



COLEÇÃO  
FORMAÇÃO  
INICIAL

## RETRIBUIÇÃO E OUTRAS ATRIBUIÇÕES PATRIMONIAIS

Jurisdição do Trabalho e da Empresa

maio de 2013

CENTRO  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS



*A Coleção Formação Inicial publica materiais trabalhados e desenvolvidos pelos Docentes do Centro de Estudos Judiciários na preparação das sessões com os Auditores de Justiça do 1º ciclo de Formação dos Cursos de Acesso à Magistratura Judicial e à do Ministério Público. Sendo estes os primeiros destinatários, a temática abordada e a forma integrada como é apresentada (bibliografia, legislação, doutrina e jurisprudência), pode também constituir um instrumento de trabalho relevante quer para juízes e magistrados do Ministério Público em funções, quer para a restante comunidade jurídica.*

*O Centro de Estudos Judiciários passa, assim, a disponibilizar estes Cadernos, os quais serão periodicamente atualizados de forma a manter e reforçar o interesse da sua publicação.*

## Ficha Técnica

### **Jurisdição Trabalho e da Empresa**

João Pena dos Reis (Coordenador)

Albertina Aveiro Pereira

Viriato Reis

Diogo Ravara

**Nome do caderno:** Retribuição e outras atribuições patrimoniais

**Categoria:** Formação Inicial

### **Conceção e organização:**

Viriato Reis

Diogo Ravara

### **Revisão final:**

Edgar Taborda Lopes

Joana Caldeira

### **Nota:**

*Foi respeitada a opção dos autores na utilização ou não do novo Acordo Ortográfico*

## ÍNDICE

I – BIBLIOGRAFIA .....	5
II – LEGISLAÇÃO .....	9
III – DOUTRINA .....	13
"A retribuição e outras atribuições patrimoniais" - <i>Sónia Kietzmann Lopes</i> .....	15
IV – JURISPRUDÊNCIA .....	29
• STJ de 16/01/2008 (Bravo Serra), <i>proc. 07S3786</i> (comissões – natureza retributiva – princípio da irredutibilidade da retribuição) .....	31
• STJ de 24/09/2008 (Sousa Peixoto), <i>proc. 08S1031</i> (utilização de veículo automóvel e telemóvel – atribuição de cartão de crédito – natureza e regime jurídico destas prestações) .....	32
• RL de 12/03/2009 (Ferreira Marques), <i>p. 2195/05.8TTLSB-4</i> (ajudas de custo) .....	32
• RC de 14/06/2012 (Manuela Fialho), <i>p. 222/11.9TTVIS.C1</i> (princípio do “para trabalho igual, salário igual”) .....	33
• STJ/Uniformização de jurisprudência nº 16/96 (princípio do “para trabalho igual, salário igual” – discriminação salarial em função da assiduidade) .....	35

### **NOTA:**

Pode “clicar” nos itens do índice de modo a ser **redirecionado** automaticamente para o tema em questão.

Clicando no símbolo  existente no final de cada página, será **redirecionado** para o índice.

C E N T R O  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

# I – Bibliografia



C E N T R O  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

## 1. Manuais

- Fernandes, António Monteiro, “Direito do trabalho”, 10ª ed., Almedina, 2012, pp. 379 ss.;
- Leitão, Luís Menezes, “Direito do trabalho”, Almedina, 2012, pp. 293 ss.;
- Ramalho, Mª do Rosário Palma, “Tratado de direito do trabalho – Parte II – Situações laborais individuais”, 4ª ed., Almedina, 2012, pp. 561 ss.

## 2. Outros

- Amado, João Leal, *Comissões, subsídio de Natal e férias (breve apontamento à luz do Código do Trabalho)*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 76-77-78, CEJ/Coimbra Editora, 2007, pp. 229 e ss.;
- Costa, Manuel Ferreira da, “*A retribuição e outras atribuições patrimoniais*”, in “*A Reforma do Código do Trabalho*”, CEJ/IGT, Coimbra Editora, 2004, pp. 401 e ss.;
- 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, 1986.



C E N T R O  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

## II – Legislação



C E N T R O  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

## 1. Legislação

- Art. 59º, nº 1, al. a) da CRP
- Arts. 258º e segs. do Código do Trabalho de 2009



C E N T R O  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

## III – Doutrina



C E N T R O  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

## A retribuição e outras atribuições patrimoniais

### I. Noção

Art. 258.º n.º 1 do Código do Trabalho

São três os elementos constitutivos da noção de retribuição:

1.º A retribuição corresponde à **contrapartida da actividade do trabalhador**.

A relação laboral é sinalagmática, encontrando-se, de um lado, a força de trabalho disponibilizada pelo trabalhador, e, do outro, a prestação pecuniária devida pela entidade empregadora em virtude daquela disponibilização.

2.º A retribuição pressupõe o pagamento de prestações de forma **regular e periódica**.

Com a expressão “**regular**”, a lei pretende significar “uma remuneração **não arbitrária** mas que segue uma regra permanente, sendo, portanto, **constante**. Por outro lado, exigindo um carácter “**periódico**”, a lei considera que ela deve ser relativa a **períodos certos no tempo (ou aproximadamente certos)**, de modo a integrar-se na própria ideia de periodicidade e de repetência ínsita no contrato de trabalho e nas necessidades recíprocas dos dois contraentes que este contrato se destina a servir”<sup>1</sup>.

Tratando-se de prestações que não sejam pagas todos os meses do ano, o critério seguido pela jurisprudência com vista à qualificação das mesmas como regulares não tem sido uniforme. Assim, por exemplo, em acórdão datado de 16/12/2009<sup>2</sup>, a Relação de Lisboa, reportando-se a quantias percebidas por um trabalhador a título de “compensação por horário descontínuo” e que lhe foram entregues, no decurso da relação laboral, entre 5 a 11 meses por ano, entendeu que “não se tratando de prestações com periodicidade pré-definida, o mínimo para que qualquer atribuição patrimonial possa ser considerada como tendo carácter regular é que seja praticada **pelo menos metade do ano**” (sublinhado nosso). Por sua vez, o Supremo Tribunal de Justiça, em aresto de

<sup>1</sup> **Bernardo Lobo Xavier**, in Curso de Direito do Trabalho, 2.ª ed., pág. 382. O sublinhado é nosso.

<sup>2</sup> Processo n.º 3323/08.7 TTSB.I, inédito.



23/06/2010<sup>3</sup>, professou o entendimento de que, “estando em causa determinar o valor de atribuições patrimoniais devidas anualmente correspondentes a um mês de retribuição, como são as retribuições de férias, o respectivo subsídio e subsídio de Natal, afigura-se que o critério seguro para sustentar a (...) expectativa (de ganho do trabalhador), baseada na regularidade e periodicidade, há-de ter por referência a **cadência mensal, independentemente da variação dos valores recebidos** (...), e assim (deve) considerar-se regular e periódica e, conseqüentemente, **passível de integrar o conceito de retribuição**, para os efeitos em causa, a atribuição patrimonial cujo pagamento ocorre **todos os meses de actividade do ano**”<sup>4</sup> (11 vezes por ano).

A regularidade e periodicidade não pressupõem uma absoluta igualdade de umas prestações para outras. Tanto assim, que o art. 261.º do Código do Trabalho prevê a figura da **retribuição variável** e determina que, na determinação do seu valor, deve ter-se em conta a média dos valores das prestações correspondentes aos últimos doze meses ou ao tempo de execução do contrato, tendo este durado menos tempo.

