

AS PRESTAÇÕES EM ESPÉCIE

— À LUZ DOS
CONCEITOS DE
RETRIBUIÇÃO E DE
RETRIBUIÇÃO BASE

Nuno Marques Agostinho

NOVA CAUSA
EDIÇÕES JURÍDICAS

AS PRESTAÇÕES EM ESPÉCIE

à luz dos conceitos de
retribuição e de retribuição base

Nuno Marques Agostinho

Advogado

Mestre em Direito

Título

As prestações em espécie

à luz dos conceitos de retribuição
e de retribuição base

Autor

Nuno Marques Agostinho

NovaCausa, Edições Jurídicas

Braga, Portugal

www.novacausa.net

ISBN: 978-989-8515-49-0

Depósito Legal: 432404/17

Design: Bruno Dias

www.bdias.pt

© 2017, novembro

NovaCausa, Edições Jurídicas

A reprodução, total ou parcial,
desta obra, por fotocópia ou
qualquer outro meio, mecânico
ou electrónico, sem prévia auto-
rização do autor e do editor, é ilí-
cita e passível de procedimento
judicial contra o infractor.

AS PRESTAÇÕES EM ESPÉCIE

à luz dos conceitos de
retribuição e de retribuição base

Nuno Marques Agostinho

Advogado

Mestre em Direito

NOVA CAUSA
EDIÇÕES JURÍDICAS

Prefácio



O tema desenvolvido no presente estudo é, não só muito interessante, como, nos tempos que correm, especialmente importante. A qualificação de uma prestação atribuída pelo empregador ao trabalhador como retribuição, ainda mais se a mesma for em espécie, não tem sido matéria em que, em Portugal, se verifique consenso, desde logo, e naturalmente, pelos próprios sujeitos do contrato de trabalho, interessados diretos na questão, mas também na jurisprudência e mesmo na doutrina. Os impactos financeiros para as empresas, para os trabalhadores e para o Estado, designadamente fiscais e de segurança social, que decorrem do tratamento que, conforme sejam ou não incluídas no conceito de retribuição, deve ser dado a tais prestações, bem como todas as demais consequências inerentes, tornam imperativo e absolutamente essencial o estímulo e bom acolhimento a todos os contributos científicos sobre o tema, como o aportado por este excelente trabalho do Mestre Nuno Agostinho.

Trata-se de um tema pouco aprofundado tanto na doutrina como na jurisprudência. Nos manuais, o tratamento é relativamente sumário e não se atende à complexidade e diversidade das situações. Os estudos específicos versam sobre situações concretas que constituem apenas uma parte do problema, e não fornecem, por isso, critérios globais de qualificação. Quanto à jurisprudência, caracteriza-se pela escolha do caminho mais fácil que consiste em, na dúvida, qualificar qualquer prestação do empregador como retribuição ou seguir, acriticamente teses adotadas em tribunais hierarquicamente superiores.

Com efeito, como se pode constatar de qualquer análise, simples que seja, ao panorama de decisões judiciais sobre este tema, existe na jurisprudência, e, em consequência, na vida prática, nomeadamente na realidade quotidiana das empresas que convivem com as decisões desiguais dos tribunais, uma aparente confusão sobre a qualificação das prestações retributivas em espécie. Essa relativa indefinição deve-se a várias causas. Em primeiro lugar, ao facto de essas atribuições patrimoniais procurarem camuflar a qualificação retributiva, pelo facto de essa qualificação implicar, desde logo, a aplicação de um regime de garantias retributivas que não é querido por quem as realiza. Quem as atribui tem-nas em vista, em exclusivo, e não a um conjunto de outras prestações que não estavam no seu espírito. Em segundo lugar, em muitas situações, os trabalhadores também têm vantagens imediatas, fiscais e contributivas, em colaborar com este quadro de falseamento da qualificação das prestações. A terceira causa é a análise feita pelos tribunais a um tema que, em si mesmo, é muito complexo porque, nestas atribuições, convivem intenções retributivas com outros propósitos ou razões de ser, como sejam a compensação de despesas, de riscos ou de disponibilidades, ou ainda apoios sociais e familiares. Diferentemente da retribuição base, que é indiscutivelmente e unicamente contrapartida de trabalho, trata-se de prestações com razões de ser múltiplas que não podem ser reduzidas, sem mais, a uma única natureza ou qualidade.

