



Rui Filipe Fondinho Duarte

ATRIBUIÇÃO DE VIATURA COMO PRESTAÇÃO INCLUÍDA OU EXCLUÍDA DA RETRIBUIÇÃO

Dissertação de mestrado, na área de especialização em Ciências Jurídico-Empresariais/Menção em Direito Laboral, apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

julho/2017

RUI FILIPE FONDINHO DUARTE

**ATRIBUIÇÃO DE VIATURA COMO PRESTAÇÃO
INCLUÍDA OU EXCLUÍDA DA RETRIBUIÇÃO**

JULHO, 2017

RUI FILIPE FONDINHO DUARTE

Aluno da Faculdade de Direito – Universidade de Coimbra, n.º 2014173767



FDUC FACULDADE DE DIREITO
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

ATRIBUIÇÃO DE VIATURA COMO PRESTAÇÃO INCLUÍDA OU EXCLUÍDA DA RETRIBUIÇÃO

Rui Filipe Fondinho Duarte

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na área de especialização em Ciências Jurídico – Empresariais / Menção em Direito Laboral.

Orientador: Professor Doutor João Carlos Conceição Leal Amado

COIMBRA, 2017

“ I love when people doubt me. It makes me work harder to prove them wrong.”

Derek Jeter

AGRADECIMENTOS

Nas palavras de William Arthur Ward, *“feeling gratitude and not expressing it is like wrapping a presente and not giving it”*.

Apesar do processo solitário que envolve a produção de uma dissertação é forçoso reconhecer o apoio e inúmeros contributos sem os quais esta investigação não teria sido possível.

Não querendo esquecer ou preterir nenhum, apenas agradeço, inabilmente, a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para o término da presente dissertação.

RESUMO

O presente estudo tem como intento apreender a influência do conceito de *retribuição e outras prestações patrimoniais* no domínio da relação laboral.

A retribuição e prestações associadas são um dos domínios em que mais claramente se manifesta a evolução da realidade laboral, sendo comuns tensões no quadro normativo vigente. Como tal, e com o intuito de clarificar o enquadramento legal de certas atribuições conferidas ao trabalhador no âmbito da relação laboral, será descrito o regime vigente no atual Código do Trabalho, maioritariamente, no Título II, Capítulo III, referente à *Retribuição e outras prestações patrimoniais*.

Questões relativas à qualificação (como retributivas ou não) de determinadas atribuições patrimoniais feitas pela entidade empregadora ao trabalhador e à determinação das consequências associadas vão ser esquadrinhadas a fim de dilucidar precisa e concisamente o conceito de retribuição, enquanto elemento complexo que extravasa a mera prestação monetária.

Preeminente deferência será dada à atribuição, por um empregador, do uso de uma viatura da empresa a certo trabalhador, enquanto prestação que pode (ou não) ter natureza retributiva, para efeitos do disposto no artigo 258.º e seguintes do Código do Trabalho e, claro está, às consequências legais daí advenientes.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; Código do Trabalho; Relação individual de trabalho; Retribuição; Conceito de retribuição; Prestações patrimoniais; Qualificação de atribuições patrimoniais; Viatura automóvel.

ABSTRACT

The present study has as its intent to capture the influence of the concept of retribution and patrimonial benefits associated within the matter of employment relationship.

The retribution and associated benefits are one of the areas in which the evolution of employment reality is more clearly expressed, in the existing regulatory framework. As such, with the purpose to clarify the legal framework of certain trade-offs made to workers under the employment relationship, it will be explained the current regime in the current labour code, mostly, in title II, Chapter III, concerning the *Retribution and other patrimonial benefits*.

Qualification related issues of certain patrimonial attributions made by the employer to the employee and the determination of the consequences associated will be analysed in detail in order to precisely and concisely clarify the concept of retribution, as a complex element that goes beyond mere monetary provision.

Superior deference will be given to the attribution, by an employer, the usage of a company car , as a provision that may have (or may not have) a retributive nature, for the purposes of article 258.º and following of the Labour Code and, of course, the legal consequences deriving from there.

KEYWORDS: Labour Law; Labour Code; Individual labour relation; Retribution; Concept of retribution; Labour payments; Qualification of labour payments; Company car.

NOTA PRÉVIA

A questão a averiguar é algo heterogénea, uma vez que abarca todo o Capítulo III do Código do Trabalho e, por consequência, toda uma imensidão de prestações susceptíveis de integrar o conceito retributivo, assim como questões associadas à determinação do valor retributivo.

Não apreciarei todos estes pontos a fundo, optando sim por seleccionar as temáticas precípuas no que toca ao entendimento jurídico-legal da atribuição de viatura como uma prestação complexa e de contornos intrincados.

Importa mencionar que as referências a preceitos legais sem especial menção de diploma a que se reportam devem entender-se relativas ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com as alterações decorrentes da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, da Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, da Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto, da Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, da Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio, da Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto, da Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril, da Lei 120/2015, de 1 de Setembro, da Lei n.º 8/2016, de 1 de Abril e da Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto.

É, tão-qualmente, essencial referir que a jurisprudência cuja fonte não se encontre indicada pode ser consultada em www.dgsi.pt.

SIGLAS E ABREVIATURAS

Ac. – *Acórdão*

CC – *Código Civil*

CIRS – *Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares*

Cfr. – *conforme*

CRP – *Constituição da República Portuguesa*

CRCSPSS – *Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social*

CT – *Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)*

CT de 2003 – *Código do Trabalho (Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto)*

D.L – *Decreto-Lei*

IRCT – *Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho*

LCT – *Lei do Contrato de Trabalho (Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969)*

OIT – *Organização Internacional do Trabalho*

Pág. – *página*

Págs. – *páginas*

Proc. – *processo*

RL – *Relação de Lisboa*

RP – *Relação do Porto*

Ss. – *seguintes*

STJ – *Supremo Tribunal de Justiça*

TC – *Tribunal Constitucional*

TFUE – *Tratado sobre o funcionamento da União Europeia*

V. – *vide*

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	12
1.1. JUSTIFICAÇÃO E RELEVÂNCIA DO TEMA	13
1.2. PANORAMA GERAL.....	15
2. DELIMITAÇÃO DE CONCEITOS CHAVE	16
2.1. SALÁRIO	17
2.2. REMUNERAÇÃO.....	19
2.3. RETRIBUIÇÃO.....	20
2.3.1. RETRIBUIÇÃO COMO CONTRAPARTIDA DO TRABALHO PRESTADO	25
2.3.2. RETRIBUIÇÃO COMO PRESTAÇÃO REGULAR E PERIÓDICA	27
2.3.3. RETRIBUIÇÃO COMO PRESTAÇÃO EM DINHEIRO OU EM ESPÉCIE.....	28
2.4. OUTRAS PRESTAÇÕES PATRIMONIAIS	29
3. ATRIBUIÇÃO DE VIATURA COMO PRESTAÇÃO INCLUÍDA OU EXCLUÍDA DA RETRIBUIÇÃO	34
3.1. JURISPRUDÊNCIA RELEVANTE.....	35
3.2. PRESTAÇÃO DOTADA DE NATUREZA RETRIBUTIVA?.....	36
3.3. CONSEQUÊNCIAS DA QUALIFICAÇÃO COMO PRESTAÇÃO RETRIBUTIVA	40
3.4. DETERMINAÇÃO VALORATIVA DO USO PESSOAL DE VIATURA	50
4. PERORAÇÃO	57
BIBLIOGRAFIA	59
BIBLIOGRAFIA ESPECÍFICA	62
INSTRUMENTOS NORMATIVOS	63

JURISPRUDÊNCIA.....64

ANEXO67

1. INTRODUÇÃO

O trabalho, diz qualquer Dicionário da Língua Portuguesa, é a “concertação e ocupação das faculdades e aptidões humanas, naturais e adquiridas, num processo de aplicação que visa a concretização de um objetivo específico nos diversos domínios da produção, socialmente relevantes”. O trabalho é, pois, realizado com vista à prossecução de um duplo objetivo. O primeiro associado a uma necessidade de concretização de determinada tarefa. O segundo correlacionado com a satisfação de uma necessidade de subsistência por parte de quem presta determinada atividade. Verifica-se aqui que o trabalho cria uma relação entre duas partes, relação essa decorrente do sinalagma contratual.

O tema assume particular pertinência no plano jus-laboral, designadamente na relação individual de trabalho, não fosse a existência de uma contraprestação a cargo do empregador elemento vital da noção legal de contrato de trabalho.

É precisamente neste contexto que adentram conceitos um tanto quanto confundíveis, pense-se desde já na dicotomia: *retribuição e outras atribuições patrimoniais*.

Pensando na atual conjuntura sócio-económica da sociedade portuguesa contemporânea é bem compreensível o vigor característico do debate laboral, cada vez mais, centrado na temática das políticas laborais, particularmente as relacionadas com a retribuição. É com base neste factualismo que a presente dissertação pretende analisar parte da realidade retributiva.

Entranhado no, labiríntico, tópico da *retribuição e outras atribuições patrimoniais*, o conceito jurídico retributivo procura manobrar o paradigma da relação entre entidade patronal e trabalhador, esforçando-se por acompanhar o progresso técnico-social e tecnológico.

