



“O que incluir na *Retribuição Normal* da alínea a) do n.º 1 do artigo 305º do Código do Trabalho”

Nas atuais circunstâncias, muitas são as dúvidas a todos os níveis e nas relações laborais também, já de si frutuosas nesse campo. Compete, porém, encontrar resposta à seguinte questão:

Que montantes considerar para efeitos da *Retribuição Normal* a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 305º do Código do Trabalho, para a qual remete o n.º 4 do artigo 6º do DL n.º 10-G/2020, de 26 de março de 2020.

Seguindo o normal caminho, retirado do campo do consenso e do conforto da jurisprudência, ousamos dizer que «*a interpretação jurídica tem por objeto descobrir, de entre os sentidos possíveis da lei, o seu sentido prevalente ou decisivo*».

E, de acordo com os princípios enunciados pelo artigo 9.º do Código Civil, para a interpretação de normas, começamos por sublinhar que a interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.

Ou seja, não nos cingindo à letra da lei quando esta se refere a *retribuição normal*, e partindo do seu texto global e em consonância com o demais sistema jurídico, consideramos neste momento que para a resposta à questão supra

colocada, não basta fazer uma análise de conceitos jurídicos resultantes de textos doutrinários ou jurisprudenciais.

Não. É essencial ter em conta as condições específicas deste tempo em que a sua aplicação surge como uma necessidade para trabalhadores e empresas.

Partindo de todas as enunciações teóricas e indo ao encontro da resposta prática e concreta que urge dar à questão, defendemos e pretendemos com o presente exercício de reflexão procurar encontrar consenso para a afirmação e aplicação na prática de que, a *retribuição normal* a que se refere a norma em causa, não poderá deixar de ser a retribuição que, não fora a anormalidade do regime de redução ou suspensão por situação de crise empresarial, vulgo *lay off*, o trabalhador receberia se estivesse a desempenhar as suas normais funções.

Evidencia por isso ressaltar que, para nós, a pedra de toque na interpretação prática da questão terá de ser a expressão usada pelo legislador quando se refere a ***normal*** retribuição.

No que ao particular conceito de retribuição respeita, como não podia deixar de ser, é forçoso recorrer ao conceito legal estabelecido pelos princípios enunciados no artigo 258º do Código do Trabalho, que define como retribuição toda a prestação que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

E ainda que, o conceito de retribuição integra a retribuição base e todas as outras prestações que tenham um carácter regular e periódico.

Parece, pois, haver consenso em incluir no conceito de *Retribuição Normal* a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo. 305.º do Código do Trabalho, e que é aqui objeto da nossa análise, todas as prestações retributivas pagas pelo empregador ao trabalhador e que tenham um carácter regular e periódico.

Abrimos aqui um parêntesis para considerar que, igualmente haverá consenso no que respeita à inclusão daquelas prestações que são pagas pela

empregadora ao trabalhador todos os meses do ano ou pelo menos onze meses do ano.

E, aliás, sobre esta particular questão das prestações acessórias que devem ser consideradas para efeitos da retribuição do trabalhador, chamamos aqui à colação as demais normas constantes do Código do Trabalho que nos permitem retirar o preenchimento prático do conceito em causa, e sobre as quais existe já um largo consenso doutrinal e jurisprudencial, tais como o Art. 264º do Código do Trabalho que se refere à retribuição que o trabalhador deve receber em gozo de férias e que corresponde àquela que receberia se estivesse em serviço efetivo.

Poderemos então afirmar com segurança que as prestações acessórias da retribuição base que são pagas quando o trabalhador está em gozo de férias, têm também forçosamente de ser consideradas para efeito da retribuição normal a que se refere a norma em causa.

Neste ponto, podemos, pois, afirmar que a *quase* totalidade das prestações acessórias da retribuição do trabalhador devem, pois, ser consideradas para efeitos da retribuição normal a atender em sede de redução ou suspensão em situação de crise empresarial.

Então na prática que prestações excluir. Nenhumas?

Também, não.

Até porque, não podemos ignorar a norma do artigo 260.º do Código do Trabalho que, exclui do conceito de retribuição importâncias que, citando a anotação de Joana Vasconcelos ao artigo em causa, em Código do trabalho anotado, Almedina, 12ª edição, refere que, « o elenco de prestações nele abrangidas, (...) têm como denominador comum uma causa-função diversa da estrita contrapartida do trabalho prestado. ».

Relativamente às prestações abrangidas pela previsão das várias alíneas dos ns.º1 a 3 do artigo em causa o legislador afasta a presunção de retribuição.

Caberá para a qualificação como retribuição, ter em conta que prestações como ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, abono para falhas e subsídio de alimentação só serão consideradas como retribuição na parte que excedam os montantes normais e tenham sido previstas no contrato, ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

Já quanto às gratificações e os prémios ou incentivos, desde que não revistam carácter regular e permanente, mas antes carácter extraordinário, também não podem ser consideradas retribuição.

