibilidade, poder-se-ia postular que, o empregador, a todo e qualquer momento, seria livre de retirar qualquer um dos complementos remuneratórios devidos pelo modo de desenvolvimento da prestação, sem que tal suscitasse qualquer desconformidade com aquele.

Não afirmamos, contudo, tal proposição.

Em boa verdade, apesar destes complementos não se encontrarem em estreita correspetividade com o trabalho desenvolvido, ainda assim, refletem aquilo a que designaremos de um *sinalagma secundário*. É que, visando exatamente compensar certos riscos ou penosidades associadas ao modo de desenvolvimento da prestação¹⁰³, estes encontram nesses particulares modos de prestação da atividade, a sua obrigação correspetiva. A sua sinalagmaticidade. Que, enquanto perdurar, justifica a perceção da atribuição¹⁰⁴.

Assim, e a despeito da irredutibilidade da retribuição não dever aqui ser considerada “impeditiva da supressão de certas atribuições patrimoniais conexas com determinadas condições específicas do modo de prestação de trabalho”¹⁰⁵, só será lícito ao empregador retirar estas atribuições, porquanto não mais se verifique o seu fundamento. Cessando assim, licitamente, a situação que fundamentou a atribuição no primeiro momento, poderá o empregador, sem que tal corresponda à violação do princípio da irredutibilidade, retirá-los.

¹⁰³ V.g., “*subsídio de turno/adstrição ao regime de trabalho por turnos, subsídio de isolamento/colocação do trabalhador em zona despovoada, subsídio de risco/exercício do trabalho em condições de perigo*”, vide Ac. do STJ, de 20.10.2011, processo n.º 1531/08.0TTLSB.L1.S1 (PEREIRA RODRIGUES), disponível em www.dgsi.pt.

¹⁰⁴ “É permitido ao empregador retirar ao trabalhador determinados complementos salariais se cessar, licitamente, a situação que serviu de fundamento à atribuição dos mesmos, sem que daí decorra a violação do princípio da irreversibilidade da retribuição”, vide Ac. do TRL, de 29.09.2010, processo n.º 252/08. Idem, Ac. do TRL, de 12.10.2005, processo n.º 4086/2005 (MARIA JOÃO ROMBA), Ac. do STJ, de 13.11.2002, processo n.º 02S2318 (AZAMBUJA FONSECA), Ac. do STJ, de 22.10.2008, processo n.º 07S3666 (MÁRIO PEREIRA). Note-se, em especial, o Ac. do TRP, de 11.07.2018, processo n.º 11939/16 (JERÓNIMO FREITAS), o qual considera que “*Não estando submetidas ao princípio da irredutibilidade da retribuição, essas prestações retributivas apenas são devidas enquanto perdurar a situação em que assenta o seu fundamento, sendo permitido à entidade empregadora suprimi-las quando cesse a situação específica que esteve na base da sua atribuição*”.

¹⁰⁵ Vide, Ac. do TRL, de 12.10.2005, processo n.º 4086/2005 (MARIA JOÃO ROMBA), disponível em www.dgsi.pt.

Caso assim não fosse, devendo ser mantidos os complementos ainda que o seu fundamento não mais se manifestasse atendível, conduzir-se-ia de tal forma a um desequilíbrio contratual e sinalagmático que, em última análise, poderia colocar a própria relação laboral em risco.

Sem reservas de maior, tanto a doutrina como a jurisprudência parecem convergir, admitindo assim que “*A irredutibilidade salarial não impede a diminuição ou a extinção de certas prestações retributivas complementares, como, por exemplo, a compensação por trabalho noturno, que deixará de ser devida se o trabalhador passar a exercer a tarefa de dia*”¹⁰⁶. Ainda neste prisma, como coloca um aresto do Tribunal da Relação de Guimarães, “*Podemos, assim, concluir que o empregador pode retirar determinados complementos salariais (...), desde que cesse, licitamente, a situação que fundamentou a sua atribuição. Nestes casos não ocorre qualquer violação do princípio da irredutibilidade da retribuição, já que está limitado (...) à retribuição em sentido próprio e aqueles complementos correspondem a um modo particular (...) de prestação do trabalho*”¹⁰⁷

Porém, havendo hipóteses em que as atribuições complementares devidas pelo modo de desenvolvimento da atividade se inserem no conceito de retribuição, passando assim pelo crivo do critério de reconhecimento retributivo, poder-se-á questionar se, aqui, a possibilidade de supressão destas pelo empregador decorre, de facto, da sua natureza não-retributiva.