A dúvida existente reside, fundamentalmente na definição precisa e concisa de retribuição, enquanto elemento complexo que não pode ser encarado meramente como uma prestação monetária paga pelo empregador ao trabalhador.

São, por isso, vários os conceitos jurídicos associados e inseparáveis que merecem aqui menção.

Pela sua importância, é de mencionar o valioso contributo que, a propósito desta temática, nos é trazido pela doutrina e jurisprudência. Assim, e devidamente sedimentado o conceito retributivo, importa abordar alguns dos seus aspetos, como sejam os elementos essenciais do conceito retributivo e as consequências decorrentes da qualificação de determinada prestação como retribuição, para efeito dos artigos 258.º e seguintes do CT. Notoriedade especial para a enunciação de determinado tipo de prestações que podem, ou não, integrar o conceito de retribuição. A atribuição de viatura, enquanto ponto fulcral de toda a dissertação, será uma dessas prestações. Resta aferir se está incluída ou excluída do conceito retributivo.

Há, por isso, necessidade de aferir e resolver questões atinentes à qualificação e determinação valorativa da atribuição de veículo automóvel feita pela entidade empregadora ao trabalhador, e determinar as consequências associadas a tal qualificação.

1.1. JUSTIFICAÇÃO E RELEVÂNCIA DO TEMA

Enquanto instrumento orientado ao alcance e solução das necessidades de ajustamento e reação às recentes tendências evolutivas do mercado de emprego, o ordenamento jurídico-laboral carece de uma contemplação moderna e despretensiosa. Só assim poderão ser otimizadas as soluções legais contempladas no Código do Trabalho, muitas delas particularmente inalteráveis desde o Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969.

A escolha do tema “atribuição de viatura como prestação incluída ou excluída da retribuição” advém das diversas e até conflitantes dificuldades no que toca ao esclarecimento desta questão tão melindrosa no âmbito do quotidiano da relação laboral.

No que à presente dissertação interessa, pretendendo fornecer elementos úteis à apreciação e estudo da retribuição e conceitos associados enquanto elementos fundamentais do contrato de trabalho.

Diga-se, desde já, que de pouco ou nada serve tentar compreender o regime aplicável a determinada prestação do empregador ao trabalhador sem antes ter muito bem

presente o que deve ser considerado e estar compreendido na retribuição. Há, por isso, que advertir relativamente ao artigo 258.º do Código do Trabalho. Este preceito legal não servirá para toda e qualquer operação que tenha em vista remunerar o trabalhador. É aqui que reside o *busílis* de toda esta temática.

1.2. PANORAMA GERAL

O Direito do Trabalho teve a sua génese¹ na proteção do trabalho subordinado. A propósito da *locatio conductio operarum*, surgiu, talvez um dos primeiros correspondentes pelo trabalho prestado. Na idade Média o provento prestacional dá lugar à ideia de salário justo enquanto tradução de uma pluralidade de valores tais como os meios utilizados, a origem do trabalhador e o próprio valor do trabalho prestado.

Com a Revolução Industrial o valor associado ao trabalho prestado passou a ter um alcance puramente económico. Claro está, que o pensamento socialista aliado à doutrina social da Igreja vieram mostrar que o valor da retribuição não pode ser reportado somente ao mercado de trabalho, antes tendo em conta, também o valor dos bens produzidos e a sua dimensão pessoal enquanto meio primário e garantístico da subsistência do trabalhador e do seu agregado familiar.

Sumulando, as inúmeras correntes quem têm vindo a influenciar o panorama retributivo vão muito para além da contemplação de uma singela contrapartida sinalagmática do trabalho.

Sessenta e seis anos antes do CT de 2003, já a Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937 consagrava no seu artigo 1.º a noção de contrato de trabalho, fazendo da *remuneração* elemento essencial do mesmo. Anos mais tarde, destinado à regulamentação jurídica do contrato individual de trabalho, entrou em vigor o Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de maio de 1966, que regulava especificamente a *retribuição* nos artigos 80.º e seguintes. Não mais que três anos passaram e a afamada *Lei do Contrato de Trabalho*, Decreto-Lei n.º

¹ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, 1997, págs. 718 – 720.

49 408, de 24 de Novembro de 1969, veio rever o regime jurídico do contrato individual de trabalho anteriormente aplicável, dando conta da retribuição nos artigos 82.º e seguintes.

A Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto veio aprovar o Código do Trabalho, regulando a principal prestação a cargo da entidade patronal (artigo 120.º, alínea b) do Código) nos artigos 249.º e seguintes.

Em 2009, a atual Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aprovou a revisão do CT de 2003 passando a dispor sobre a *retribuição e outras prestações patrimoniais* nos artigos 258.º e subsequentes.

2. DELIMITAÇÃO DE CONCEITOS CHAVE

A língua portuguesa, em toda a sua vastidão, apresenta um léxico enormíssimo que progride em conformidade com as influências políticas, culturais e económicas vivenciadas em determinado ambiente geográfico-temporal. Termos e expressões com significados equipolentes ou similares são profusos em qualquer discurso motivando, por vezes, lapsos terminológicos.

No direito do trabalho, no campo retributivo mais concretamente, a delimitação de conceitos é dificultada, sobretudo, pela amplitude de termos concatenados que despontam das mais variadas *fontes laborais*.²

A diversidade de termos associados ao dever retributivo é considerável, pense-se por exemplo em termos como salário, remuneração, retribuição e outras prestações patrimoniais. Estamos ante uma “realidade multiforme e heterogénea, integrada por numerosas prestações pecuniárias mas também, não raro, por prestações em espécie.”³

“O propósito de evitar dúvidas, nomeadamente as inerentes à fluidez de conceitos e designações socialmente existentes, e a utilização de designações e conceitos socialmente inexistentes ou em sentido diverso do que lhes é atribuído impelem o legislador para as definições.”⁴

A dúvida existente reside, fundamentalmente, na definição dos conceitos supra mencionados, encarados enquanto garantias sobre o valor do trabalho e carecidos de uma análise cuidada e conjunta.

“Se, por um lado, às definições legais não pode ser negada uma função útil e que esta é a de fixarem o sentido com que os termos definidos valem, por outro, o poder estipulativo do legislador, ao dar definições, é auto-limitado pela utilização que ele mesmo faz dos termos definidos. Ou, por outras palavras: as definições legais vinculam, mas

² Sobre as fontes do direito do trabalho vide, entre outros: LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2012, págs. 55 – 86, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, Almedina, 2016, págs. 159 – 272 e JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 2014, págs. 41 – 49.

³ JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 2014, pág. 298.

⁴ RUI PINTO DUARTE, *Tipicidade e atipicidade dos contratos*, Almedina, 2000, pág. 71.

vinculam com o sentido que resulta da sua relação com os restantes elementos das normas que por ela são integradas.”⁵

De pouco ou nada serve tentar magiciar qual o regime aplicável a uma qualquer prestação do empregador ao trabalhador sem antes indagar o que deve ser considerado e estar compreendido na definição de *retribuição*.

2.1. SALÁRIO

Antes de avançar para o âmago de toda a questão, e sem apreciação depreciativa, cabe breve menção a um vocábulo também afamado no direito laboral – o salário. O referido vocábulo provém do latim *salarium argentum* – “pagamento em sal” e está tradicionalmente associado ao pagamento, à recompensa de determinada jornada laboral.

“O termo *salário* é o termo mais tradicional, sendo referido pela Constituição a propósito do princípio da igualdade remuneratória (art. 59.º n.º 1 a), última parte da CRP)⁶. É um termo de utilização frequente nos instrumentos de regulação colectiva do trabalho e (...) é ainda pontualmente utilizado no Código do Trabalho (art. 270º)”^{7 8}.

Na perspectiva de se correlacionar o salário com as necessidades do trabalhador situa-se o regime da *retribuição mínima mensal garantida*⁹ (artigos 273.º e seguintes), que

⁵ RUI PINTO DUARTE, *Tipicidade e atipicidade dos contratos*, Almedina, 2000, pág. 77.

⁶ Logra também menção no n.º 2 do artigo 59.º da CRP, no que respeita ao *salário mínimo nacional*.

⁷ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2016, pág. 503.

⁸ Associado a este termo está logicamente o *Fundo de Garantia Salarial* previsto no artigo 336.º do CT e aprovado pelo Decreto-Lei n.º 59/2015, de 21 de abril, transpondo a Diretiva n.º 2008/94/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2008, relativa à proteção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador. Diretiva disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0094&from=PT>.

⁹ “Ao longo dos últimos anos, a tendência de longo prazo tem sido a do aumento do valor nominal da RMMG, exceto em 2012, 2013 e parte de 2014, em que se observou uma manutenção. Destacam-se os anos de 2009 e 2010, com o aumento real mais significativo (variação real de 6,5% e de 4,1%, respetivamente), tendo nos três anos seguintes ocorrido quebras de 1,5%, 2,7% e 0,3%. Em outubro de 2014, o valor da RMMG foi atualizado para 505€, valor que se manteve até dezembro de 2015. Em 2016, um novo aumento veio estabelecer o valor da RMMG em 530€ (...).” (GUILHERME DRAY, FERNANDO RIBEIRO LOPES, JOSÉ LUÍS ALBUQUERQUE, RUTE GUERRA, ANTONIETA MINISTRO, TERESA FELICIANO, FERNANDO CATARINO JOSÉ, MANUEL ROXO, SANDRA RIBEIRO, FILIPE LAMELAS, PAULA AGAPITO, VITOR JUNQUEIRA, MARIANA REIGO PEREIRA, CARLOS DOMINGUES, ANA FONTES, RUI NICOLA, HELENA ALEXANDRE, *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, Gabinete de

hoje integra o DL n.º 86-B/2016, de 29 de dezembro¹⁰ e radica no artigo 59.º, n.º 2, alínea a) da Lei Fundamental¹¹.