3.º A prestação tem de ser feita **em dinheiro** ou **em espécie**, ou seja, tem de traduzir-se numa prestação com valor patrimonial.

## II. Componentes

### Art. 258.º n.º 2 do Código do Trabalho

Integram a retribuição:

- **Retribuição base**

Por retribuição base entende-se a prestação correspondente à actividade do trabalhador no **período normal de trabalho** (art. 262.º n.º 2 al. a) do Código do Trabalho).

O período normal de trabalho encontra-se definido no art. 198.º do Código do Trabalho, correspondendo ao "tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana".

<sup>3</sup> Processo n.º 607/07.STJLSB.LI.SI, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

<sup>4</sup> Sublinhado nosso.



Concretizando o conceito de retribuição base, lê-se em aresto da Relação de Lisboa, de 16/01/2008<sup>5</sup>, o seguinte: “Retribuição base é aquela que, nos termos do contrato ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, corresponde ao exercício da actividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido. É aquela que corresponde ao montante fixo mensal auferido pelo trabalhador; é aquela retribuição de carácter certo, que é paga pelo empregador, como contrapartida do trabalho prestado e que é calculada em função do período normal de trabalho estabelecido; é aquela que **está apenas ligada ou relacionada com a actividade desempenhada pelo trabalhador e não com as condições ou circunstâncias desse desempenho**” (sublinhado nosso).

Daí que o Supremo Tribunal de Justiça, em acórdão datado de 23/06/2010<sup>6</sup>, haja excluído da noção de retribuição base as prestações pagas (regular e periodicamente) a trabalhadores por trabalharem em regime de turnos (prestações essas apelidadas pela entidade empregadora de “prémio nocturno rotativo”), argumentando que tais prestações, no caso concreto, nada tinham a ver com o número de horas de trabalho que os trabalhadores se haviam obrigado a prestar ao empregador (já que os trabalhadores não haviam sido expressamente contratados para trabalharem no regime de turnos), mas sim com a maior penosidade a que os trabalhadores estavam sujeitos pelo facto de tal trabalho ser prestado em regime de turnos rotativos, i.e, com as condições específicas em que o trabalho era prestado.

- **Outras prestações regulares e periódicas**

### III. Prestações excluídas da retribuição

#### Art. 260.º do Código do Trabalho

Não se consideram retribuição as importâncias devidas ao trabalhador por (n.º 1 al. a):

- **Deslocações;**
- **Novas instalações;** ou
- Despesas feitas **em serviço** do empregador.

<sup>5</sup> Processo n.º 7884/07-4, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

<sup>6</sup> Processo n.º 303/07.3 TTVFX.LI.SI, disponível em <http://www.dgsi.pt>.



Quais sejam, as **ajudas de custo**, os **abonos de viagem**, as **despesas de transporte** e os **abonos de instalação**.

[**SALVO** se (n.º 1 al. a) *in fine*):

- as deslocações ou despesas forem **frequentes; e**
- as importâncias tenham sido **previstas no contrato; ou**
- as importâncias devam considerar-se, pelos **usos**, elemento integrante da retribuição.

Ainda que estejam reunidos ambos os pressupostos desta exceção, apenas é considerada retribuição a parte dessas importâncias que **exceda os respectivos montantes normais**].

**Não** são também considerados retribuição (n.º 2):

- os **abonos para falhas**;
- o **subsídio de refeição**.

[**SALVO** se (n.º 1 al. a) *in fine*, *ex vi* n.º 2):

- a sua atribuição for **frequente; e**
- as importâncias tenham sido **previstas no contrato; ou**
- as importâncias devam considerar-se, pelos **usos**, elemento integrante da retribuição.

Ainda que estejam reunidos todos os pressupostos desta exceção, apenas é considerada retribuição a parte dessas importâncias que **exceda os respectivos montantes normais**].

**Não** se consideram igualmente retribuição:

- as **gratificações** ou **prestações extraordinárias** concedidas pelo empregador como **recompensa** ou **prémio dos bons resultados** obtidos pela empresa (n.º 1 al. b));

[**SALVO** (n.º 3 als. a) e b)):

- as gratificações que sejam devidas por força do **contrato** ou das **normas que o regem**; ou



- as gratificações que, pela sua **importância** e carácter **regular** e **permanente**, devam, segundo os usos, considerar-se como integrando a retribuição; ou
  - quando, relacionando-se com os resultados obtidos pela empresa, revistam **carácter estável**, quer por força do respectivo título atributivo, quer pela sua atribuição regular e permanente].
- as prestações decorrentes de factos relacionados com o **desempenho**, o **mérito profissional** ou a **assiduidade**, desde que o pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido (n.º 1 al. c));  
[**SALVO** n.º 3 als. a) e b)]:
    - as gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das **normas que o regem**; ou
    - as gratificações que, pela sua **importância** e carácter **regular** e **permanente**, devam, segundo os usos, considerar-se como integrando a retribuição; ou
    - quando, relacionando-se com os resultados obtidos pela empresa, revistam **carácter estável**, quer por força do respectivo título atributivo, quer pela sua atribuição regular e permanente].
  - a participação nos lucros da empresa, desde que a retribuição certa contratada seja adequada ao trabalho prestado pelo trabalhador (n.º 1 al. d)).

#### IV. Ónus de prova

a) No que tange à **prova** da verificação dos pressupostos condicionantes da atribuição de natureza retributiva a qualquer prestação pecuniária paga pelo empregador ao trabalhador, a lei consagra um regime favorável aos trabalhadores, preceituando, no **n.º 3 do art. 258.º do Código do Trabalho**, que se **presume** constituir retribuição **toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador**.

Assim, ao trabalhador cabe somente provar a percepção das prestações pecuniárias, não tendo de provar que as mesmas são contrapartida do seu trabalho.



Uma vez que se trata de uma presunção *iuris tantum*, o empregador é admitido a provar que as prestações pecuniárias percebidas pelo trabalhador não revestem carácter de retribuição (art. 350.º n.º 2, 1.ª parte do Código Civil).

**b)** Como conciliar a **presunção de existência de retribuição** (art. 258.º n.º 3 do Código do Trabalho) com a exclusão das **ajudas de custo, abonos de viagem**, etc. do conceito de retribuição (art. 260.º n.º 1 al. a) do Código do Trabalho)?

Cabe à entidade empregadora **provar**, nos termos dos art.s 344.º n.º 1 e 350.º n.º 1, ambos do Código Civil, que a atribuição patrimonial por ela feita ao trabalhador reveste a **natureza de ajudas de custo ou abonos de viagem**, etc., sob pena de não lhe aproveitar a previsão do art. 260.º do Código do Trabalho e valer a presunção do art. 258.º n.º 3 do Código do Trabalho, de que se está perante prestação com natureza retributiva<sup>7</sup>.

Ou seja, demonstrado que tenha sido pela entidade empregadora que determinada prestação assume a natureza de ajudas de custo ou, em geral, que a mesma tem uma causa específica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho, não opera a presunção do art. 258.º n.º 3 do Código do Trabalho.

## V. Questões mais frequentes

- Comissões

As comissões consistem num acréscimo remuneratório traduzido em determinada percentagem sobre o valor de vendas efectuadas.