Por um lado, a maior parte dos componentes para além da retribuição base relevam de políticas retributivas que se consideram ser o modelo a aplicar à generalidade dos trabalhadores, e não só

categorias dirigentes ou Quadros, e que visam funcionar num quadro que privilegia a componente variável do salário, normalmente ligada a incentivos e à compensação de resultados, ou seja, um quadro que não é o comum da relação de trabalho subordinado. Por outro lado, tais componentes “exigem” a quem as recebe a “aceitação” da autoridade e direção do empregador para além do quadro horário devido pelo trabalhador, alargando, não raro, esse poder à totalidade da pessoa deste e da sua disponibilidade para a empresa. Isso confere a muitas prestações pecuniárias do empregador ao trabalhador um sentido que escapa à mera lógica comutativa do trabalho/salário.

A matéria ganha especial relevo quando, para além da qualificação, se suscitam as questões de regime aplicável. Uma prestação é de natureza retributiva – e depois? É necessariamente irreduzível? É forçosamente incluída no cálculo do subsídio de férias? É que, como está demonstrado, a qualificação retributiva não oferece uma resposta unívoca a todas as questões práticas que se levantam nesse domínio.

A escolha deste tema pelo Mestre Nuno Agostinho, exprime, assim, antes de mais, um grande gosto pelo risco.

Não surpreendeu, porém, quem seguiu a sua trajetória na parte letiva do curso de Mestrado, pois que ele revelou uma personalidade incapaz de virar as costas às dificuldades, antes voltada para a procura do sentido profundo das coisas, numa atitude de grande humildade intelectual – qualidade rara e que eu muito prezo.

Apesar das grandes dificuldades inerentes à sua vida profissional, o Mestre Nuno Agostinho foi sempre, nas aulas e nas sessões de seminário, de uma irrepreensível assiduidade e de uma atenção acutilante, bem como de uma participação ativa, construtiva e solidária.

Na elaboração da dissertação que agora se publica, agiu com plena autonomia, reduzindo ao mínimo a necessidade de orientação da minha parte.

Ao reler agora este ensaio, reforço a impressão inicial de que se trata de um trabalho muito bem escrito e sistematizado, com boa fundamentação na jurisprudência e nas várias orientações da doutrina, e com o grande mérito de evidenciar, num discurso analítico aprofundado, as fragilidades de várias respostas que são dadas, quer pelos

tribunais, quer pela doutrina, à questão da qualificação de atribuições patrimoniais do empregador.

Torna-se, assim, claro que esta obra se reveste do maior interesse como ferramenta e fonte de inspiração para quem, na doutrina e nos tribunais, deve pronunciar-se acerca das tortuosas questões qualificativas que a matéria suscita.

Lisboa, 10 de Abril de 2017

Maria Luísa Teixeira Alves

Índice

Prefácio	5
Apresentação e agradecimentos	10
Glossário de siglas	15
I – Introdução	17
II – Retribuição	23
III – Ajudas de custo	39
IV – Tutela da retribuição – em especial, o princípio da irredutibilidade da retribuição	45
V – Retribuição certa, variável e mista	55
VI – Retribuição em espécie	59
VII – Retribuição modular	67

VIII – Retribuição base	71
IX – A retribuição base pode conter prestações não pecuniárias? E ser variável?	81
X – Des(necessidade) da regularidade e periodicidade das prestações em espécie	93
XI – Complementos retributivos	99
XII – Natureza retributiva das seguintes prestações em espécie:	107
XII.1 - Atribuição de alojamento – casa de habitação fornecida pela entidade empregadora	111
XII.2 - Atribuição de viatura automóvel, manutenção e combustível	114
XII.3 - Atribuição de cartão de crédito	123
XII.4 - Atribuição de telemóvel e crédito de chamadas	126
XII.5 - Atribuição de seguros de vida, de saúde e de acidentes pessoais	129
XIII – As prestações retributivas em espécie tratadas no ponto XII supra podem fazer parte da retribuição base?	133
XIV – Equivalência pecuniária das seguintes prestações retributivas em espécie:	137
XIV.1 - Alojamento - casa de habitação fornecida pela entidade empregadora	143
XIV.2 - Viatura automóvel	145
XIV.3 - Manutenção, e abastecimento de combustível, da viatura	147
XIV.4 - Cartão de crédito (limitado à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador e da sua família)	149
XIV.5 - Telemóvel e crédito de chamadas	151
XIV.6 - Seguros de vida, de saúde e de acidentes pessoais	152

XV – Operatividade do conceito de retribuição base contendo prestações em espécie	157
XVI – Regime da retribuição base contendo prestações em espécie	167
XVI.1 – Cálculo da retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal	169
XVI.2 – Cálculo da retribuição por isenção de horário de trabalho, de trabalho noturno e de trabalho suplementar - cálculo do valor da retribuição horária	177
XVI.3 – Cálculo das compensações e indenizações por cessação do contrato de trabalho	181
XVI.4 – Regime contributivo	183
 XVII – Conclusão. Justiça da solução	185
 Fontes	188
Referências bibliográficas	189

Introdução

I

Temos observado que os empregadores revelam uma natural tendência para, por razões que adiante analisaremos, criar prestações complementares ou acessórias em espécie que, pelo menos na aparência, não integram o conceito de retribuição.