Internacionalmente e, aludindo à Convenção n.º 95 da OIT, de 1949¹², o salário tem vindo a ser definido recorrendo a conceitos similares¹³: nos termos do artigo 1.º da aludida Convenção: “o termo “salário” significa, seja qual for a sua denominação ou o seu modo de cálculo, a remuneração ou os ganhos suscetíveis de serem avaliados em dinheiro ou fixados por acordo ou pela legislação nacional, que são devidos em virtude de um contrato de trabalho, escrito ou verbal, por uma entidade patronal a um trabalhador, quer pelo trabalho efectuado ou a efectuar quer pelos serviços prestados ou a prestar.”

Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2016, pág. 270, disponível em: <http://www.portugal.gov.pt/media/26493126/20170324-mtsss-livro-verde-1.pdf>.

Atualmente “o valor da retribuição mínima mensal garantida a que se refere o n.º 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho (...) é de (euro) 557” – artigo 2.º do DL n.º 86-B/2016, de 29 de dezembro.

¹⁰ Decreto-Lei disponível em: <https://dre.pt/application/file/a/105658998>.

¹¹ A este respeito tem todo o cabimento parafrasear MONTEIRO FERNANDES: “não pode dizer-se que existe um autêntico “salário mínimo nacional”. O sentido normativo desta noção (...) engloba uma conotação de *suficiência* que, para ser correspondida, implicaria a correlação com um *mínimo de subsistência* familiar previamente determinado. Haveria, em suma, que fixar um quantitativo mínimo bastante para cobrir as necessidades tidas por essenciais dum agregado familiar com certa dimensão, face ao nível atingido pelo custo de vida. Não é, seguramente, esse o conteúdo da garantia existente: a lei fixa um quantitativo que (suficiente ou não) se tem por irredutível, obstando a que níveis remuneratórios inferiores sejam consignados na negociação colectiva ou nos contratos individuais” (ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, I – Introdução. Relações Individuais de Trabalho*, Almedina, 1987, págs. 336 e 337).

A questão fundamental, independentemente das considerações supra, é a de saber se existe uma garantia constitucional a um mínimo de existência condigna, dado que o texto da Lei Fundamental não prevê expressamente uma garantia inconcussa a um mínimo de bens necessários à subsistência de determinado agregado familiar. Apesar de não existir previsão expressa, a maioria da doutrina entende que, logo no seu artigo 1.º, a CRP consagra formalmente a dignidade da pessoa humana (veja-se por exemplo: JORGE REIS NOVAIS, *Os Princípios Constitucionais Estruturantes da República Portuguesa*, Coimbra Ed., 2004, pág. 51 e PAULO OTERO, *Instituições Políticas e Constitucionais*, Volume I, Almedina, 2009, págs. 545 ss.) e, associado ao princípio da dignidade da pessoa humana está o conceito de mínimo existencial, ou seja o direito à satisfação de condições mínimas para a sobrevivência e existência do ser humano. Ainda assim não há, efetivamente, um quantitativo mínimo legalmente definido garante de tal mínimo existencial. Não obstante, no campo laboral, o *salário mínimo nacional* (tal como referido no artigo 59.º, n.º 2, alínea a) da CRP) parece cumprir tal desiderato, garantindo um mínimo indispensável a “uma existência condigna” (artigo 59.º, n.º 1, alínea a), parte final, da CRP).

A questão a averiguar é, pois, algo heterogénea, uma vez que abarca temáticas sociais e políticas que extravasam os domínios laborais e, por conseguinte, apenas foram alegadas perfunctoriamente.

¹² Convenção disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_95.pdf.

¹³ Está aqui bem conspícua uma mostra do uso de termos laborais similares, tão contumaz no campo retributivo. O professor ROMANO MARTINEZ dá conta desta mesma realidade atestando que “a prestação que o empregador tem de efetuar ao trabalhador apresenta uma terminologia vária. No Código do Trabalho designa-se por retribuição (arts. 258º e ss. do CT), mas encontram-se outras expressões, como remuneração, salário, ordenado, vencimento, etc., que se podem usar como sinónimos” (PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2013, pág. 538).

2.2. REMUNERAÇÃO

A “prolixidade terminológica e a pluralidade de sentidos que se podem associar à retribuição”¹⁴ pressagiu a indispensabilidade da distinção entre remuneração em sentido amplo e remuneração em sentido estrito, ou retribuição.

Em sentido amplo, a remuneração “engloba o conjunto de vantagens do trabalhador e a carga do empregador, por via da existência duma situação jurídica laboral.”¹⁵

Por outras palavras, a remuneração traduz um “débito remuneratório amplo do empregador”¹⁶, que pode ou não decorrer do trabalho prestado. Estamos, por conseguinte, “diante uma obrigação múltipla que qualifica unitariamente uma pluralidade de prestações diversas”^{17 18}.

Inevitavelmente, os múltiplos aspetos da remuneração podem e são regulados por dissemelhantes fontes laborais. Há que considerar, desde logo a menção em textos normativos internacionais e comunitários (artigo 157.º do TFUE ¹⁹ e artigo 23.º, n.º 3 da Declaração Universal dos Direitos do Homem²⁰).

¹⁴ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2016, pág. 504.

¹⁵ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, 1997, pág. 717.

¹⁶ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2016, pág. 504.

¹⁷ Cfr. G.BAYON CHACON / PEREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo, Volumen II*, Librería General Vctoriano Suarez, 1958-59, pág. 134.

¹⁸ Como nota ANTÓNIO NUNES CARVALHO “a observação da realidade empresarial demonstra-nos que a grelha salarial se conjuga com vantagens de outros tipos, (...) num esquema de contrapartidas complexo e em que o intuito da compensação pelo trabalho se cruza com objectivos de índole diversa” (ANTÓNIO NUNES CARVALHO, *Notas sobre o regime da retribuição no Código do Trabalho (conceito de retribuição e complementos retributivos)*, in: *Direito e Justiça, Estudos dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes*, Volume I, Universidade Católica Editora, 2011, pág. 230).

¹⁹ Destaque para o n.º 2 do mencionado 157.º : “Para efeitos do presente artigo, entende-se por «remuneração» o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último.”

²⁰ “Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.”

2.3. RETRIBUIÇÃO²¹

Como já muitas vezes foi reiterado, a retribuição enquanto elemento essencial da relação laboral, cuja génese é a sua onerosidade, é um dos temas cardeais do direito do trabalho, desde logo porque é uma das matérias que mais ocupa os tribunais portugueses, sendo frequentes reivindicações maiormente decorrentes da integração (ou não) de certas prestações no conceito retributivo.

Tal é precisamente reforçado, na *noção de contrato de trabalho* nos termos dos artigos 1152.º do CC e 11.º do CT: “contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição²², a prestar a sua atividade” (...). Claro está o *contrato de trabalho* e, conseqüentemente, todo o regime retributivo constam também de legislação especial (artigo 1153.º do CC).

Em sentido estrito, a retribuição²³ coincide com “a prestação que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho”²⁴ - n.º1 do artigo 258.º do CT²⁵. Destarte, a determinação do critério

²¹ Sobre o conceito de retribuição podem ver-se, entre outros, o Ac. STJ de 13/03/1991 (ALBINO MENDES BAPTISTA, *Jurisprudência do Trabalho Anotada, Relação individual de trabalho*, Editores e Livreros, 1996, págs. 525 e ss.), o Ac. Relação de Lisboa de 19/11/2008, proc. n.º 5827/2008-4 – SEARA PAIXÃO (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/3a46e87c6d40f6218025751a003b470b?OpenDocument>), o Ac. Relação de Lisboa de 12/03/2009, proc. n.º 2195/05.8TTLSB-4 – FERREIRA MARQUES (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/12a2f18f6bfff0338025758b0050365c?OpenDocument>), o Ac. Relação de Lisboa de 16/12/2009, proc. n.º 1881/07.9TTLSB.L1-4 – FERREIRA MARQUES (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/963004603d1d77ba802576b7003bf220?OpenDocument>), o Ac. STJ de 15/09/2010, proc. n.º 469/09.4 - MÁRIO PEREIRA (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/88e29f8ae08cb3d9802577ab003eeabd?OpenDocument>), bem como o Ac. STJ de 18/12/2013, proc. 248.10.0TTBRG.P1.S1 - MÁRIO BELO MORGADO (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7c9406bb3b83c11780257c7d004299d8?OpenDocument>).

²² Dissemelhantemente, o “contrato de prestação de serviço, é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição” – artigo 1154.º do CC.