A doutrina e a jurisprudência tendem a considerar que as comissões **integram a retribuição** do trabalhador.

Nesse sentido, designadamente:

- Júlio Gomes, *in* “Direito do Trabalho”, Vol. I, Coimbra, pág. 773;
- João Leal Amado, “Comissões, Subsídio de Natal e Férias (Breve Apontamento à luz do Código do Trabalho)”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 76 a 78, pág. 235;

<sup>7</sup> Neste sentido veja-se, entre outros, o Ac. do STJ, de 18/06/2008, processo n.º 07S4480, disponível em <http://www.dgsi.pt>.



- Ac. do STJ, de 16/01/2008, processo n.º 07S3786<sup>8</sup>;
- Ac. da Rel. de Lisboa, de 12/03/2009, processo n.º 2195/05.8 TTLSB-4<sup>9</sup>.

- **Atribuição de automóvel, telemóvel e afins**

A questão que se coloca é a de saber se a atribuição de automóvel e/ou telemóvel por parte da entidade empregadora ao trabalhador integra a retribuição deste. A considerar-se que faz parte da retribuição, consistirá numa retribuição retributiva não pecuniária, tal como prevista no art. 259.º do Código do Trabalho.

Na análise desta questão, a jurisprudência tem-se debruçado sobre os seguintes factos:

- a atribuição teve em vista apenas utilizações em serviço ou também **para fins pessoais?**;
- **quem suporta** as despesas inerentes (combustível, portagens, seguro, chamadas...)?;
- ainda que a utilização para fins pessoais fosse do conhecimento da entidade empregadora, o **trabalhador sabia** (v.g. por meio de uma instrução de serviço) **que a entidade empregadora poderia suspender a qualquer momento a atribuição** do telemóvel/automóvel?;
- a **atribuição** foi feita **ao trabalhador ou ao sector/departamento**, etc., que o mesmo integra?

Assim, a qualificação ou não como retribuição varia consoante a utilização para fins pessoais significou ou não uma mera liberalidade por parte da entidade empregadora, ou seja, consoante seja ou não evidente que o uso para fins pessoais se traduziu numa **mera tolerância** por parte da entidade empregadora ou, antes, numa verdadeira **intenção de atribuição de um benefício económico** ao trabalhador.

Ainda que se conclua que a atribuição de viatura constitui uma verdadeira prestação retributiva, importa ter em atenção que a retribuição resultante dessa

---

<sup>8</sup> Disponível em <http://www.dgsi.pt>.

<sup>9</sup> Disponível em <http://www.dgsi.pt>.



atribuição é a que corresponde à **utilidade económica da sua utilização em proveito próprio** (o benefício que representa para o trabalhador a atribuição do veículo em termos de poder também ser usado na sua vida pessoal), não se confundindo, pois, com o valor correspondente ao próprio custo mensal do veículo, visto que este consiste meramente no dispêndio que a entidade empregadora tem de suportar com a aquisição do veículo para dele poder retirar as vantagens económicas da sua utilização no âmbito da actividade operativa da empresa.

A mesma questão tem-se colocado relativamente à atribuição de **cartão de crédito** (a este propósito indaga-se em termos factuais, por exemplo, se o mesmo só podia ser usado para pagar despesas de representação pessoal impostas pelo exercício do cargo), **seguros de vida**, etc.

Veja-se, a este propósito, entre outros, os seguintes arestos, todos disponíveis em <http://www.dgsi.pt>:

- Ac. do STJ, de 08/11/2006, processo n.º 6S 1820 (veículo automóvel);
- Ac. do STJ, de 17/10/2007, processo n.º 7S2366 (veículo automóvel e telemóvel);
- Ac. do STJ, de 24/09/2008, processo n.º 8S 1031 (veículo automóvel, telemóvel e cartão de crédito);
- Ac. do STJ, de 21/04/2010, processo n.º 2951/04.4 TTLSB.S 1 (veículo automóvel);
- Ac. da Rel. de Lisboa, de 12/07/2007, processo n.º 4178/2007-4 (seguros de acidentes pessoais e seguro de vida);
- Ac. da Rel. de Lisboa, de 24/09/2009, processo n.º 6574/2008-4 (seguro de saúde).

- **Inclusão nas férias e nos subsídios de férias e de Natal**

“O facto das prestações periódica e regularmente percebidas pelo trabalhador integrarem, em princípio, o conceito de retribuição não significa que linearmente tenham de ser levadas em conta para efeitos de cálculo das prestações cujo montante se encontra indexado ao valor da retribuição, como por exemplo, acontece com a retribuição de férias e os subsídios de férias e de Natal”<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Neste sentido veja-se, entre outros, o Ac. do STJ, de 27/05/2010, processo n.º 467/06.3 TTCBR.C1.S1, disponível em <http://www.dgsi.pt>.



Daí que os tribunais portugueses sejam frequentemente chamados a decidir se determinada prestação deve, ou não, ser incluída no valor devido ao trabalhador a título de férias ou dos referidos subsídios.

Vejamos.

#### a) Subsídio de Natal

O art. **263.º do Código do Trabalho** dispõe que o subsídio de Natal é de valor igual a um mês de retribuição. Contudo, consistindo o subsídio de Natal numa prestação complementar<sup>11</sup> aplica-se-lhe o disposto no **art. 262.º n.º 1** do mesmo diploma, norma que preceitua que, salvo disposição em contrário, a base de cálculo da prestação complementar é constituída pela **retribuição base e diuturnidades**.

Assim, em suma, **a partir da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003**, em 01 de Dezembro de 2003, a base de cálculo do subsídio de Natal - salvo disposição legal, convencional ou contratual em contrário - reconduz-se ao somatório da **retribuição base e das diuturnidades**.

#### b) Férias

Decorre do **art. 264.º n.º 1** do Código do Trabalho que a retribuição do período de férias corresponde a tudo o que o trabalhador receberia se estivesse em **serviço efectivo**.

O preceito é praticamente idêntico ao que regia antes da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, sendo que a jurisprudência já então entendia que não é absoluta a correspondência entre a retribuição enquanto ao serviço efectivo e a retribuição em férias, cumprindo **excluir** as prestações que são atribuídas ao trabalhador para o compensar de **despesas que tenha que realizar por não se encontrar no seu domicílio**, ou por ter que se **deslocar deste e para este para executar o contrato de trabalho** (circunstâncias que não se verificam em tempo de férias), como por exemplo o **subsídio de alimentação** e o **subsídio de transporte**.

---

<sup>11</sup> Neste sentido, **Monteiro Fernandes**, Direito do Trabalho, 2004, pág. 470, defendendo que é uma prestação “complementar” porque não tem correspondência directa com certa quantidade de trabalho.



A este propósito veja-se, entre outros, os seguintes arestos, todos disponíveis em <http://www.dgsi.pt>:

- Ac. da Rel. de Lisboa, de 24/04/2002, processo n.º 6594;
- Ac. do STJ, de 17/01/2007, processo n.º 6S2188;
- Ac. do STJ, de 27/05/2010, processo n.º 467/06.3 TTCBR.L1.S1.

### c) Subsídio de férias

Nesta sede rege o **art. 264.º n.º 2** do Código do Trabalho, que dispõe que o subsídio de férias compreende a **retribuição base** e “**outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho**”.