Ora, chegados a este ponto e mais uma vez, recorrendo às regras e princípios de interpretação das normas, e que supra enunciamos neste exercício de reflexão a que nos propusemos, e tendo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada, entendemos que a análise da questão não pode ser arredada das normas que regem as declarações de remunerações que as entidades empregadoras são obrigadas a declarar à segurança social.

Até porque, se para os trabalhadores a grande questão se prende em saber que montantes a empregadora considerou para efeitos de cálculo da compensação retributiva que vai receber, para as empresas a grande questão prática resume-se em saber que montantes vão considerar no preenchimento da declaração anexa ao modelo RC 3056-DGSS que enviam à Segurança Social para efeitos do recebimento do apoio financeiro a que se refere o n.º6 do artigo 6.º do DL DL n.º 10-G/2020, de 26 de março de 2020.

Aliás, sem prejuízo de análise do regime que resulta dos artigos 44º e seguintes do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, Lei n.º 110/2009, DR série I, de 16/09/2009, consolidado com as posteriores alterações, e que consideramos essencial para a resolução da questão em análise, permitimo-nos só e ainda antes dessa análise, realçar um

aspecto prático e recorrente na atual prática de informação on line governamental, que é não só curioso, mas essencialmente indicativo e por isso o apontamos também por espelhar o pensamento legislativo atual.

Realçamos que, à semelhança do que ocorre com muitas outras matérias, também neste âmbito, em 27/03/2020, no site oficial do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nas FAQ (acrónimo da expressão inglesa *frequently asked questions* – literalmente traduzido como perguntas mais frequentes), acerca das medidas excecionais e temporárias de resposta à epidemia covid-19 apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho, encontramos no ponto 16, página 8, a seguinte FAQ:

« 16. Quais as parcelas retributivas que entram para o cálculo da compensação retributiva?

A lei usa o conceito de “retribuição normal ilíquida” (artigo 305.º, n.º1 al. a), do Código do Trabalho).

O conceito é mais abrangente do que o de retribuição base, e mais abrangente do que o que se retira do artigo 262.º (retribuição base e diuturnidades).

O conceito de “retribuição normal” envolve a retribuição base, as diuturnidades e todas as demais prestações regulares e periódicas inerentes à prestação de trabalho, que constem da folha de vencimento.».

Ora, resulta que a indicação que é dada pelo legislador e para a questão frequente, que é também a da nossa exposição, acerca de saber quais as parcelas retributivas que “entram” para o cálculo da compensação retributiva, vai ao encontro do critério que supra enunciamos, referente ao carácter regular e periódico da prestação retributiva, mas também inerentes à prestação de trabalho.

Resta então uma análise às normas dos artigos 44º e seguintes do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, com

vista a podermos dar resposta à questão que supra se enunciou e se deixou em aberto, acerca de saber quais as prestações retributivas que se considera não deverem ser incluídas no conceito de *Retribuição Normal* a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo. 305.º do Código do Trabalho.

Ora, se por um lado no artigo 46.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social temos o elenco das prestações que ali se consideram como remunerações sujeitas a incidência retributiva, no artigo 48.º do mesmo Código temos os montantes que não estão sujeitos a incidência retributiva.

De uma análise comparativa do teor das normas dos artigos 46.º e 48.º, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, não descurando todo o já exposto, podemos retirar pelo menos que, são remunerações sujeitas a incidência contributiva todas as prestações que são atribuídas ao trabalhador com carácter de regularidade, e que sejam uma contrapartida direta ou indireta da prestação de trabalho.

Ou seja, mais uma vez o que se retira é que, devem ser consideradas no conceito de *Retribuição Normal* a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo. 305.º do Código do Trabalho todas as prestações regulares e periódicas inerentes à prestação de trabalho.

Pelo que, podemos então concluir que prestações que não sejam regulares nem periódicas, aquelas que sejam pagas com carácter extraordinário, e aquelas que não tenham contrapartida na prestação de trabalho, não devem ser incluídas no conceito de *Retribuição Normal* a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo. 305.º do Código do Trabalho.

Nesta exclusão, apontamos o subsídio de alimentação normal, por traduzir a assunção pelo empregador de uma despesa de alimentação do trabalhador, as ajudas de custo e despesas que se destinam a reembolsar gastos esporádicos e eventuais, as liberalidades, prémios extraordinários, subsídios para compensação de encargos familiares como subsídios de renda, de creche, de escolaridade, e outros de apoios sociais.

À contrário, todas as demais prestações regulares e periódicas inerentes à prestação de trabalho e que são normalmente pagas pela entidade empregadora ao trabalhador, devem ser incluídas no conceito de *Retribuição Normal* a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo. 305.º do Código do Trabalho.

Este é, salvo melhor, o nosso entendimento.

Rui Miranda

Secretário Geral do SINDEL

9 de Abril de 2020