²³ Perscrutando o pagamento da retribuição, enquanto principal dever que para o empregador resulta do contrato de trabalho, “cabe distinguir entre o dever de prestação principal (...); os deveres de prestação secundária, que correspondem aos deveres de ocupação efectiva (art. 129º, nº 1, b)) e de formação profissional (arts. 127º, nº 1, d) e 130º e ss.); e os deveres acessórios, impostos pelo princípio da boa fé (art. 126º, nº 1), de que constituem exemplos os deveres referidos no art. 127º, nº 1, c), g), h e i)” (LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2012, pág. 293).

²⁴ A noção legal de retribuição plasmada no Título II, Capítulo III do atual CT não se afasta do conceito que figurava nos artigos 82.º da LCT e 249.º do CT de 2003.

aplicável à qualificação de uma prestação retributiva pode resultar do contrato, das normas que o regem e dos usos²⁶.

Segundo o professor MENEZES CORDEIRO “a diferença essencial está na ideia de “contrapartida”: enquanto a remuneração em sentido amplo pode apresentar elementos que não operam como contrapartida clara do trabalho (...) em sentido estrito essa equivalência aparece.”²⁷ Certo é que nem tudo o que o trabalhador recebe do empregador merece inserção no conceito de retribuição.²⁸

²⁵ “Note-se, em todo caso, que as opções de sistematização da Revisão de 2009 (...) trouxeram alguma desfocagem na apreensão global do regime. Mantendo a opção de unificação do regime num capítulo autónomo – cap. III do Título II do Livro I – e o sentido da epígrafe (“retribuição e outras prestações patrimoniais”), a ordenação das regras não eliminou algumas falhas de coerência do texto anterior, antes as potenciou. No texto de 2003, em congruência com a epígrafe “retribuição e outras atribuições patrimoniais”, as secções ora se reportavam às prestações com e sem natureza retributiva (secção I – disposições gerais, secção IV – cumprimento e secção V – garantias), ora se reportavam unicamente às atribuições retributivas (secção II – determinação do valor da retribuição e secção III – retribuição mínima). Muito embora os preceitos incluídos em algumas das secções de alcance geral se referissem expressamente a créditos retributivos (designadamente quanto ao cumprimento e às garantias), a sistematização permitia sustentar a sua aplicação genérica às prestações referidas na secção inicial. Com a revisão de 2009, as epígrafes de todas as secções passam a conter uma referência expressa à retribuição, conservando-se a menção expressa aos créditos retributivos. Desta sorte, a norma sobre o pagamento de trabalho suplementar, que normalmente não assumirá natureza retributiva - por força da noção legal do art. 258.º -, consta da secção agora epigrafada “disposições gerais sobre a retribuição”. E por outro lado, torna-se mais difícil ancorar a aplicação das regras sobre o cumprimento a atribuições sem carácter retributivo” (ANTÓNIO NUNES CARVALHO, *Notas sobre o regime da retribuição no Código do Trabalho (conceito de retribuição e complementos retributivos)*, in: *Direito e Justiça, Estudos dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes*, Volume I, Universidade Católica Editora, 2011, págs. 225 e 226, nota de rodapé n.º 4). Os elementos essenciais do conceito de retribuição serão aludidos e clarificados nas páginas subsequentes (pontos 2.3.1 a 2.3.3).

²⁶ “Esta pluralidade de fontes de 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 incluída (contrato, convenção legal, lei) sendo de afastar a aplicação automática e, como tal, exclusiva, da lei e do respetivo critério, aos quais cabe um papel meramente supletivo” (PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, 2013, pág. 586).

²⁷ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, 1997, págs. 717 e 718.

²⁸ G.BAYON CHACON / PEREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo, Volumen II*, Librería General Vactoriano Suarez, 1958-59, pág. 134.

A este respeito, fará todo o sentido considerar o *concepto de salario*, tal como consta da Secção 4.ª - *Salarios y garantías salariales*, artigo 26.º, n.ºs 1 e 2 do *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*:

“1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos” (disponível em:

https://www.boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=093_Codigo_Laboral_y_de_la_Seguridad_Social_

Claro está que uma definição puramente contratual, contrapondo o trabalho disponibilizado pelo trabalhador e a prestação pecuniária da responsabilidade da entidade patronal em virtude daquele e, por isso, assente única e exclusivamente no carácter sinalagmático do contrato de trabalho e, destarte, num *jogo de prestações e contraprestações* é de todo insuficiente²⁹.

No mesmo artigo em que apresenta o conceito de retribuição, o legislador circunscreve os efeitos automaticamente produzidos aquando do reconhecimento da natureza retributiva de determinada prestação: “à prestação qualificada como retribuição é aplicável o correspondente regime de garantias previstos neste Código” (n.º 4 do artigo 258.º³⁰).

A articulação com o disposto no n.º 1 do artigo 262.º robor a certeza que a mera qualificação de certa prestação como retributiva não conduz, necessária e diretamente, à relevância desta para todos os efeitos que a lei associa à retribuição.

A qualificação de certa prestação do empregador ao trabalhador como retributiva tem logicamente efeitos peculiares.³¹

“Assim, se em sede, de “determinação qualitativa da retribuição” podemos chegar à conclusão, por exemplo, que todas as parcelas retributivas que façam parte do conceito de retribuição estão, indistintamente, sujeitas ao princípio geral da “irredutibilidade da retribuição” (art. 129º, nº 1, alínea d), do CT), ou da “garantia dos créditos laborais” (arts. 279º, 280º, 333º e ss. e 337º do CT), já em sede da “determinação quantitativa da retribuição”, podemos chegar à conclusão que só algumas dessas parcelas retributivas são devidas por exemplo, a título de “férias”, “subsídio de férias” ou de “Natal”, ou a título de indemnização ou compensação por despedimento levado a efeito pelo empregador.”³²

É então de enfatizar que este n.º 4 “limita os efeitos associados a esta mesma qualificação, recusando atribuir-lhe um carácter absoluto e unívoco, traduzido na aplicação

&modo=1).

²⁹ Cfr. G.BAYON CHACON / PEREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo, Volumen II*, Librería General Vctoriano Suarez, 1958-59, págs. 133 e 134.

³⁰ De notar que a LCT não previa disposição sequer semelhante ao atual n.º 4 do artigo 258.º.

³¹ Aqui apenas são enumerados os efeitos cardeais decorrentes da qualificação de certa prestação do empregador ao trabalhador como retributiva. Tal será feito adiante e com mais minúcia no ponto 3.3. (pág. 40 e ss).

³² PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2013, pág. 540.

ipso facto à prestação em causa de um quadro normativo completo e unitário e no consequente desencadear de todos e quaisquer efeitos jurídicos legalmente associados à retribuição. Bem pelo contrário, (...) prevalecerá, relativamente a cada atribuição patrimonial, o regime traçado ou suposto pela especial fonte normativa que a institui (...). E, caso este suporte a sua qualificação retributiva, haverá então que averiguar, perante as diversas regras relativas à retribuição, se tal prestação, pelas suas características, e atenta a *ratio* do ou dos seus preceitos em causa, integra a respetiva previsão.”³³

Tal distinção de efeitos é forçosamente projetada no funcionamento da presunção³⁴ *juris tantum*³⁵ (nos termos gerais do artigo 350.º, n.º 2 do CC) que consta do n.º 3 do artigo 258.º do CT³⁶. Provada a realização de determinada prestação ao trabalhador, essa prestação receberá o tratamento correspondente ao reconhecimento da natureza retributiva, tal como espelhado no n.º 4 do 258.º. O ónus de demonstrar a falta de qualquer um dos elementos integrantes da noção legal de retribuição recairá sobre o empregador³⁷.

³³ PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, 2013, pág. 589.

³⁴ É interessante, neste contexto, estresir uma dúvida de ANTÓNIO NUNES CARVALHO referida em breve nota: “poderá, nesta medida, duvidar-se que se trate de verdadeira e própria presunção em sentido estrito: o que se retira do facto conhecido ou facto base (a realização de uma prestação pelo empregador ao trabalhador) não é um outro facto, mas sim uma qualificação e/ou uma consequência jurídica” (ANTÓNIO NUNES CARVALHO, *Notas sobre o regime da retribuição no Código do Trabalho (conceito de retribuição e complementos retributivos)*, in: *Direito e Justiça, Estudos dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes*, Volume I, Universidade Católica Editora, 2011, pág. 240, nota de rodapé n.º 51).

³⁵ A qualificação desta presunção como ilidível constava expressamente da norma prevista no 249.º, n.º 3 do CT de 2003: “Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.”

³⁶ Sobre o modo como atua esta presunção, considerar, entre outros, o Ac. Relação de Lisboa de 19/11/2008, proc. n.º 5827/2008-4 – SEARA PAIXÃO (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/3a46e87c6d40f6218025751a003b470b?OpenDocument>), o Ac. STJ de 23/06/2010, proc. n.º 607/07 – VASQUES DINIS (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/610c24f0a60d4eb180257750003104b9?OpenDocument>), bem como o Ac. STJ de 15/09/2010, proc. n.º 469/09 – MÁRIO PEREIRA (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/88e29f8ae08cb3d9802577ab003eeabd?OpenDocument>).

³⁷ A presunção firmada no n.º 3 fortifica, assim, a posição do trabalhador, ao inverter o ónus da prova (artigo n.º 344.º do CC) que, não fora a sua consagração, lhe caberia nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do CC.