Ora, não obstante, casos há em que, sendo reconhecida natureza retributiva a estes complementos, e verificando-se alterações do montante da retribuição derivadas das alterações ao *quomodo* prestacional, o princípio da irredutibilidade pudesse encontrar aplicabilidade.

Contudo, e a despeito da *aparente* contradição, o princípio da irredutibilidade retributiva encontra no *sinalagma* contratual, um dos seus mais basilares fundamentos, a sua *ratio*. Efetivamente, e sem descurar os mais variados *alicerces* deste mecanismo de tutela - vivência condigna, garante do sustento individual e familiar do trabalhador, expectativas salariais, *função alimentar* do salário – procura-se através deste, em especial, a manutenção do equilíbrio inter-prestacional, *i.e.*, o equilíbrio entre as prestações a que

¹⁰⁶ Neste sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8.^a ed., Coimbra, Almedina, 2017, p. 630.

¹⁰⁷ *Vide*, Aresto do Tribunal da Relação de Guimarães, de 14.06.2018, processo n.º 2899/14.4T8GMR-A.G1 (ALDA MARTINS).

cada parte se encontra contratualmente adstrita. Logicamente, será então natural remunerar o trabalhador consoante a posição hierárquica e tempo em que o mesmo desenvolva a sua atividade, como contratualmente definido, sem que, injustificadamente, essa remuneração possa ser reduzida ou extinta, afetando, conseqüentemente, o equilíbrio contratual que tanto se procura preservar.

Note-se que, sendo o contrato de trabalho um contrato duradouro, estando, assim, (mais) suscetível à verificação de vicissitudes no seu decorrer, este enquadramento alterar-se-á radicalmente quando o *trabalho* e/ou *tempo*, fontes do equilíbrio contratual, sofram alterações, colocando-se assim a questão de saber se o plano remuneratório sofrerá, a par do plano prestacional, alterações.

Com efeito, surgindo o princípio da irredutibilidade intrinsecamente conexo a lógicas de continuidade e equilíbrio contratual, pressupõe este a não-alteração das condições de prestação de trabalho, *i.e.*, pressupõe uma verdadeira imutabilidade das condições contratualmente acordadas, sob pena de, quando tal não se verifique, se colocar em causa a premissa essencial da *irredutibilidade*, o seu fundamento.

Assim, se se configura lógico remunerar o trabalhador de acordo com a posição hierárquica, tempo e atividade desenvolvida, configurar-se-á mais lógico ainda que, verificando-se uma qualquer alteração ao contrato de trabalho, e, em especial, ao modo de desenvolvimento da prestação, a irredutibilidade não bloqueie um necessário *acompanhamento* na vertente *retribuição*¹⁰⁸. De facto, quando a actividade laboral não seja desenvolvida sob a égide de um conteúdo funcional homogéneo, também o plano remuneratório não deverá manter o seu conteúdo programático absolutamente intocado, levantando-se desta forma o *véu* da irredutibilidade, por forma a reencontrar o equilíbrio subjacente à relação contratual, ainda que as atribuições a alterar apresentem natureza retributiva.

Caso assim não fosse, perdendo a irredutibilidade o seu fundamento e, ainda assim encontrando aplicabilidade, estar-se-ia a ficcionar um equilíbrio entre as prestações a cargo das partes que, realmente, não existiria. Atribuir-se-ia, desta forma, uma proteção de tal forma intensa ao trabalhador que seria mesmo contrária ao próprio fundamento do

¹⁰⁸ Aliás, como evidencia o Ac. do STJ, de 01.04.2009, processo n.º 08S3051 (VASQUES DINIS), “*a irredutibilidade da retribuição não significa que não possam diminuir-se ou extinguir-se certas prestações retributivas complementares, apenas sendo devidas enquanto persistirem as situações que lhes servem de fundamento, podendo a entidade empregadora suprimir as mesmas logo que cesse a situação específica que esteve na base da sua atribuição*”. Poder-se-á, logicamente, inferir que, cessando o seu fundamento e, por conseguinte, cessando a prestação da atividade nos termos verificados, a retribuição terá de, a par da atividade desenvolvida, ser recondicionada.