Face ao assim preceituado, importa em cada caso determinar quais as componentes da retribuição que constituem a referida contrapartida.

A doutrina tem densificado o conceito por recurso à ideia de que em causa estão as **prestações que se referem à própria prestação do trabalho e às específicas contingências que o rodeiam** (condicionalismo externo).

Na jurisprudência lê-se, designadamente, o seguinte: “A dificuldade neste domínio está, precisamente, em circunscrever quais as “prestações que são contrapartida do modo específico da execução do trabalho”. Numa primeira aproximação à nova fórmula adoptada pelo CT para o cálculo do subsídio de férias, parece-nos que ela comporta uma opção, de entre os diferentes **nexos de corresponsabilidade** que caracterizam as várias componentes da retribuição, por aqueles que se referem à própria prestação do trabalho, isto é, às específicas contingências que o rodeiam, ou, dizendo de outro modo, ao seu **condicionalismo externo** (penosidade, isolamento, toxicidade, trabalho suplementar, trabalho nocturno, turnos rotativos), em detrimento daqueles que pressuponham a efectiva prestação da actividade, quer respeitem ao próprio trabalhador e ao seu desempenho (prémios, gratificações, comissões), quer consistam na assunção pelo empregador de despesas em que incorreria o trabalhador por causa da prestação do trabalho (subsídios de refeição e de transporte). Em relação a certas prestações retributivas, como a retribuição por trabalho suplementar, o subsídio de turno, o acréscimo devido pelo trabalho nocturno, o subsídio de risco ou de isolamento, podemos afirmar, com alguma segurança, que são contrapartida do **modo específico da**



**execução do trabalho.** Já o mesmo não parece suceder com as comissões, os prémios, as gratificações e alguns subsídios<sup>12</sup>.

É assim que a doutrina e a jurisprudência vêm **incluindo** no cálculo do **subsídio de férias**, designadamente as seguintes prestações:

- remuneração de **trabalho suplementar** (porque se destina a remunerar a especial penosidade decorrente do modo específico como é prestado o trabalho para além do horário);
- remuneração de **trabalho nocturno** (porque se destina a remunerar o especial incómodo decorrente do trabalho à noite);
- subsídio de compensação de **horário incómodo** (porque se destina a remunerar o especial incómodo que determinado horário implica);
- subsídio de **turno** (porque se destina a remunerar a especial penosidade decorrente do modo específico como é prestado o trabalho por turnos);
- subsídio de **divisão de correio** (porque tem a ver com a específica forma de prestação de trabalho que envolve a divisão do correio);
- abono para **falhas** (porque se destina a compensar o risco acrescido que correm trabalhadores envolvidos em transacções comerciais pagas designadamente em dinheiro);
- prémio de **penosidade**;
- subsídio de **agente único**.

A doutrina e a jurisprudência têm **excluído** da referida contrapartida, designadamente as seguintes prestações:

- subsídio de **refeição**;
- subsídio de **transporte**.

Encontra-se igualmente jurisprudência e doutrina no sentido da exclusão das seguintes prestações do subsídio de férias:

- **comissões**;
- **ajudas de custo**;
- **prémios de produtividade**.

---

<sup>12</sup> Ac. da Rel. de Lisboa, de 28/10/2009, processo n.º 2.258/07.5 TTLSB.L1, inédito.



Veja-se, a propósito do **subsídio de férias**, entre outros os seguintes arestos, que, salvo indicação expressa em contrário, estão disponíveis em <http://www.dgsi.pt>:

- Ac. da Rel. do Porto, de 20/03/2006, processo n.º 515907 (inclui no subsídio de férias o **subsídio de agente único**);
- Ac. do STJ, de 18/04/2007, processo n.º 6S4557 (inclui no subsídio de férias a remuneração de **trabalho suplementar** e de **trabalho nocturno**, subsídio de **compensação de horário incómodo**, subsídio de **abono de viagem**, subsídio de **abono de carreiras auto**, subsídio de **compensação por horário descontínuo**, subsídio de **compensação por redução de horário de trabalho**, subsídio de **condução automóvel**, **prémio de motorista**. Exclui do subsídio de férias o subsídio de **transporte pessoal**);
- Ac. do STJ, de 09/05/2007, processo n.º 6S3211 (inclui no cômputo do subsídio de férias o **trabalho suplementar**, **trabalho nocturno**, subsídio de **compensação por redução de horário de trabalho**, subsídio de **divisão de correio**, **compensação especial (telefone e residência)**);
- Ac. da Rel. de Lisboa, de 12/03/2009, processo n.º 2195/05.8 TTLSB-4 (exclui do cômputo do subsídio de férias as **comissões** e **ajudas de custo**);
- Ac. da Rel. de Coimbra, de 26/05/2009, CJ, T. III, págs. 58 e s. (que **exclui** as **comissões** designadamente do cômputo do subsídio de férias);
- Ac. da Rel. de Lisboa, de 28/10/2009, processo n.º 2258/07.5TTLSB. L1, inédito (inclui no cômputo do subsídio de férias o **trabalho suplementar**, **trabalho nocturno**, subsídio de **divisão de correio**. Contudo, exclui do subsídio de férias, o subsídio por **redução do horário de trabalho**, com o argumento de que se trata de prestação que diz respeito às condições intrínsecas da prestação de trabalho, pressupondo a efectiva prestação de trabalho e constituindo uma contrapartida desse trabalho);
- Ac. da Rel. de Lisboa, de 18/11/2009, processo n.º 1464/08.00TTLSB.L1, inédito (que inclui no subsídio de férias os valores relativos a **trabalho suplementar**, **trabalho nocturno**, subsídio de **divisão de correio** e subsídio por **redução do horário de trabalho**, excluindo daquele subsídio o pagamento de **despesas de transporte** e a compensação especial (**telefone**));
- Ac. da Rel. de Lisboa, de 16/12/2009, processo n.º 3323/08.7TTLSB.L1, inédito (que inclui no subsídio de férias os valores relativos a **trabalho suplementar**,



**trabalho nocturno**, subsídio de **turno**, subsídio de **condução**, compensação por **redução do horário de trabalho**, compensação por **horário incómodo** e compensação por **horário descontínuo**);

- Ac. do STJ, de 27/05/2010, processo n.º 467/06.3 TTCBR.L1.S1 (inclui no subsídio de férias a remuneração por **trabalho suplementar**).

Concluindo-se que determinada prestação deve ser computada por exemplo no subsídio de férias, mas que o valor mensal daquela não é constante, coloca-se a questão de saber qual o montante a atender.

Para o efeito, importa atender ao disposto no art. 261.º n.º 3 do Código do Trabalho, que rege em sede da determinação do valor da retribuição variável e estatui que o valor a atender corresponderá à **média** das importâncias auferidas, calculada pelos **doze meses de trabalho anteriores**.

Tratando-se, por exemplo, de retribuição por trabalho suplementar, nocturno ou por turno, embora não constituam rigorosamente retribuições variáveis (já que são calculadas em função do tempo e portanto são efectivamente retribuições certas - art. 261.º n.º 2 do Código do Trabalho), a regra sobremencionada deve ser alargada por interpretação extensiva<sup>13</sup> já que, mercê da diferente quantidade de trabalho prestado nessas condições específicas em cada mês, o respectivo valor não é constante. Considerar-se-á, pois, também nestes casos, a média dos valores auferidos nos 12 meses anteriores<sup>14</sup>.