Cumprir referir que “compete ainda ao tribunal resolver dúvida suscitada sobre a qualificação como retribuição de prestação paga pelo empregador” – artigo 272.º, n.º 2 do CT.

“Conforme estatui o n.º 1, do art. 350º do Cód. Civil “quem tem a seu favor esta presunção escusa de provar o facto a que ela conduz”. (...) Deste modo, não obstante os aludidos pressupostos constituírem factos constitutivos do direito invocado pelo autor e de, em princípio, lhe caber a prova desses factos, face ao disposto no n.º 1 do art. 342º do Cód. Civil, a existência da citada presunção legal inverte o ónus da prova,

Sintetizando, “o trabalhador que pretende ver reconhecida a natureza retributiva de uma prestação, não tem senão de provar a sua realização pelo empregador: aquela será então tratada como revestindo tal carácter, a menos que o empregador logre demonstrar a falta de um dos (...) elementos que suportam a respectiva qualificação.”³⁸

Esta regra apenas pretende asseverar que, em princípio, a retribuição abrange todas as prestações periódicas e regulares que sejam feitas pela entidade patronal. O que está em causa é o carácter retributivo ou não retributivo de qualquer pagamento efetuado pelo empregador, não o próprio valor da retribuição que é paga.³⁹

Há ainda que acarear a presunção prevista no n.º 3 do artigo 258.º com a norma que consagra as exclusões legais do conceito de retribuição (artigo 260.º do CT).

Apreciando a atual sistematização do Código, parece ser racional afirmar que o legislador ao consagrar as prestações que tipicamente não são consideradas retribuição em artigo autónomo e posterior à dita presunção retributiva, fê-lo com o intento de assingelar a prova a ser produzida pelo empregador. Isto porque, “esta presunção legal em matéria de retribuição não tem, em si mesma, uma função qualificativa adicional das prestações do empregador ao trabalhador (...)”⁴⁰.

Desafiando a noção legal, constante do artigo 258.º, n.ºs 1 e 2 do CT, o conceito de retribuição justifica a alusão a três elementos essenciais⁴¹:

incumbindo à Ré a demonstração da inexistência de tais pressupostos factuais” (Ac. Relação de Lisboa de 16/12/2009, proc. n.º 1881/07.9TTLSB.L1-4 – FERREIRA MARQUES).

³⁸ PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, 2013, pág. 588.

³⁹ Cfr. Ac. STJ, de 08/11/2006, proc. n.º 06S1820 – FERNANDES CADILHA (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4d995578872299d18025722600358cdb?OpenDocument>).

⁴⁰ Cfr. Ac. RL, de 16/12/2009, proc. n.º 1881/07.9TTLSB.L1-4 – FERREIRA MARQUES.

⁴¹ A concretização do conceito de retribuição está sempre subordinada à verificação de certas características legalmente tipificadas. No fundo, considerando vários textos jurídicos, os elementos referidos (que tendencialmente oscilam entre três e cinco) são em tudo símeis, discrepando por motivos tão-somente terminológicos.

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO (in *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2016, págs. 505 ss.) refere cinco *elementos essenciais*:

1. “A retribuição constitui um direito do trabalhador;
2. A retribuição é um direito que decorre do próprio contrato;
3. A retribuição é a contrapartida da actividade laboral;
4. A retribuição é regular e periódica;
5. A retribuição é uma prestação patrimonial.”

Já BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER (in *Curso de Direito do Trabalho*, Verbo, 1992, págs. 382 – 385) destaca quatro *elementos principais*:

1. “Prestações regulares e periódicas;

1. Retribuição como contrapartida da prestação de trabalho;
2. Retribuição como prestação regular e periódica;
3. Retribuição como prestação em dinheiro ou em espécie.

De salientar que todos os elementos integrantes do conceito retributivo são cumulativos e, assim sendo, nenhum tem valor superior aos demais. Como tal, uma prestação remuneratória do empregador deverá considerar-se descaracterizada como retribuição, se o trio atrás mencionado estiver inconcluso, faltando-lhe algum dos referidos elementos.

2.3.1. RETRIBUIÇÃO COMO CONTRAPARTIDA DO TRABALHO PRESTADO

A retribuição corresponde, antes de mais, à “prestação a que (...) o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho” – artigo 258.º, n.º1 do CT.

A retribuição surge então como uma prestação obrigatória da entidade patronal face ao trabalho efetivamente prestado pelo trabalhador.

-
2. *Em dinheiro ou em espécie;*
 3. *A que o trabalhador tem direito;*
 4. *Como contrapartida do seu trabalho”;*

Por sua vez, LUÍS TELES DE MENEZES LEITÃO (*in Direito do Trabalho*, Almedina, 2012, págs. 294 e 295) aborda três *características*:

1. “Contrapartida da prestação de trabalho;
2. Regularidade e periodicidade;
3. Tendo por objecto prestações em dinheiro ou em espécie”.

De igual forma, PEDRO ROMANO MARTINEZ (*in Direito do Trabalho*, Almedina, 2013, págs. 541-544) reparte a retribuição em três elementos:

1. “Contrapartida da atividade;
2. Periodicidade;
3. Carácter patrimonial”.

Também num texto da autoria do JOÃO PENA DOS REIS (Coordenador), ALBERTINA AVEIRO PEREIRA, VIRIATO REIS e DIOGO RAVARA (*Retribuição e outras Atribuições Patrimoniais, Jurisdição do Trabalho e da Empresa*, Coleção de Formação Inicial, Centro de Estudos Jurídicos, 2013, pág. 15, disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno_Retribuicao.pdf) são mencionados os *três elementos constitutivos da noção de retribuição*:

1. “A retribuição corresponde à contrapartida da actividade do trabalhador;
2. A retribuição pressupõe o pagamento de prestações de forma regular e periódica;
3. A prestação tem de ser feita em dinheiro ou em espécie, ou seja, tem de traduzir-se numa prestação com valor patrimonial”.

Isto não significa, porém, que “para determinar o valor da retribuição, tenha de se avaliar o valor do trabalho. A retribuição será a contrapartida do trabalho que se remunera. Não há, pois, que proceder a uma avaliação do valor do trabalho e, em função dela, determinar o valor da retribuição.”⁴²

Parafraseando MONTEIRO FERNANDES, “não é, apesar de tudo, exacto que a correspectividade se estabeleça entre a retribuição e o trabalho *efectivamente prestado* (...). É a *disponibilidade* do trabalhador – mais do que o serviço efectivo – que corresponde ao salário (...). Não é, talvez, casual o modo por que está construída a noção legal do contrato de trabalho (...), onde se diz que o trabalhador “*se obriga, mediante retribuição* (...)” – ou seja (é uma leitura possível), se coloca numa posição de disponibilidade para o trabalho, *em troca* do salário.”⁴³

A bilateralidade em que assenta o contrato de trabalho, reforça o sinalagma que rege toda a relação laboral. Por força de tal sinalagma, a retribuição será excluída em caso de *falta justificada* (artigo 256.º, n.º 1), caso trabalhador esteja impossibilitado de realizar a atividade por mais de um mês (artigos 295.º, n.º 1, *in fine* e artigo 296.º, n.º 1), ou em caso de greve (artigos 536.º, n.º 1 e artigo 541.º, n.º 1).

Não obstante, o princípio geral (retribuição como prestação da entidade patronal face ao trabalho efetivamente prestado) está sujeito a múltiplas exceções:

- A retribuição manter-se-á em determinados casos de faltas justificadas (artigo 255.º, n.ºs 1 e 2 do CT);
- É devida retribuição em caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição da atividade (artigo 309.º, n.º 1, alínea b) do CT);
- Mantem-se o pagamento de retribuição em caso de suspensão do trabalhador “se a presença deste se mostrar inconveniente” (artigo 329.º, n.º 5 do CT).

Por não serem contrapartida da prestação de trabalho, não são consideradas como retribuição o pagamento de despesas realizadas no interesse do empregador, como as ajudas de custas e outros complementos, assim como as prestações de terceiros (como as gorjetas), salvo se pela sua regularidade e periodicidade e nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, sejam consideradas como parte integrante da retribuição (artigo 260.º do CT).

⁴² PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2013, pág. 541.

⁴³ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, I – Introdução. Relações Individuais de Trabalho*, Almedina, 1987, pág. 334.

2.3.2. RETRIBUIÇÃO COMO PRESTAÇÃO REGULAR E PERIÓDICA

“A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações *regulares e periódicas*” – artigo 258.º, n.º 2 do CT.

Dir-se-á que a regularidade⁴⁴ indica uma prestação constante e não arbitrária, consequência da celebração do contrato de trabalho, não ficando, pois, dependente de factores inusitados. Vigora a ideia de que o trabalhador tem direito a uma prestação certa e constante, por motivos essencialmente, de previsibilidade de rendimentos, sendo esta determinada em função do número de horas de trabalho (artigo 261.º, n.º 2 e 271.º do CT)⁴⁵. É aqui possível vislumbrar uma clara manifestação do princípio da inalterabilidade do vencimento⁴⁶.