princípio. “Porque é assim, a irredutibilidade da prestação não pode significar a impossibilidade de retirar a correlativa atribuição patrimonial específica ao trabalhador que deixa de estar adstrito ao regime de turnos, que é transferido para uma cidade, que deixa de trabalhar em condições de risco. A irredutibilidade da retribuição não pode, sob pena de criar situações absurdas (e de injustificada disparidade retributiva entre trabalhadores que desempenham funções semelhantes), ser entendida de modo formalista e desatendendo à substância das situações”¹⁰⁹.

Destarte, independentemente da natureza reconhecida aos complementos, verificar-se-á aqui que o princípio da irredutibilidade retributiva não encontra, nestes casos, aplicabilidade, não pela natureza não retributiva dos complementos remuneratórios, mas pela verificação de vicissitudes contratuais, em especial, pelas alterações das condições que justificam essas mesmas atribuições, resultando tal, i) na inaplicabilidade do princípio por inobservância dos seus fundamentos de atuação e ii) no alcance necessário – e, até, exigível – do equilíbrio contratual e inter-prestacional, afastando também assim a “injustificada disparidade retributiva entre trabalhadores que desempenham funções semelhantes”¹¹⁰.

“Ficam, assim, fora da proibição legal, sendo permitidas, as diminuições da retribuição que sejam reflexo de alterações na quantidade ou na qualidade do trabalho desempenhado pelo trabalhador, resultantes de acordo das partes ou decididas pelo empregador.”¹¹¹.

Posto isto, independentemente do reconhecimento de natureza retributiva, serão conformes com o princípio da irredutibilidade, as alterações do montante global da retribuição resultantes das alterações ao *quomodo* prestacional, *i.e.*, ao modo de desenvolvimento da atividade laboral.

III.B.1. Da Unilateralidade das Alterações ao *Quomodo* Prestacional

“Ao abrigo do princípio geral da liberdade contratual (...), empregador e trabalhador não só podem fixar livremente o conteúdo do contrato de trabalho (...) como podem modificar o acordo por mútuo consentimento (art.º 406.º, n.º 1, do CC)”¹¹².

¹⁰⁹ MÁRIO PINTO, PEDRO FURTADO MARTINS, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *op. cit.*, p. 100.

¹¹⁰ MÁRIO PINTO, PEDRO FURTADO MARTINS, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *op. cit.*, p. 100.

¹¹¹ JOANA VASCONCELOS, *O Contrato de Trabalho 100 Questões*, 6.ª ed., Lisboa, UCE, 2020, p. 121.

¹¹² PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8.ª ed., Almedina, 2017, p. 751. Apesar de tais princípios não encontrarem previsão no ordenamento juslaboral, configurando-se o Direito do Trabalho como um ramo de Direito Privado, estes tornar-se-ão residualmente aplicáveis. Aplicabilidade esta que não

Como pudemos observar, as alterações retributivas resultantes das alterações do *quomodo* prestacional poderão ser determinadas unilateralmente pela entidade empregadora. Caberá, contudo, alertar que será necessário que esta disponha de legitimidade para a sua concretização conforme à lei.

“Ora, na medida em que as alterações da situação *factual* se encontram na dependência do poder de direção do empregador, as conseqüentes alterações na retribuição decorrem (indiretamente) de decisão unilateral de uma das partes”¹¹³.

Ora, serão lícitas as alterações unilateralmente determinadas pelo empregador quando, por força do art. 97.º, este as defina “dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem”. *V.g.*, se o empregador decidir cessar a prestação da atividade laboral em regime de trabalho noturno, tal decisão não só poderá ser tomada de forma unilateral, bem como, unilateralmente, implicará o término do cumprimento do correspondente acréscimo salarial. Em sentido inverso, querendo o empregador alterar a duração do trabalho de tempo completo para tempo parcial, nos termos do art. 155.1.º, verificamos uma efetiva limitação ao seu poder diretivo, exigindo este preceito, de acordo com o art. 406.º do CC, acordo escrito para que tal alteração seja lícita.