- **Valor probatório dos recibos de vencimento**

“O recibo do vencimento constitui um **documento particular**, pelo que, face ao disposto nos artigos 374.º a 376.º do Código Civil, se o documento puder ser tido como verdadeiro por não ter sido impugnado pelas partes, apenas se consideram como plenamente provados os factos compreendidos na declaração que forem contrários ao interesse do declarante. O documento prova, portanto, que **foram pagas as parcelas remuneratórias que aí se encontram** discriminadas, mas não impede que se venha a concluir que tenham sido pagas outras remunerações de que se não tenha passado recibo de quitação ou que não tenham sido especificadas nos recibos que foram emitidos” (Ac. do STJ, de 12/01/2006, processo n.º 552838, disponível em <http://www.dgsi.pt>).

<sup>13</sup> Neste sentido, Menezes Cordeiro, *in* “Manual de Direito do Trabalho”, pág. 722.

<sup>14</sup> Neste sentido, o Ac. da Rel. de Lisboa, de 16/12/2009, processo n.º 3323/08.7 TTLSB.L1.



O mesmo tribunal, em acórdão de 23/01/2008<sup>15</sup> sufragou o entendimento de que os recibos de remunerações emitidos pelo empregador, fazem prova plena quanto às declarações deles constantes, nomeadamente sobre as verbas neles mencionadas, nos termos dos artigos 374.º n.º 1 e 376.º n.º 1, ambos do CC). Todavia, isso não impediria que, através do recurso a outros meios de prova, incluindo a testemunhal e por confissão, se procedesse à interpretação do contexto do documento (art. 393.º n.º 3 do Código Civil) e se apurasse qual a natureza das concretas prestações ou retribuições laborais a que se destinaram os pagamentos inseridos na rubrica em causa.

Em acórdão datado de 19/05/2010<sup>16</sup>, a Relação de Lisboa pronunciou-se no sentido de que o art. 267.º n.º 3 do Código do Trabalho de 2003 (actual art. 276.º n.º 3), ao exigir que, no acto de pagamento da retribuição, o empregador entregue ao trabalhador documento onde conste o período a que respeita a retribuição, com a discriminação da retribuição base e das demais retribuições, não contem qualquer regra de direito probatório que afaste o princípio geral da liberdade de prova, pelo que nada impede que o empregador prove, através do recurso a outros meios de prova, incluindo a testemunhal e a confissão, o pagamento da retribuição e de outras prestações salariais. Mais entendeu o tribunal superior que, embora os recibos emitidos nos termos daquela norma não tenham valor absoluto como recibo de quitação, tais documentos, se forem acompanhados dos cheques ou dos comprovativos dos depósitos de montante equivalente ao que consta nos recibos, podem funcionar, na prática como tal, e para a entidade empregadora podem constituir uma garantia de defesa segura, caso o trabalhador venha inadvertidamente reclamar o que já lhe pagou. Assim, conclui a Relação, se o empregador, em vez de emitir recibos se limita a emitir cheques que provam apenas o pagamento de determinadas quantias à ordem do trabalhador, durante um determinado período de tempo, esse empregador, se for confrontado com uma acção em que o trabalhador reclama o pagamento de prestações retributivas respeitantes a esse período, e quiser evitar a sua condenação, terá de provar, por qualquer meio de prova, que na quantia que depositou mensalmente à ordem do trabalhador, durante o período em causa, estavam incluídas as prestações retributivas que reclama nessa acção.

---

<sup>15</sup> Processo n.º 0752888, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

<sup>16</sup> Processo n.º 134/09.6 TTTVD.L1, noticiado no Prontuário de Direito do Trabalho n.º 86.



## IV – Jurisprudência



CENTRO  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

1. STJ de 16/01/2008 (Bravo Serra), p. 0753786

**Sumário:**

- I. Integra a parte variável da retribuição devida a um Director Comercial o valor das “comissões” percebidas, além de uma remuneração base fixa, pelo seu desempenho laboral na direcção de duas delegações comerciais (valor correspondente a 4% do valor dos contratos angariados e facturados em cada uma das delegações).
- II. Deve ter-se como feridente do princípio da irreduzibilidade retributiva que se extrai da proibição consagrada na al. c), do n.º 1, do art. 21.º da LCT, o não pagamento a este trabalhador do valor correspondente às “comissões” relativas aos contratos angariados numa dessas delegações, a partir da data em que o empregador dispensou unilateralmente o trabalhador das suas funções de direcção de vendas nesta delegação, uma vez que com a supressão desta componente retributiva variável, unilateralmente decidida pelo empregador, o trabalhador viu diminuído o valor total da sua retribuição estrita.
- IV. Não pode ser entendida como violadora do dever de agir de boa fé no exercício do direito da relação obrigacional, a pretensão do trabalhador que desfrutava de uma remuneração em sentido estrito na qual, em parte variável, se compreendiam as “comissões” pela facturação das vendas em duas delegações comerciais, quando, por decisão unilateral do empregador, lhe foi retirado o desempenho de funções atinentes a uma das delegações, continuando essa delegação a exercer a sua actividade e não ocorrendo, contratualmente, uma alteração da categoria funcional do trabalhador.
- V. É possível, em abstracto, ao empregador modificar a estrutura de uma retribuição complexa, por exemplo extinguindo as componentes variáveis e substituindo-as por uma outra remuneração fixa; mister é que a modificação não acarrete uma diminuição da retribuição em sentido estrito.

**Texto integral**

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/f54ec8a4ecb0ac16802573d7004da39f>



2. *STJ de 24/09/2008 (Sousa Peixoto), p. 08S1031*

**Sumário:**

1. Da alteração unilateral por parte da entidade empregadora da estrutura remuneratória do trabalhador não pode resultar a diminuição da sua retribuição base, ainda que o valor da retribuição global se mantenha inalterado.
2. Da fusão de empresas não pode resultar a baixa da categoria profissional dos trabalhadores.
3. Não pode ser julgado procedente o pedido de reconhecimento de uma categoria profissional que não está prevista no instrumento de regulamentação colectiva aplicável.
4. A vantagem patrimonial que o trabalhador retira da utilização, na sua vida privada, durante os 365 dias do ano, do veículo automóvel que lhe foi atribuído pela empresa por causa das suas funções não constitui uma prestação remuneratória, se tal utilização resulta de uma mera tolerância da entidade empregadora.
5. Também não assume natureza retributiva a utilização pelo trabalhador do telemóvel e do cartão de crédito que lhe foram atribuídos unicamente por razões de serviço.

***Texto integral:***

[http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/  
b0c4a8170776bacf802574cf0035866d](http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b0c4a8170776bacf802574cf0035866d)

3. *RL de 12/03/2009 (Ferreira Marques), p. 2195/05.8TTLSB-4*

**Sumário:**

1. As prestações regulares e periódicas pagas pelo empregador ao trabalhador, independentemente da designação que lhes seja atribuída no contrato ou no recibo, só não serão consideradas parte integrante da retribuição se tiverem uma causa específica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho.
2. Compete ao empregador provar que as quantias que paga mensalmente ao trabalhador, a título de ajudas de custo, constituem verdadeiras ajudas de custo, ou seja, se destinam a ressarcir o trabalhador de despesas efectuadas ao serviço ou no interesse da empresa.
3. Se conseguir provar que o pagamento dessas quantias tinha aquele destino ou tinha uma causa específica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho, tais importâncias não podem considerar-se parte integrante da retribuição, a não ser que o trabalhador consiga provar que as mesmas excediam as despesas por ele realmente



efectuadas e a medida em que excediam, bem como que essas importâncias tinham sido previstas no contrato e devem considerar-se (na parte respeitante a esses excedentes) pelos usos da empresa como elemento integrante da sua retribuição.