Já a periodicidade da retribuição é reflexo da natureza sinalagmática e continuada do contrato de trabalho, em consonância com a protelação temporal inerente à relação laboral e às necessidades recíprocas do trabalhador e empregador.⁴⁷

⁴⁴ Dada a afinidade com a realidade laboral, fará todo o sentido atender ao *conceito de regularidade*, tal como previsto no CRCSPSS:

“Artigo 47.º

Conceito de regularidade

Considera-se que uma prestação reveste carácter de regularidade quando constitui direito do trabalhador, por se encontrar preestabelecida segundo critérios objetivos e gerais, ainda que condicionais, por forma que este possa contar com o seu recebimento e a sua concessão tenha lugar com uma frequência igual ou inferior a cinco anos” (disponível em: http://www.seg-social.pt/documents/10152/15009350/C%C3%B3digo_Contributivo/1e56fad5-0e2a-42c2-b94c-194c4aa64f74).

⁴⁵ “Todavia, atendendo ao disposto no art. 273º do CT, relativo à retribuição mínima garantida, é imprescindível que uma parte da retribuição seja certa, a chamada “retribuição base”. A qualquer trabalhador é devida, como base remuneratória, o salário mínimo; na parte que exceda a retribuição mínima garantida, o valor da retribuição pode ser totalmente variável” (PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2013, pág. 543).

⁴⁶ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2013, pág. 543.

⁴⁷ “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, a Relação de Lisboa (...) 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 23/06/2010, 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), baseado 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, consequentemente, **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**” ” (JOÃO PENA DOS REIS (Coordenador), ALBERTINA AVEIRO

“O carácter regular e periódico da retribuição exprime, afinal, uma ideia de normalidade, que leva a afastar do respetivo conceito as atribuições anormais, esporádicas ou casuais.”⁴⁸ Não são, por isso, de considerar como retribuição os prémios de produtividade, a não ser que estejam antecipadamente garantidos (artigo 260.º, n.º 1, alínea c) do CT). Pelo mesmo motivo, o “pagamento de trabalho suplementar” (artigo 268.º) está excluído do conceito retributivo dada a sua natureza anormal (artigo 227.º).

2.3.3. RETRIBUIÇÃO COMO PRESTAÇÃO EM DINHEIRO OU EM ESPÉCIE

Com a finalidade de perquirir este terceiro e último elemento do conceito de retribuição, é imprescindível conjugar o preceituado no artigo 258.º, n.º 2, parte final com os artigos 259.º e 276.º, n.º 1 do CT.

A retribuição tem, necessariamente, por objeto “prestações (...) em dinheiro ou em espécie” (artigo 258.º, n.º 2, parte final). Esta ideia é reforçada no artigo 276.º, n.º 1 do CT (*forma de cumprimento*⁴⁹). Trata-se de uma prestação patrimonial, no sentido em que é

PEREIRA, VIRIATO REIS, DIOGO RAVARA, *Retribuição e outras Atribuições Patrimoniais, Jurisdição do Trabalho e da Empresa*, Coleção de Formação Inicial, Centro de Estudos Jurídicos, 2013, págs. 15 e 16).

⁴⁸ PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, 2013, pág. 587.

⁴⁹ Claro está que, nem sempre o dever retributivo é satisfeito. Lógico será que “a parte que faltar culposamente ao cumprimento dos seus deveres é responsável pelo prejuízo causado à contraparte” (artigo 323.º do CT)

De acordo com as regras gerais (artigos 798.º e ss. do CC), o empregador que faltar culposamente ao cumprimento pontual da retribuição fica constituído em mora se o trabalhador, por facto que não lhe seja imputável, não puder dispor do montante correspondente na data do vencimento (artigo 278.º, n.º 5 e 323.º, n.º 2 do CT).

A este propósito, discutiu-se na doutrina a possibilidade de aplicação da figura da *exceção do não cumprimento do contrato* (artigo 428.º do CC), ao contrato de trabalho.

É indesmentível que este instituto não está expressamente previsto no CT sendo por isso questionável se as características próprias do contrato de trabalho são ou não impeditivas da aplicabilidade da *exceptio*.

MARIA PALMA RAMALHO, afirma que “o nexó sinalagmático que decorre do contrato de trabalho é um nexó imperfeito e, justamente nesta matéria, a natureza diferente da prestação remuneratória e da prestação da actividade laboral (esta é continuada e aquela é periódica) impede o seu cumprimento simultâneo e colide, por consequência, com a possibilidade de invocação da excepção de não cumprimento do contrato” (MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2016, págs. 536 e 537).

De facto, no âmbito da relação laboratorial predominam “prazos diferentes para o cumprimento das prestações” (artigo 428.º, n.º 1 do CC). Ainda assim, verifica-se no contrato de trabalho um claro nexó sinalagmático

avaliável em dinheiro, só podendo ser efetuada parcialmente em prestações de outra natureza (*prestações retributivas não pecuniárias*) nos termos do artigo 259.º, n.ºs 1 e 2.

Por conseguinte, na noção de retribuição não se podem incluir as prestações meramente simbólicas, sem qualquer valor patrimonial. A atribuição de meios, embora possa, de facto, descomplicar a realização da prestação da atividade laboral, nos casos em que não se repercute, patrimonialmente, na esfera jurídica do trabalhador, não se harmoniza com ideia de retribuição.

2.4. OUTRAS PRESTAÇÕES PATRIMONIAIS

A heterogeneidade das prestações com carácter patrimonial⁵⁰ auferidos pelo trabalhador⁵¹ estorvam qualquer ensaio enumerativo minucioso e completo o suficiente. A

entre as prestações do trabalhador e do empregador. A exceção opera entre duas obrigações principais (neste caso a prestação de trabalho como dever principal do trabalhador e o dever retributivo como dever principal do empregador).

No referente à dissimulada falta de correspondência temporal entre essas duas prestações, tal não deve constituir qualquer óbice, na medida em que a execução continuada da prestação do trabalhador não deixa de ter por respetivo a contraprestação do pagamento da retribuição.

Garantindo o cumprimento das duas obrigações em ponderação, a exceção do não cumprimento aplicável ao contrato de trabalho surge com o desígnio de garantir o cumprimento do mesmo tal como as partes inicialmente o idealizaram.

Presentemente, a possibilidade de o trabalhador recorrer à exceção de não cumprimento está prevista, no regime entrevisto nos artigos 325.º e ss. do CT (*suspensão de contrato de trabalho por não pagamento pontual da retribuição*).

Seguindo esta lógica, refere JOÃO LEAL AMADO que “a faculdade de o trabalhador suspender a prestação de trabalho consiste, por conseguinte, num regime especial de exceção de não cumprimento do contrato, a invocar pelo trabalhador no caso de falta de pagamento da retribuição. (...) A exceptio traduz-se numa resposta legítima do trabalhador-credor à falta de cumprimento do empregador: é este quem está em mora, recusando-se apenas aquele a cumprir porque o empregador está em mora e enquanto tal mora subsistir (o trabalhador está disposto a laborar, para tal bastando que o empregador cumpra), recorrendo, portanto, a um meio puramente defensivo” (JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 2014, pág. 347).

⁵⁰ Para além da *retribuição base* (artigo 262.º, n.º 2, alínea a) do CT), o trabalhador tem direito a prestações adicionais, as quais podem ou não ser dotadas dos três elementos basilares, imprescindíveis à qualificação retributiva.

A este respeito, é de notar a afinidade legal com o preceituado no n.º 3 do artigo 26.º do *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro*:

“Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la **estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales** fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de

qualificação das mesmas só pode ser feita no caso concreto, aferindo da presença cumulativa das características que permitem a sua recondução ao conceito de retribuição⁵².

Evidentemente, as diferentes atribuições patrimoniais feitas pela entidade patronal ao trabalhador podem ser elencadas:

1. Diuturnidades: prestações “de natureza retributiva a que o trabalhador tenha direito com fundamento na antiguidade” (artigo 262.º, n.º 2, alínea b) do CT).
2. Subsídios de férias e de Natal⁵³ (artigos 264.º, n.º 2 e 263.º): importa notabilizar que, 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.”⁵⁴
3. Acréscimos correlatados com o modo de desenvolvimento da prestação laboral: é o caso dos acréscimos por isenção de horário de trabalho (artigo 265.º), por trabalho noturno (artigo 266.º) ou por prestação de funções afins ou funcionalmente ligadas à atividade do trabalhador (artigo 267.º)⁵⁵.

dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.”

⁵¹ “De entre os complementos salariais importa distinguir aqueles que são certos dos incertos.

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. (...)

Nos complementos salariais incertos a sua determinação pode depender de dois factores: de não serem fixos, podendo alterar-se o seu montante em cada pagamento; de não serem pagos com a mesma periodicidade da retribuição base” (PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2013, págs. 556 e 557).

⁵² “Contrariamente ao que sucedia no âmbito do Código anterior, o actual Código do Trabalho optou por reunir numa única disposição (o art. 260º epigrafiado, algo elipticamente, como “Prestações incluídas ou excluídas da retribuição”) uma série de complementos remuneratórios, mas considerou outros tantos complementos em normas autónomas, não contribuindo assim para a clarificação desta matéria” (MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2016, pág. 508).