Serão por seu turno ilícitas, as alterações unilateralmente determinadas pela entidade empregadora que não sejam levadas a cabo dentro dos limites impostos pelo art.º 97. Neste caso, atuando a entidade empregadora fora dos limites legalmente consagrados, devendo uma dada alteração ser considerada ilícita por falta de legitimidade para a sua introdução unilateral, por conseguinte, também a redução ou supressão salariais desta decorrentes deverão ser consideradas ilicitamente realizadas e, portanto, inválidas, nos termos do art. 121.º, n.º 2, do CT¹¹⁴.

surge, aqui, livre, uma vez que o próprio contrato de trabalho assenta estruturalmente no desenvolvimento pelo trabalhador de uma atividade sob a sob a *autoridade e direção* do empregador.

¹¹³ *Vide*, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *op. cit.*, p. 772.

¹¹⁴ Imagine-se o caso apresentado supra: o empregador quer alterar a duração do trabalho, de tempo completo para tempo parcial. Sendo a exigência legal – acordo - inobservada, alterando o empregador, de forma unilateral, o clausulado contratual, tal ato modificativo deverá ser tido como inválido. Não só, colocando este ato em causa as garantias do trabalhador, este, e ao contrário do que postula a ficção legal presente no art. 122.2.º do CT, não produzirá qualquer efeito. À semelhança da declaração de invalidez civilista, também esta declaração de invalidez apresenta eficácia retroativa. Assim, uma qualquer redução remuneratória decorrente da presente alteração unilateral pelo empregador do *quomodo* prestacional, aparte não ser tida como válida, não produziria quaisquer efeitos, pelo que, qualquer valor objeto de redução ou supressão terá de ser restituído.

III.C. Alterações ao Quantum Retributivo – Conformidade com a Irredutibilidade

Analisada a questão relativa às *prestações a disponibilizar*, importará igualmente aferir das vicissitudes verificadas quanto à composição da retribuição. Cumpre-nos assim, verificar até que ponto o empregador pode alterar a composição da retribuição, em moldes tais que não violem o princípio da irredutibilidade¹¹⁵. Para tal, será necessário ter em conta o âmbito do princípio da irredutibilidade e, em especial, a que se reporta.

Aqui, a pedra de toque normativa será, exatamente, o art. 129.º, n.º 1, alínea d) do CT, e a proibição do empregador diminuir a *retribuição*.

Numa primeira linha de pensamento¹¹⁶, parece consensual o entendimento de que, nos termos da alínea d), do n.º 1, do art. 129.º, o princípio da irredutibilidade retributiva não tutela as partes integrantes daquilo que se considere retribuição, antes “*reporta-se ao seu valor global, e não ao valor de cada uma das suas parcelas componentes*”¹¹⁷, não obstante ou colocando qualquer entrave, por isso, às reduções ou exclusões de parcelas retributivas “*desde que não reduzido o valor total da retribuição*”¹¹⁸.

De facto, para os seus defensores, o que a lei efetivamente salvaguarda é a não-permissão de redução do valor global da retribuição. Não a exata distribuição ou composição do rendimento auferido, mas tão somente o montante global da retribuição.

Assim, “*O princípio da irredutibilidade da remuneração do trabalhador não impede o empregador de alterar, quer o quantitativo de alguma delas, quer proceder à sua supressão, nos casos em que a retribuição é constituída por diversas parcelas ou elementos desde que o quantitativo da retribuição global (apurado pelo somatório das*

¹¹⁵ *V.g.*, saber se o empregador pode alterar a composição, fazendo diminuir a retribuição base, mas mantendo o valor global da remuneração por via do acréscimo de outros tipos de complementos salariais ou ainda, retirar complementos que, no momento da constituição do contrato, tenham sido configurados como retribuição, aumento o valor daquela.

¹¹⁶ Na doutrina, veja-se ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 12.ª ed., Almedina, Lisboa, p. 474. Na jurisprudência, Ac. do TRL, de 24.06.2009, processo n.º 3703/05.0TTLSB-E.L1-4 (FERREIRA MARQUES), Ac. do STJ, de 04.06.2008, processo n.º 08S456 (BRAVO SERRA), Ac. do STJ, de 22.04.2009, processo n.º 08S2595 (SOUSA GRANDÃO), entre outros.