4. Se o empregador não conseguir fazer essa prova, tais importâncias devem considerar-se parte integrante da retribuição e a média anual dessas quantias deve ser incluída, no cálculo da retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal, até à data da entrada em vigor do CT.
5. O CT continua a estipular que a retribuição de férias deve corresponder à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, princípio de fundamental importância para garantir que o trabalhador não se sinta tentado, por necessidade económica, a não gozar as férias.
6. O mesmo já não sucede em relação ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal. O subsídio de férias, para além da retribuição base, compreende apenas as prestações que estão relacionadas com as específicas contingências em que o trabalho é prestado (subsídio de turno, o acréscimo pelo trabalho prestado em período nocturno, o subsídio de risco ou de isolamento), em detrimento daquelas que pressuponham a efectiva prestação da actividade (prémios, gratificações, comissões). E o subsídio de Natal compreende apenas a retribuição base e as diuturnidades.

**Texto integral:**

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/12a2f18f6bfff0338025758b0050365c>

[?OpenDocument](#)

4. RC de 14/06/2012 (Manuela Fialho), p. 222/11.9TTVIS.C1

**Sumário:**

- I. Todos os trabalhadores têm direito à retribuição do trabalho segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual.
- II. São pressupostos do princípio “a trabalho igual, salário igual”, a identidade de natureza da actividade e a igualdade do tempo de trabalho.



- III. Viola esse princípio o empregador que dispensa tratamento diferenciado ao nível das retribuições pagas a pessoas que, exercendo funções no âmbito da sua organização, contratadas sob o mesmo regime legal, desempenham exactamente as mesmas funções do ponto de vista da qualidade e quantidade.

***Texto integral:***

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/d86e708da27b3b2b80257a2f004ee4e9?OpenDocument>



- 6.<sup>a</sup> Embora o Decreto-Lei n.º 114/94, de 3 de Maio, que aprovou o novo Código da Estrada, não estabelecesse qualquer regime transitório em matéria de ilícitos estradais, do preâmbulo daquele diploma pode extrair-se a ideia de que se quis estabelecer uma regra transitória na matéria, através de um processo evolutivo;
- 7.<sup>a</sup> Os artigos 4.º e 5.º da Lei n.º 63/93, de 21 de Agosto, que autorizou o novo Código da Estrada, e o Decreto-Lei n.º 124/90 não se podem opor às disposições daquele diploma, por este não conter normas de carácter criminal;
- 8.<sup>a</sup> Em matéria de direito estradal não é concebível qualquer hiato legislativo no sistema;
- 9.<sup>a</sup> O actual Código da Estrada, como lei geral, não pode revogar a lei especial anterior, ou seja, o Decreto-Lei n.º 124/90;
- 10.<sup>a</sup> Assim, é de concluir que os artigos 2.º e 4.º do referenciado Decreto-Lei n.º 124/90 não foram revogados pelo artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 114/94, que aprovou o actual diploma estradal.

## 6 — Decisão

Portanto e o mais dos autos:

Acordam os deste Supremo Tribunal de Justiça em revogar, como revogam, o acórdão recorrido e outrossim determinam a repetição do julgamento na respectiva Relação, de harmonia com a decisão que seguidamente se passa a proferir e que estabelece, com carácter obrigatório para os tribunais judiciais, a seguinte jurisprudência:

Os artigos 2.º e 4.º do Decreto-Lei n.º 124/90, de 14 de Abril, que punem como crime a condução sob o efeito do álcool com uma TAS igual ou superior a 1,2 g/l, não foram revogados pelo artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 114/94, de 3 de Maio, pelo que aquela conduta não pode considerar-se descriminalizada até à entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de Março, que reviu e aprovou o actual Código Penal.

Sem tributação.

Lisboa, 3 de Outubro de 1996. — *Sebastião Duarte de Vasconcelos da Costa Pereira* (relator) — *Bernardo Guimarães Fisher de Sá Nogueira* — *António de Sousa Guedes* — *José Moura Nunes da Cruz* — *Manuel António Lopes Rocha* — *Emanuel Leonardo Dias* — *João Augusto Moura Ribeiro Coelho* — *Virgílio António da Fonseca Oliveira* — *Luís Flores Ribeiro* — *José Damião Mariano Pereira* — *Manuel de Andrade Saraiva* — *Florindo Pires Salpico* — *Joaquim Dias* — *Norberto José Araújo Brito da Câmara* — *Augusto Alves* (revejo a posição que já havia tomado) — *Armando Castro Tomé de Carvalho* — *Vitor Manuel Ferreira da Rocha* — *Manuel Fernando Bessa Pacheco* — *Joaquim Eugénio Correia de Lima* — *Joaquim Lúcio Faria Teixeira* — *José Silva Paixão*.

## Acórdão n.º 16/96

**Processo n.º 3683 — 4.ª Secção.** — Acordam, em conferência, na Secção Social, em Plenário, do Supremo Tribunal de Justiça:

Oliveira & Ferreirinha, Indústrias Metalúrgicas, S. A., interpôs o presente recurso extraordinário para fixação de jurisprudência, nos termos dos artigos 2.º do Decreto-Lei n.º 17/91, de 10 de Janeiro, e 437.º n.ºs 2, 3 e

4 do Código de Processo Penal, do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 16 de Dezembro de 1992, proferido no processo n.º 447/92, alegando que no mesmo se perfilhou, sobre a mesma questão de direito, solução oposta à que fora objecto do Acórdão da mesma Relação, proferido em 19 de Outubro de 1992, nos autos de recurso n.º 413/92 — 2.ª Secção. A questão em causa consistia em saber se o absentismo justificado era causa legítima da diferenciação salarial no âmbito do princípio constitucional previsto no artigo 59.º, n.º 1, alínea a), de «para trabalho igual salário igual» — sendo que o Acórdão de 19 de Outubro de 1992 (o acórdão fundamento) se pronunciou no sentido afirmativo, enquanto o acórdão recorrido se pronunciou no sentido negativo.

Tendo-se suscitado a questão prévia de saber qual fora a Secção competente, de entre a Criminal e a Social deste Tribunal, para conhecer do recurso, foi decidido por acórdão de fl. 46 a fl. 48 ser competente para o efeito a Secção Social.

Após o Ministério Público, nos termos do artigo 440.º, n.º 1, do Código de Processo Penal, se ter pronunciado pela existência da oposição de julgados, foi proferido despacho pelo Ex.<sup>mo</sup> Relator, que decidiu que os dois acórdãos em questão nos autos, no domínio da mesma legislação, aplicaram a situações fácticas idênticas soluções opostas com base em contrárias interpretações da alínea a) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa. Em consequência, foi ordenado o prosseguimento do recurso, nos termos da segunda parte do n.º 1 do artigo 441.º do Código de Processo Penal.