⁵³ Sobre os subsídios de férias e de Natal podem ver-se, entre outros, o Ac. Relação de Lisboa, de 12/03/2009, proc. n.º 2195/05.8TTLSB-4, o Ac. STJ, de 13/07/2011, proc. n.º 5477/07.0TTLSB.L1.S1 – GONÇALVES ROCHA (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/bec0d20c3eaeae86802578d10032b7ca?OpenDocument>), bem como o Ac. TC, n.º 770/2014, proc. n.º 485/2013 (disponível em: <https://dre.pt/application/file/66442523>).

⁵⁴ Ac. STJ, de 27/05/2010, proc. n.º 467/06.3TTCBR.C1.S1 – SOUSA GRANDÃO (disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ab22ee9a58a0bcd9802577530029f953?OpenDocument>).

⁵⁵ Há ainda a ter em conta a existência de outros pagamentos, que podem ou não ser considerados retribuição, correspondendo, contudo, à contrapartida do trabalho efetuado. O artigo 268.º do CT trata do *pagamento de trabalho suplementar*, todavia, sendo que o “trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa

Em regra, este tipo de prestações não são de qualificar como retribuição, uma vez que correspondem a um modo particular de prestação laboral. Contudo, tal qualificação depende do próprio conteúdo do contrato e trabalho.

4. “Pagamento de uma renda ou de um seguro de saúde, atribuição de casa, de automóvel ou cartão de crédito (*fringe benefits*) – podem ser considerados retribuição (em espécie); para tanto há que averiguar, as circunstâncias da sua atribuição, considerando-se, nomeadamente, se o trabalhador pode ou não usufruir dessas prestações para além do tempo em que realiza a prestação laboral (por exemplo, também ao fim-de-semana ou nas férias), quem suporta as despesas de manutenção e se essas atribuições lhe foram feitas diretamente (...)”⁵⁶.

5. *Prestações incluídas ou excluídas da retribuição* (artigo 260.º do CT)⁵⁷:

5.1. “Importâncias recebidas a título de ajudas de custo⁵⁸, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes” (artigo 260.º, n.º 1, alínea a) e n.º 2 do CT):⁵⁹

tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho, dificilmente se poderá considerar como regular e periódico, para efeitos do artigo 258.º (artigo 227.º, n.º 1 do CT).

⁵⁶ ANA LAMBELHO e LUÍSA ANDIAS GONÇALVES, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, 2014, págs. 194.

⁵⁷ “Muito embora se apresente como uma norma qualificadora geral, que concretiza o critério definido no artigo 258.º (...), o alcance deste artigo 260.º é bem menos vasto do que sugere a sua epígrafe, por ser escasso o elenco de prestações abrangidas – as que têm como denominador comum uma causa-função diversa da estrita contrapartida do trabalho prestado” (PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, 2013, pág. 592).

⁵⁸ A tendência jurisprudencial nesta matéria vai no sentido da qualificação destas prestações como retribuição, se forem habituais e apenas na parte que exceda os custos efetivos do trabalhador. V. a título exemplificativo: o Ac. RL, de 12/03/2009, proc. n.º 2195/05.8TTLSB - 4 – FERREIRA MARQUES e o Ac. Supremo Tribunal Administrativo, de 22/05/2013, proc. n.º 0146/13 – VALENTE TORRÃO (disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/a853263d01351c8180257b820035db7d?OpenDocument&ExpandSection=1>).

⁵⁹ De acordo com o disposto no artigo 260.º, n.º 2, o previsto relativamente às *importâncias recebidas a título de ajudas de custo*, aplica-se também ao subsídio de refeição (que consiste no pagamento pela entidade patronal de determinada verba ao trabalhador para que este último possa custear as suas refeições aquando da realização da prestação de trabalho). Apesar de, também quanto a esse subsídio, se aplicar o regime vigente para as ajudas de custas, a frequência com que é atribuído não parece ser decisiva na sua qualificação como prestação retributiva, já que se trata de um encargo diário.

“Já a frequência da sua prestação (...) não deve revelar neste plano pois, contrariamente ao que sucede com as ajudas de custo e os demais abonos nele previstos, que se destinam a reembolsar gastos esporádicos e eventuais (...), o subsídio de refeição visa compensar uma despesa na qual o trabalhador incorre diariamente – o que vale por dizer que é na sua causa, e apenas nesta, que radica a sua regularidade, à qual não pode, pois, ser atribuído outro sentido, desde logo indicar, nos termos gerais, o seu carácter retributivo (PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE

Estas prestações complementares revestem uma natureza eminentemente compensatória de encargos suportados pelo trabalhador (visam compensar o trabalhador por condições específicas da atividade desenvolvida ou por despesas realizadas), tendo por objetivo específico ressarcir-lo desse acréscimo de despesas extraordinário.

Por isso, o Código não qualifica, em regra, estas prestações como retribuição “salvo quando (...) essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador” (artigo 260.º, n.º 1, alínea a), in fine, do CT).

5.2. Gratificações ou prestações extraordinárias (artigo 260.º, n.º 1, alínea b) e n.º 3 do CT):

Tais prestações não integram, sem mais, o conceito de retribuição, já que não correspondem a um dever do empregador mas sim ao seu *animus donandi*.

A lei admite, no entanto, outra qualificação nos termos do artigo 260.º, n.º 3, alínea a) do Código.

Tem sido questionada e discutida a qualificação das gratificações quando revistam um carácter de habitualidade, suscitando nos trabalhadores beneficiados a legítima expectativa da respectiva continuação.

A este respeito MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO sustenta que “a habitualidade da prestação não altera, por si só, a respectiva natureza, pelo que não surge qualquer expectativa tutelável em termos de uso retributivo.”⁶⁰

Tal como já aqui tem vindo a ser exacerbado, integram a retribuição todos os benefícios outorgados pela entidade patronal que integrem o orçamento habitual do trabalhador, conferindo-lhe a legítima expectativa da respectiva continuação.

Num passado não muito longínquo, as gratificações eram diferenciadas entre ordinárias e extraordinárias⁶¹, uma vez que somente as ordinárias reuniam, e

BRITO, GUILHERME DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, 2013, pág. 592).

No entanto, se tal encargo superar anormalmente os montantes pagos a esse título, esse excedente será, logicamente, conjecturado como integrante da retribuição.

⁶⁰ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2016, pág. 512.

reúnem ainda hoje, todos os elementos retributivos (artigo 88.º da LCT). Se determinadas quantias são pagas periódica e regularmente, há certamente uma posição jurídica instrumental em relação à consolidação ou efetivação de um direito. Esta particularidade, por si só, evidencia já a existência de uma expectativa jurídica destinada apenas a viabilizar um eventual direito retributivo.

Finalmente, debate-se o problema da qualificação das gratificações e outras prestações patrimoniais que o trabalhador recebe de terceiros. Considerando esta variável, a qualificação como retribuição é de afastar pelo simples facto de não serem atribuídas nem devidas pelo empregador.

5.3. Incentivos ou prémios de motivação (artigo 260.º, n.º 1, alínea c) e n.º 3 do CT):

Estes complementos *relacionados como o desempenho ou mérito profissionais* “visam, primeiro estimular e encorajar, depois recompensar. E apesar de revestirem inegável carácter sinalagmático, a principal função que desempenham obsta à sua qualificação retributiva”⁶².

5.4. Participação nos lucros da empresa (artigo 260.º, n.º 1, alínea d) do CT).

Como que em nota conclusiva, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO vem dar conta da fragilidade que abraça o regime retributivo legalmente previsto. Para além de evidenciar a conveniência da distinção entre os conceitos de remuneração e de retribuição, dá também conta da subsistência, profusão e previsão de inumeráveis prestações patrimoniais do empregador (nomeadamente em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho⁶³), enquanto factor difusor de “regimes por vezes difíceis de descortinar”⁶⁴.

⁶¹ V. Ac. STJ, de 08/05/1996, proc. n.º 004422 – ALMEIDA DEVEZA (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a006315424048796802568fc003b2556?OpenDocument>).

⁶² PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, 2013, págs. 592 e 593.

⁶³ ANTÓNIO NUNES CARVALHO, *Notas sobre o regime da retribuição no Código do Trabalho (conceito de retribuição e complementos retributivos)*, in: *Direito e Justiça, Estudos dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes*, Volume I, Universidade Católica Editora, 2011, págs. 250 e seguintes, ponto 7.

⁶⁴ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2016, pág. 513, nota de rodapé n.º 495.

3. ATRIBUIÇÃO DE VIATURA COMO PRESTAÇÃO INCLUÍDA OU EXCLUÍDA DA RETRIBUIÇÃO

“A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie”. É este o conteúdo exato do n.º 2 do artigo 258.º do Código.

Este *somatório* (retribuição = retribuição base + outras prestações regulares e periódicas) é indispensável à aferição do carácter retributivo (ou não) de certo crédito laboral. Isto porque durante a vigência do contrato individual de trabalho são totalizadas numerosíssimas atribuições patrimoniais.

“O saber-se se uma certa prestação tem carácter retributivo interessa, em primeiro lugar, para a determinação do *âmbito da vinculação* do empregador com base no contrato de trabalho. (...)”

Uma segunda equação é a que se refere, especificamente, ao *esquema temporal de cumprimento* das prestações remuneratórias⁶⁵.