¹¹⁷ *Vide*, Ac. do TRL, de 24.06.2009, processo n.º 3703/05, disponível em www.dgsi.pt.

¹¹⁸ *Idem*, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 12.ª ed., Almedina, p. 474. *Idem*, “*O princípio da irredutibilidade da retribuição reporta-se ao seu valor global, e não ao valor de cada uma das suas parcelas componentes: ponto é que, por efeito da alteração dos elementos que a compõem, não ocorra diminuição do respectivo montante global*”, Ac. do TRL, de 24.06.2009, processo n.º 3703/05.0TTLSB-E.L1-4 (FERREIRA MARQUES), disponível em www.dgsi.pt.

*parcelas retributivas) resultante da alteração, não se revele inferior ao que resultaria do somatório das parcelas retributivas anterior a essa alteração”*¹¹⁹.

Neste sentido, apenas será tutelada, com base na interpretação de *retribuição* nos termos expostos no art. 129.º, n.º 1, alínea d), o montante global da retribuição, não se podendo vedar ao empregador a alteração, substituição ou até mesmo extinção dos mais variados complementos retributivos, contanto que esta alteração não lese substancialmente os trabalhadores. *I.e.*, desde que se assegure na íntegra a retribuição no seu *quantum* global. Isto dado que a presente orientação assenta na conceção de que, ainda que o valor da retribuição base ou dos complementos retributivos seja diminuído, sendo essa diminuição compensada pela criação de outros complementos ou pelo aumento de outras parcelas, o trabalhador acabaria por ter garantida, ao fim e ao cabo – por norma, mensalmente – o mesmo valor que auferiria.

Salvo o devido respeito, temos algumas reservas quanto a esta posição.

De facto, se numa perspetiva alheada das condicionantes que rodeiam as várias componentes retributivas não houvesse uma qualquer objeção, no nosso entender, a visão *supra* apresentada não avalia na totalidade o impacto que a redução do valor da retribuição base tem, nem tampouco a ineficácia da substituição de parte do seu valor por um *mero* complemento retributivo.

No que toca ao *quantum* retributivo, mais importante do que a manutenção do valor global da retribuição, é absolutamente indispensável que da alteração da estrutura retributiva não se verifique uma efetiva diminuição do valor da retribuição base. E isto dado que a sua importância não resulta, singelamente, de se apresentar como o *ponto de referência* da retribuição. Em boa verdade, a retribuição base surge como a própria base de cálculo de certos complementos remuneratórios¹²⁰, dispondo de influência direta na obtenção dessa e, conseqüentemente, dos seus valores.

Assim, reduzindo-se o valor da retribuição base, e a despeito de, por via de compensação, não se alterar o valor da retribuição global, reduzir-se-á, automaticamente, os valores destas outras prestações.

¹¹⁹ *Vide*, Ac. do TRP, de 07.12.2018, processo n.º 1938/17.1T8VLG.P1 (JERÓNIMO DE FREITAS). *Idem*, *vide* Ac. do STJ, de 04-06-2008, processo n.º 08S456 (BRAVO SERRA), Ac. do STJ, de 22-04-2009, processo n.º 08S2595 (SOUSA GRANDÃO). De acordo com o Código do Trabalho de 2003, veja-se o Ac. do TRP, de 24-05-2010, processo n.º 439/08.3TTMAL.P1 (MACHADO DA SILVA).

¹²⁰ *V.g.*, cálculo do trabalho suplementar, do trabalho em dias de descanso, entre outros, tendo ainda reflexos nos subsídios de férias e de Natal.

E note-se que, neste caso, o universo de atribuições afetadas não será irrisório. Não nos referimos, aqui, somente aos subsídios de férias e de Natal. Também as bases de cálculo do trabalho suplementar, do trabalho em dias de descanso, do trabalho por turnos, do trabalho noturno têm em conta o valor da retribuição base a auferir. De facto, a diminuição da retribuição base comporta consequências aos mais variados níveis, abarcando ainda, *v.g.*, as designadas prestações previdenciais¹²¹, bem como eventuais indemnizações e compensações laborais, na medida em que, como sabemos, a medida de cálculo das compensações por despedimento por iniciativa do empregador é a retribuição base. O mesmo sucede, ainda, para o cálculo da indemnização em substituição de reintegração.