A recorrente apresentou as suas alegações, nos termos do artigo 442.º do Código de Processo Penal, tendo formulado as seguintes conclusões:

A interpretação extensiva do princípio constitucional de «para trabalho igual salário igual», subjacente à decisão recorrida, conduz, na prática, à *funcionalização* das empresas, potencia e estimula o absentismo e traduz-se *numa gritante injustiça* para os trabalhadores que, muitas vezes, com grandes sacrifícios, cumprem o dever de assiduidade ao serviço;

O acórdão recorrido confundiu, assim, discriminação com a distinção do que, objectivamente, não é equiparável;

O que o texto constitucional proíbe são as discriminações arbitrárias, no sentido de não equitativas ou iníquas, máxime, a discricionariedade persecutória;

Ainda que se perfilhe o entendimento de que os únicos factores distintivos de possíveis diferenciações salariais são a *quantidade* de trabalho (duração e intensidade) a *natureza* do trabalho (dificuldade, penosidade e perigosidade) e a *qualidade* do trabalho (exigência, conhecimentos, prática e capacidade), jamais se poderá considerar *inconstitucional* a diferenciação que tem como fundamento o *absentismo*, ainda que justificado;

E isto, desde logo, porque, no caso concreto, a *quantidade* (duração) de trabalho efectivo não é idêntica;

Deve, por conseguinte e em face das razões sumariamente expostas, ser lavrado assento com a seguinte formulação: «O absentismo, ainda que justificado, constitui factor de diferenciação



lícito face ao disposto no princípio de 'para trabalho igual, salário igual', consagrado no n.º 1, alínea a), do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.»

Contra-alegou o Ex.º Procurador-Geral-Adjunto da Secção Social deste Tribunal, que sintetizou as suas doutras alegações nas seguintes conclusões:

- 1.ª Concluir-se que é inconstitucional, face ao artigo 59.º, n.º 1, alínea a), da Constituição da República Portuguesa fazer repercutir na quantidade de trabalho as faltas justificadas;
- 2.ª Decidir-se a presente oposição de julgados, lavrando-se assento com a seguinte ou semelhante redacção: «O absentismo justificado não influiu nos factores de diferenciação salarial lícitos, nos termos do artigo 59.º, n.º 1, alínea a), da Constituição da República Portuguesa.»

Foram colhidos os vistos legais, cumprindo decidir.

Como já se referiu, a questão que nestes autos se discute é a de saber se, face ao princípio constitucional de «para trabalho igual salário igual», contido no artigo 59.º, n.º 1, alínea a), da Constituição da República Portuguesa, uma situação de absentismo justificado constitui factor de legítima diferenciação de níveis salariais relativamente a trabalhadores que, em regra, exercem trabalho igual em termos da natureza, qualidade e quantidade.

Com interesse para o problema em análise, deu-se como provada no acórdão a seguinte matéria de facto:

- 1) Almerinda Conceição Silva e Ana Emília Barroso Lebre são trabalhadoras da arguida, todas com a categoria de detektoras de deficiências de fabrico de 1.ª;
- 2) Todas elas desempenham funções iguais (verificação da perfeição de produtos acabados), designadamente deficiências em machos, eventualmente rebarbar os machos com uma lâmina e ainda detectando deficiências nos mesmos a fim de que aquele (*sic*) providencie no sentido do acerto ou afinação da máquina, etc.;
- 3) Todas elas tem igual horário de trabalho, trabalhando quarenta e quatro horas semanais em cinco dias na semana;
- 4) Todas elas prestam trabalho no mesmo local, na secção de macharia, nas instalações industriais da arguida;
- 5) Todas elas se encontram em igual posição hierárquica dentro da organização de trabalho da arguida, estando subordinadas e em iguais condições ao superior hierárquico, José Raul Sousa;
- 6) A Almerinda apresenta igual perfeição e capacidade na execução do serviço e semelhante rendimento (produtividade), durante os períodos efectivos aos das demais trabalhadoras referidas no n.º 1) (crê-se que há lapso material quanto ao nome da trabalhadora referida, que deve ser antes a Ana Emília, pois esta é que teria sido salarialmente discriminada);
- 7) Os factos referidos nos n.ºs 2) a 6) verificam-se desde, pelo menos, Janeiro de 1991 (*sic*);
- 8) Até Dezembro de 1989 (e, pelo menos, desde Julho de 1990, a arguida pagou a qualquer das referidas trabalhadoras igual retribuição base), retribuição que em Dezembro de 1989 era de 45 150\$;

- 9) Desde Janeiro de 1990, inclusive, a arguida alterou a retribuição das referidas trabalhadoras, fixando-as nos seguintes termos:

Maria Olívia Gonçalves da Silva: 51 500\$ (Janeiro a Maio), 55 500\$ (Junho a Dezembro), 63 800\$ (Janeiro a Setembro de 1991);

Almerinda da Conceição Silva: 51 000\$ (Janeiro a Maio), 55 000\$ (Junho a Dezembro), 62 100\$ (Janeiro a Setembro) [crê-se que se mantém o lapso material referido no n.º 6) e que esta segunda trabalhadora será Ana Emília Barroso Lebre, pois que é a ela que é imputado o absentismo, como se vê do facto seguinte];

- 10) Em 1990, a Ana Emília apresentou o absentismo de 38,84%, enquanto a M. Olívia, trabalhadora comparada, apresentou de absentismo 4%;
- 11) Para os referidos valores de absentismo a arguida considerou todas as ausências ao serviço, sejam justificadas ou não;
- 12) A diferença das retribuições base de 1991 entre a Almerinda, a Ana Emília Barroso Lebre e a M. Olívia da Silva ficou a dever-se ao absentismo de Ana Emília referida no n.º 10).

No acórdão fundamento deu-se provado, com interesse para a questão em causa, o seguinte conjunto de factos:

- 1) Jacinta, Maria Piedade e Maria Deolinda eram trabalhadoras ao serviço da recorrente, tendo todas a categoria de detektoras de deficiências de fabrico de 1.ª e todas desempenhando funções iguais — verificação da perfeição de produtos acabados, designadamente de acessórios metálicos de tubagem e outros;
- 2) Todas tinham igual horário de trabalho, trabalhando quarenta e quatro horas semanais e cinco dias por semana, desempenhando funções na secção de controlo final;
- 3) Todas se encontravam em igual posição hierárquica e subordinadas ao mesmo superior hierárquico, Norman Luís Ferreira Ramuni;
- 4) A Jacinta apresenta igual perfeição e capacidade na execução do serviço e semelhante rendimento (produtividade) ao das colegas referidas no n.º 1), sendo que os factos referidos nos n.ºs 2) a 6) se verificaram desde, pelo menos, Janeiro de 1991;
- 5) Até Dezembro de 1990 (e, pelo menos, desde Julho desse ano) a arguida pagou às referidas trabalhadoras igual retribuição base, que em Dezembro de 1990 era de 53 000\$;
- 6) A partir de Janeiro de 1991, a arguida passou a pagar à Piedade e à Deolinda 63 200\$ e à Jacinta 61 000\$;
- 7) Em 1990 a Jacinta apresentou um índice de absentismo de 44,78%, essencialmente devido a baixa médica, enquanto no mesmo ano tal índice foi de 6,58% para a Piedade e de 2,21% para a Deolinda;
- 8) Nesses valores foram consideradas todas as ausências ao trabalho, justificadas ou não;
- 9) A diferença salarial referida no n.º 6) ficou a dever-se ao absentismo apresentado pela Jacinta.