Em resposta, os trabalhadores, especialmente nos últimos anos, têm tomado a iniciativa de discutir judicialmente a natureza daquelas prestações.

Os nossos tribunais, chamados a dirimir estes conflitos, têm entendido, com alguma largueza, que, em determinações condições, sobre as quais nos debruçaremos, estas atribuições têm natureza retributiva.

Porém, nunca se abalançam a declará-las como integrando a retribuição base.

As decisões são, assim, nesta parte, aparentemente salomónicas.

Assinala-se que esta posição da jurisprudência, que se foi cristalizando nos últimos anos, não foi acompanhada de qualquer alteração legislativa de monta.

Com efeito, apesar da aprovação, em 2003 e em 2009, de dois novos Códigos do Trabalho, as normas jurídicas aplicáveis a este tema

têm-se mantido relativamente estáveis, pelo menos no essencial, desde o Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969 (habitualmente designado por LCT¹).

Por outro lado, a doutrina tem-se também mantido extraordinariamente prudente na abordagem a estes temas, sobre os quais tem opinado com assinalável parcimónia.

Este afastamento tem permitido que – a respeito, por exemplo, do conceito de retribuição base – se avolumem decisões judiciais que, de modo quase acrítico, se limitam a remeter para a fundamentação de outras anteriores.

Importa ainda assinalar que, embora a qualificação destas prestações como sendo retributivas tenha uma não despicienda importância prática – desde logo, tendo carácter retributivo, aplica-se-lhes, à partida, o princípio da irredutibilidade da retribuição – o facto de se entender que não fazem parte da retribuição base tem um enorme impacto nas relações laborais.

É que o conceito de retribuição base releva, essencialmente, por duas ordens de razão, a saber: i) a retribuição base serve de parâmetro (juntamente com outras prestações) para o cálculo de outras atribuições patrimoniais, designadamente, o subsídio de férias e de Natal, a retribuição por isenção de horário de trabalho, por trabalho noturno e por trabalho suplementar e ii) a retribuição base (bem como as diuturnidades, caso existam) constitui a base de cálculo das compensações devidas aos trabalhadores em caso de despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação (cf: artigos 366º, 372º e 379º do CT) e das indemnizações devidas em caso de despedimento ilícito e outras situações de cessação do contrato de trabalho, que adiante analisaremos.

Assim, em todos estes casos, a retribuição base constitui um dos eixos centrais em que assenta o sistema jurídico montado pelo legislador.

Porém, apesar da sua inequívoca relevância, é nossa convicção que, em termos dogmáticos, o conceito de retribuição base não está

1 Referimo-nos, sobretudo, ao artigo 82º e ss. da LCT

ainda estabilizado, pelo que os julgadores chamados a decidir casos concretos não pisam terreno sólido.

São estas, em súmula, as razões pelas quais optámos por abordar este tópico.

Neste quadro, são as seguintes as questões essenciais a que, nesta sede, procuraremos responder:

As atribuições em espécie (particularmente a atribuição de casa, viatura de serviço, manutenção e combustível, cartão de crédito, telemóvel e crédito de chamadas e de seguros de vida, saúde e acidentes pessoais) são suscetíveis de integrar a retribuição?

Em caso positivo, quais os requisitos específicos que devem preencher para esse efeito?

E, nessa hipótese, são também suscetíveis de integrar a retribuição base ou, em virtude da sua natureza, as atribuições em espécie não podem fazer parte dela?

Se, conceptualmente, essa hipótese se revelar viável, em que condições é que deve considerar-se que integram a retribuição base?

Por fim, se a resposta a esta última questão for igualmente positiva, como é que, ainda assim, esse conceito – de retribuição base – pode manter-se operativo e qual o regime que lhe é aplicável?

Procuraremos, ao longo desta obra, contribuir para a construção de uma resposta a estas questões.