Neste sentido, cremos ser fulcral o Ac. do STJ, de 24.09.2008, quando refere que “ (...) *dessa alteração não pode resultar a diminuição da retribuição base, por ser o componente essencial da retribuição e pelas consequências negativas que daí poderiam resultar para o trabalhador, no que toca ao cálculo de outras prestações salariais e indemnizatórias.*”¹²².

Não obstante o princípio da irredutibilidade impedir a diminuição da retribuição o que, *in casu*, efetivamente, poder-se-á não se verificar por via de compensação, consubstanciar-se-ia ilógico que, por via de um mecanismo de tutela dos trabalhadores, as suas posições jurídicas fossem prejudicialmente afetadas. Tal solução configurar-se-ia insustentável, tendo, em última análise, o empregador, controlo sobre a diminuição das atribuições – consideradas ou não retribuição (*v.g.*, subsídio de Natal, de férias, de trabalho suplementar), não por via do poder diretivo, mas por via dos próprios mecanismos de tutela da retribuição.

Pelo exposto, e no nosso entender, não será lícito decompor ou diminuir o valor da retribuição base, mesmo que se mantenha o valor da retribuição global. Entendemos,

¹²¹ No que respeita às prestações previdenciais (subsídios de doença, prestações de desemprego e pensões de velhice), é utilizado como base de cálculo dos montantes a pagar a retribuição base. Assim, a base de incidência contributiva, prevista no art. 46.º do CRCSPSS, tem em conta a retribuição base, entre outras prestações.

¹²² Cfr., Ac. do STJ, de 24-09-2008, processo n.º 08S1031 (SOUSA PEIXOTO). Não só, estabelece ainda o presente acórdão que, “*não contendo a lei, nomeadamente a LCT, qualquer disposição que permita a diminuição da retribuição base, tem aqui plena aplicação o disposto art. 406.º, n.º 1, do C.C., nos termos do qual “(o) contrato dever ser pontualmente cumprido, e só pode modificar-se ou extinguir-se por mútuo consentimento dos contraentes ou nos casos admitidos na lei”.*”.

assim, que o princípio protege a integralidade da retribuição base, enquanto *quantum* irredutível unilateralmente¹²³.

Questão distinta será saber se é permitido ao empregador alterar o *quantum* retributivo por via da supressão de certos complementos remuneratórios, aumentando na respetiva proporção, a retribuição base.

Impondo o princípio *pacta sunt servanda* o respeito pelo contrato celebrado entre as partes, tendo estas, aquando da sua celebração, definido a *arquitetura* retributiva, não se vê razão (juslaboral) para não se possibilitar às partes, *por acordo*, a alteração dessa vertente da composição retributiva. Como refere PEDRO ROMANO MARTINEZ, “*importa atender à liberdade de reestruturação empresarial, permitindo-se ao empregador alterar parâmetros que já não se ajustam à realidade*”¹²⁴.

Nestes casos, será permitido ao empregador, estabelecido acordo com o trabalhador, a modificação da composição da retribuição, na medida em que esta não redunde na diminuição do seu montante global. Assim, e dado aquilo que temos vindo a defender, tendo as partes fixado contratualmente a retribuição, a nomenclatura e atribuições que a compõem, não poderá o empregador, unilateralmente, alterar a mesma, nem sequer perante a fixação de outros complementos, sem que as partes, nisso, acordem.

Ora, “*não contendo a lei, nomeadamente a LCT, qualquer disposição que permita a diminuição (...), tem aqui plena aplicação o disposto art.º 406.º, n.º 1, do C.C., nos termos do qual “(o) contrato dever ser pontualmente cumprido, e só pode modificar-se ou extinguir-se por mútuo consentimento dos contraentes ou nos casos admitidos na lei”.*”¹²⁵.

¹²³ “... não pode, assim, decorrer uma redução da retribuição base – ainda que compensada com complementos retributivos – nem uma diminuição do valor global da retribuição.” Vide, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8.ª ed., Almedina, 2017, p. 774.