Face à identidade praticamente total da base de facto apurada nos dois acórdãos, e realmente manifesta a sua oposição quanto à mesma questão de direito, pois enquanto o acórdão fundamento considerou causa justificativa de diferenciação ou discriminação salarial o absentismo justificado, o acórdão recorrido entendeu que o referido absentismo «de modo algum» podia influenciar o princípio constitucional de «para trabalho igual salário igual».

Vejamos.

Quer a doutrina quer a jurisprudência são unânimes em considerar que o princípio de «para trabalho igual, salário igual», consagrado no n.º 1, alínea a), do artigo 59.º da Constituição — que é, aliás, a projecção, quanto a direitos específicos dos trabalhadores, do princípio da igualdade essencial dos cidadãos perante a lei, inscrito no artigo 13.º do mesmo diploma —, implica e pressupõe que a retribuição deva ser conforme à quantidade de trabalho (ou seja, à sua intensidade e duração), à qualidade do trabalho (dos conhecimentos, da prática e da capacidade do trabalhador) e à natureza do trabalho (ou seja, à sua dificuldade, penosidade e perigosidade). Assim, se vários trabalhadores produzirem trabalho que possa ter-se por igual segundo os referidos parâmetros, não pode a entidade patronal pagar-lhes salários de diferente valor. A Constituição fixa naquela disposição os critérios objectivos à luz dos quais deve aferir-se a igualdade do trabalho, assim se proibindo o arbítrio e a discriminação salarial face a situações laborais essencialmente idênticas. O que não impede a diferenciação salarial que premeie o mérito e estimule a produtividade, desde que tenha por base a consideração daqueles critérios — o que se impõe é que a diversidade de tratamento seja materialmente fundada do ponto de vista da segurança jurídica, da justiça e da solidariedade. V., por todos, Gomes Canotilho e Vital Moreira, in *Constituição Anotada*; Monteiro Fernandes, in *Direito do Trabalho*, vol. 1, a pp. 384 e segs.; Menezes Cordeiro, in *Manual de Direito do Trabalho*, a pp. 736 e segs.; Lobo Xavier, in *Curso do Direito do Trabalho*, a pp. 403-404, e Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 19 de Janeiro de 1989, de 1 de Março de 1990 e de 14 de Novembro de 1990, in *Acórdãos Doutrinários*, n.ºs 328, p. 558, 343, p. 1017, e 350, p. 268, respectivamente.

No caso em análise é indiscutível que o trabalho de todas as trabalhadoras envolvidas, as pretensamente discriminadas e as outras, era igual em termos de natureza e qualidade — a questão está em saber se tal igualdade se deva ter também por existente em termos de quantidade.

No acórdão fundamento entendeu-se que tal facto não se verificava porque a trabalhadora «discriminada» apresentava uma taxa de absentismo — essencialmente devido a baixa médica — muito superior à das suas colegas, desse modo afectando a duração relativa de trabalho por elas prestadas; no acórdão recorrido entendeu-se, porém, que o absentismo não pode ser causa de diferenciação salarial, verificados que sejam os requisitos da igualdade de trabalho previstos na Constituição.

Dado que o recurso tem, essencialmente, por base o absentismo justificado como causa legítima da alegada discriminação salarial em situações de trabalho igual pela sua natureza e qualidade, é sobre os efeitos de tal tipo de absentismo que versarão as nossas considerações.

O absentismo justificado corresponde à noção de faltas justificadas e, por isso, a questão a decidir é a de saber se poderão aquelas ser fundamento de diferen-

ciação salarial legítima no quadro do princípio constitucional de «para trabalho igual salário igual».

Creemos que tal fundamento não pode afectar ou reflectir-se no direito à igualdade de salários se os trabalhadores envolvidos, inclusivamente o eventualmente discriminado pelo referido motivo, desenvolvem trabalho igual em natureza e qualidade nos períodos comuns de serviço efectivo — como sucedeu, aliás, nos casos que foram objecto das decisões opostas em análise.

Entre os deveres a que o trabalhador fica vinculado por efeito do contrato de trabalho conta-se o da assiduidade, ou seja, o de comparecer ao serviço nos termos contratados para aí prestar a actividade a que se obrigou [artigo 20.º, n.º 1, alínea b), do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969]. Este dever supõe que o trabalhador possa comparecer ao trabalho, de sorte que só ocorrerá a sua violação se a ausência daquele puder ser-lhe imputada por causa não legalmente prevista como justificada. Com efeito, a lei prevê que as faltas ao trabalho possam ser justificadas ou injustificadas e àquelas não atribuiu outra consequência senão a perda da retribuição — e nem sempre (cf. artigos 22.º, 23.º, 24.º e 26.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro). As faltas justificadas não representam, por isso, violação do dever da assiduidade nem assumem, em consequência, a natureza da infracção disciplinar, sendo de acentuar que, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º do citado diploma legal, as faltas em causa «não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador» — salvo a perda da retribuição correspondente aos dias das faltas.

Aceitar, por isso, que o absentismo justificado — em regra, se elevado, sempre devido a situações de doença — possa penalizar o salário do trabalhador que nos períodos da efectividade de serviço preste um trabalho igual ao de outros colegas quanto à natureza, qualidade e produtividade do mesmo, aceitar uma diferenciação salarial nessas circunstâncias corresponderia a atribuir às faltas justificadas um efeito que a lei não prevê nem consente. Na prática, iria permitir-se, por tal via, uma efectiva diminuição da retribuição do trabalhador justificadamente ausente, já que em diminuição se traduziria o não aumento ou aumento inferior do seu salário em confronto com a progressão do dos seus colegas. Não pode, a nosso ver, um tal absentismo produzir tais efeitos, desde logo violadores de garantias dos trabalhadores, designadamente a da proibição de baixa de retribuição pela entidade patronal [artigo 21.º, n.º 1, alínea c), do Decreto-Lei n.º 49 408].

É evidente que a orientação que perfilhamos supõe que se trate de justificação autêntica e séria, que não de absentismo justificado aparente, consequente a conduta reprovável ou ilícita do trabalhador.

Por todo o exposto, não havendo lugar a qualquer alteração da decisão proferida no acórdão recorrido, uniformiza-se a jurisprudência nos seguintes termos:

«Viola o princípio de 'para trabalho igual salário igual', inscrito no artigo 59.º, n.º 1, alínea a), da Constituição, a entidade patronal que pratique discriminação salarial fundada em absentismo justificado por doença do trabalhador.»

Custas pela recorrente.

Cumpra o disposto no artigo 444.º, n.º 1, do Código de Processo Penal.

Lisboa, 22 de Outubro de 1996. — *Fernando José Leal Loureiro Pipa* — *José Manuel Carvalho Pinheiro* — *Victor Manuel de Almeida Deveza* — *Isidro de Matos Canas* — *António Manuel Pereira*.



Título: **Retribuição e outras atribuições  
patrimoniais**

Ano de Publicação: 2013

ISBN: 978-972-9122-37-8

Série: Formação Inicial

Edição: Centro de Estudos Judiciários

Largo do Limoeiro

1149-048 Lisboa

[cej@mail.cej.mj.pt](mailto:cej@mail.cej.mj.pt)