¹²⁴ Vide, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *op. cit.*, p. 773. Idem, MÁRIO PINTO, PEDRO FURTADO MARTINS, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *op. cit.*, p. 99.

¹²⁵ Ac. do STJ, de 24-09-2008, processo n.º 08S1031 (SOUSA PEIXOTO).

Considerações Finais

Contrariamente à comum perceção jurídica dos contratos, a retribuição surge nas relações laborais como algo verdadeiramente mais que uma mera *prestação*. O seu carácter social, alimentar, familiar transformam aquilo que, economicamente, sempre se considerou um preço, um custo, numa verdadeira fonte de sustento para os milhões de trabalhadores subordinados em Portugal.

Tendo em conta a importância da matéria *in casu*, compreende-se que as questões com ela relacionadas sejam geradoras de inúmeros e diversos conflitos laborais. Do lado do trabalhador porque é o seu meio de subsistência e do lado do empregador porque aquilo que pretende é retirar o maior proveito do trabalho desenvolvido, com o menor custo possível.

Atenta esta conjuntura social, económica e jurídica, dispõem os vários articulados legais, desde a Lei Fundamental às leis ordinárias, uma extensiva e evidente tutela, evitando assim, quaisquer possíveis abusos das entidades empregadoras, sobre a parte contratualmente mais enfraquecida: o trabalhador.

No seio desta tutela, surge o princípio da irredutibilidade retributiva, identificando-se, desde logo, como uma das mais essenciais garantias dos trabalhadores, tutelando *imediatamente* aquilo que se entende como retribuição e, *mediatamente*, a sua função de sustento familiar e a sua *função alimentar*.

Não obstante, o Direito não pode estabelecer um regime efetivamente desequilibrado, tutelando de forma heterogénea – excessivamente heterogénea – as partes contratualmente conexas. Assim, e sem descurar a premência que esta garantia assume, verificámos ao longo desta dissertação, a consagração legal (e não só) de várias exceções, as quais, numa tentativa de restauração de equilíbrio contratual, só tornam a matéria mais sensível e, por conseguinte, complexa.

Não só, atento o carácter duradouro de que são dotadas as relações laborais e a sua especial propensão para, no decurso do contrato, se verificarem modificações substanciais e formais do articulado contratual, procurámos aferir da conformidade com o princípio da irredutibilidade retributiva, das alterações do montante da retribuição fundadas nas alterações do *quomodo* prestacional e *quantum* retributivo, nas quais, altamente dependentes de apreciações casuísticas – em grande parte, devido às dificuldades associadas ao reconhecimento da natureza retributiva dos complementos remuneratórios – se puderam registar soluções distintas.

Enquanto nas alterações do *quomodo* prestacional, as consequentes alterações do montante da retribuição são tidas como conformes ao princípio da irredutibilidade, dado que, na maior das vezes, a introdução deste acréscimo surge acordada – e condicionada – ao desenvolvimento da prestação laboral sob certas condições, pelo que, a não-mais verificação destas, naturalmente, até para o trabalhador, redundará na retirada do acréscimo que as compensa, nas alterações do *quantum* retributivo, sendo, claro está, essencial que se defina o que se pode considerar retribuição e o que não pode, nas alterações da composição que impliquem i) uma redução do seu montante global, e/ou ii) uma redução do valor da retribuição base, ainda que compensado por outra via, essa conformidade já não poderá ter-se por verificada, sendo, assim, *per si*, violadoras do princípio da irredutibilidade, nos termos do art. 129.1.º, alínea d) do Código do Trabalho.

Jurisprudência Consultada

Supremo Tribunal de Justiça

- Ac. 13/10/1999, processo n.º 00S1672
- Ac. 13/11/2002, processo n.º 02S2318
- Ac. 04/06/2008, processo n.º 08S456
- Ac. 24/09/2008, processo n.º 08S1031
- Ac. 22/10/2008, processo n.º 07S3666
- Ac. 22/04/2009, processo n.º 08S2995
- Ac. 20/10/2011, processo n.º 1531/08.0TTLSB.L1.S1
- Ac. 30/03/2017, processo n.º 2978/14.8TTLSB.L1.S1

Tribunal da Relação de Coimbra

- Ac. 30/06/2017, processo n.º 3974/16

Tribunal da Relação de Lisboa

- Ac. 12/10/2005, processo n.º 4086/2005
- Ac. 09/04/2008, processo n.º 318/2008
- Ac. 14/08/2008, processo n.º 0746044
- Ac. 17.06.2009, processo n.º 607/07.5TTLSB.L1.4
- Ac. 24/06/2009, processo n.º 3703/05
- Ac. 16.12.2009, processo n.º 1881/07.9TTLSB.L1-4
- Ac. 29/09/2010, processo n.º 252/08
- Ac. 21/09/2011, processo n.º 3125/08

Tribunal da Relação do Porto

- Ac. 24/05/2010, processo n.º 439/08
- Ac. 11/07/2018, processo n.º 11939/16
- Ac. 07/12/2018, processo n.º 1938/17

Bibliografia

AGOSTINHO, NUNO MARQUES, *Natureza dos “complementos remuneratórios em espécie” à luz dos conceitos de retribuição e de retribuição base*, Lisboa, ISCTE-IUL, 2016. Tese de Mestrado.

AMADO, JOÃO LEAL, *A Protecção do Salário*, Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra, Suplemento 39, Coimbra, 1994.

AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho*, 2ª ed., Coimbra, Almedina, 2018.

AMADO, JOÃO LEAL et. al., *Direito do Trabalho – Relação Individual*, Coimbra, Almedina, 2019.

ARAÚJO, FERNANDO, *Introdução à Economia*, 3.ª ed., Lisboa, Almedina, 2009.

CANOTILHO, GOMES e MOREIRA, VITAL, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol I., 4.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2014.

CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE, *Notas Sobre o Regime da Retribuição no Código do Trabalho*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Jan.-Dez., Lisboa, Almedina, 2010.

CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE, *Notas Sobre o Regime da Retribuição no Código do Trabalho*, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, Coimbra, Almedina, 2011.

CORDEIRO, MENEZES, *Direito do Trabalho II – Direito Individual*, Coimbra, Almedina, 2019.

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *A Noção de Retribuição no Regime do Contrato de Trabalho: uma revisão da matéria*, in *Revista de Direito e Justiça – Estudos Dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. I, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2015.

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Escritos de Direito do Trabalho*, Lisboa, Almedina, 2018.

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, 12.^a ed., Almedina, 2014.

FERREIRA, SUSANA PARDILHÓ, *A alteração do quantum retributivo em confronto com o princípio da irredutibilidade – um estudo em torno de casos concretos*, Porto – Universidade Católica Portuguesa, 2015. Tese de Mestrado.

LEITÃO, LUÍS MENEZES, *Direito do Trabalho*, 4.^a ed., Lisboa, Almedina, 2014.

LEITE, JORGE, *Direito do Trabalho*, Vol. II, Coimbra, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, 2004.

MARECOS, DIOGO VAZ, *Código do Trabalho Comentado*, 4.^a ed., Lisboa, Almedina, 2020.

MARTINS, PEDRO FURTADO, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.^a ed., Cascais, Principia Editora, 2012.

MARTINEZ, PEDRO ROMANO et. al., *Código do Trabalho Anotado*, 11.^a ed., Lisboa, Almedina, 2017.

MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, 8.^a ed., Coimbra, Almedina, 2017.

NETO, ABÍLIO, *Contrato de Trabalho – Notas Práticas*, 16.^a ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2000.

PERFEITO, FLÁVIA REBELO, *O Princípio da Irredutibilidade no Composto Salarial: Retribuição Base e Complementos Remuneratórios*, Lisboa – ISCTE-IUL, 2015. Tese de Mestrado.

PINA, CARLOS COSTA, *O Direito à Retribuição*, Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 1995. Tese de Mestrado.

PINTO, MÁRIO; MARTINS, PEDRO FURTADO, CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE, *Comentário às Leis do Trabalho*, LEX Edições Jurídicas, Lisboa, 1994.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5ª ed., Lisboa, Almedina, 2014.

VASCONCELOS, JOANA, *Contrato de Trabalho 100 Questões*, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2020.

XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Curso de Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Verbo Editora, Lisboa, 1993.

XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Introdução ao Estudo da Retribuição no Direito do Trabalho Português*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1-4, Almedina, 1986.

XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa, Rei dos Livros, 2018.