Primacial é ajuizar se os demais benefícios patrimoniais auferidos pelo trabalhador assumem carácter regular e devem portanto ser considerados como elemento integrante da retribuição, “sobretudo de forem pagos por forma a criar (...) a convicção de que constituem complemento normal do seu salário.”⁶⁶

Claro está que a consagração legal de uma presunção de natureza retributiva de toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador não resolve, sem mais, a problemática aqui em análise. Continuam a ser vários os casos em que a dúvida surge em litígio⁶⁷ e, somente na ausência de prova em contrário a efetuar pelo empregador, acabam

⁶⁵ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, I – Introdução. Relações Individuais de Trabalho*, Almedina, 1987, págs. 349 e 350.

⁶⁶ ANTÓNIO JORGE MARTINS DA MOTTA VEIGA, *Lições de Direito do Trabalho*, Universidade Lusíada, 2000, pág. 431.

⁶⁷ “Casos em que esta presunção é aplicada ao uso pessoal de viatura automóvel podem ver-se por exemplo, nos acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 21.04.2010 (PINTO HESPANHOL), Proc. n.º 2951/04.4TTLSB.S1 e do Tribunal da Relação do Porto de 26.09.2011 (ANTÓNIO JOSÉ RAMOS), Proc. n.º 540/09.6TTMTS.P1, e 14.05.2012 (PAULA LEAL DE CARVALHO), Proc. n.º 243/10.9TTPRT.P1, todos disponíveis em www.dgsi.pt (...). Ignorando a presunção e entendendo que constitui ónus do trabalhador a prova de que a viatura lhe foi atribuída para ser usada em horário pós-laboral, fins de semana e férias, de modo a que o valor de usos da mesma possa considerar-se parte integrante da sua retribuição, cfr. o acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 30.04.2012 (FERREIRA DA COSTA), Proc. n.º 459/10.8TTVNF.P1” (FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, *Reflexões em torno do valor do uso pessoal de*

os tribunais por fazer valer esta presunção, concluindo pela natureza retributiva de certa prestação patrimonial.

Importa indagar se a atribuição ao trabalhador de “viatura de empresa⁶⁸”, integra ou não o conceito de retribuição, a fim de poder beneficiar da tutela jurídica a que a retribuição está legalmente sujeita.

A qualificação retributiva de cada elemento da retribuição depende do seu próprio regime jurídico, ou seja, para além considerações legais, deve ser prezado o “*perfil funcional*”, de cada prestação – não se quedando, pois no apriorismo da qualificação retributiva com base no⁶⁹ artigo 258.º do CT.

Determinar se uma específica importância recebida pelo trabalhador em espécie ou dinheiro, integra a retribuição pressupõe uma análise prévia.

É essa mesma análise que vai ser encenada em seguida.

3.1. JURISPRUDÊNCIA RELEVANTE

A jurisprudência não consta do elenco do artigo 1.º do Código, ou seja, o contrato de trabalho não está direta e imediatamente sujeito a decisões proferidas em litígio sobre determinada matéria. Todavia e, pela sua importância, é de mencionar o valiosíssimo contributo que, a propósito desta temática, nos é trazido pela prática jurisprudencial. Prática essa que, mesmo não sendo fonte (específica) de direito (do trabalho), garante critérios úteis a qualquer jurista, acautelando a necessidade de modernização do ordenamento jus-laboral, enquanto ferramenta dirigida à solução de problemas respeitantes às recentes tendências evolutivas do emprego, das relações laborais e das condições de trabalho.

viatura da empresa que integre a retribuição do trabalhador, in: Para Jorge Leite Escritos Jurídico Laborais, Volume I, Coimbra Editora, 2014, pág. 949, nota de rodapé n.º 3).

⁶⁸ “Company cars are defined as passenger light-duty vehicles, which companies lease or own and which employees use for their personal and business travel” (SIGURD NÆSS-SCHMIDT and MARCIN WINIARCZYK, *Company Car Taxation - Subsidies, Welfare and Environment*, Copenhagen Economics, European Commission, 2009, pág. 2, disponível em: https://ec.europa.eu/taxation_customs/sites/taxation/files/docs/body/taxation_paper_22_en.pdf).

⁶⁹ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, I – Introdução. Relações Individuais de Trabalho*, Almedina, 1987, pág. 351.

Os tribunais nacionais têm apreciado inúmeras vezes a questão da natureza retributiva do uso de viatura automóvel, valendo-se para tal de uma heterogeneidade argumentativa muito centrada em temáticas estruturantes do direito laboral. Falo do conceito de retribuição e do princípio da irredutibilidade retributiva.

Não sendo viável nem possível uma análise de toda a jurisprudência direta ou indiretamente relacionada com o objeto desta tese, em anexo são apresentadas e condensadas algumas das decisões jurisprudenciais tidas como básicas⁷⁰ ao entendimento da problemática em averiguação.

3.2. PRESTAÇÃO DOTADA DE NATUREZA RETRIBUTIVA?

Pode a atribuição, por um empregador, do uso de uma viatura automóvel a determinado trabalhador configurar uma prestação de natureza retributiva?

Esta é uma das interrogações medulares, a par das infra apontadas, deste estudo. A resposta não é, de todo, linear e depende da factualidade subjacente à atribuição desta prestação.

Já aqui foi dito, oportunamente⁷¹, que a concretização do conceito de retribuição está sujeita à verificação cumulativa de certas características legalmente tipificadas⁷²:

I) Retribuição como prestação regular e periódica:

Não terá natureza retributiva a episódica e/ou subitânea permissão da utilização de um automóvel da empresa por parte de um qualquer trabalhador. Porém, se tal utilização for permanente ou, no mínimo, temporalmente estável, melhor dizendo, se a atribuição do veículo da empresa configurar uma prestação constante e não arbitrária, consequência da celebração do contrato de trabalho e independente de factores inusitados, a qualificação é admissível.

⁷⁰ Disponíveis em anexo, pág. 67.

⁷¹ Pontos 2.3.1 a 2.3.3 (págs. 25 e ss).

⁷² Por motivos de coerência textual e temática, a ordem de menção dos elementos constitutivos do conceito de retribuição vai ser um tanto quanto diferente da apresentada no ponto 2.

II) Retribuição como prestação em dinheiro ou em espécie:

É inegável que o uso pessoal provindo da utilização de uma viatura da entidade patronal é, em abstrato, suscetível de avaliação em dinheiro. Trata-se de uma prestação patrimonial e, desta ótica, nada obsta à qualificação, para efeitos dos artigos 258.º e 259.º do Código.

III) Retribuição como contrapartida da prestação de trabalho:

A retribuição surge como uma prestação obrigatória da entidade patronal face ao trabalho prestado pelo trabalhador. “Restará, pois, indagar sobre o carácter obrigatório da atribuição olhando, ainda, a respetiva causa”⁷³ e agrupar diferentes situações⁷⁴:

1. Numa primeira hipótese, a viatura pode não ser usada, em rigor, na execução da atividade laboral, mas é usada em serventia pessoal do trabalhador, “normalmente o que titula certo cargo ou função hierárquica de algum relevo na empresa, também no interesse do empregador, como fator de credibilização, dinamização comercial ou representação da sua marca ou do seu nome no mercado, havendo como que comunhão de interesses nessa utilização pessoal”⁷⁵.

⁷³ FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, *Reflexões em torno do valor do uso pessoal de viatura da empresa que integre a retribuição do trabalhador*, in: *Para Jorge Leite Escritos Jurídico Laborais*, Volume I, Coimbra Editora, 2014, pág. 950.

⁷⁴ V. FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, *Reflexões em torno do valor do uso pessoal de viatura da empresa que integre a retribuição do trabalhador*, in: *Para Jorge Leite Escritos Jurídico Laborais*, Volume I, Coimbra Editora, 2014, págs. 967 e ss.

São, tal-qualmente, de estimar as similitudes com a realidade laboral espanhola:

“En el caso particular del vehículo de empresa, hay que ver con qué finalidad e intención la empresa se lo facilitó al trabajador:

- Si se le entregó para su uso y disfrute personal, con lo que se puede desplazar hasta su puesto de trabajo con ese coche, puede irse de vacaciones, usarlo durante los fines de semana, y por supuesto en su nómina aparece un concepto por esa retribución en especie, ya que el trabajador está obteniendo un beneficio personal de ese vehículo de empresa.
- También existe la posibilidad de que **la empresa entregue al trabajador un vehículo por considerar que, por las funciones que realiza el empleado, necesita un coche para desplazarse** a visitar clientes, reunirse con nuevos potenciales clientes, ir a las instalaciones de proveedores, etc, en cuyo caso el vehículo se convierte en una herramienta que la empresa facilita a su empleado para que pueda desarrollar su trabajo adecuadamente, sin tener que emplear su vehículo particular para fines laborales, con lo que se está, ante el mismo supuesto que cuando a un mecánico, o ingeniero o un administrativo se le entrega su equipo de trabajo, ya sea éste un juego de llaves inglesas o un ordenador, el coche es una herramienta de trabajo sin más” (*¿El vehículo de empresa debe ser retribución en especie?*, Aydalaboral, 3 de noviembre de 2014, disponível em: <https://www.ayudalaboral.net/con-respuesta-salario/3229-el-vehiculo-de-empresa-debe-ser-retribucion-en-especie-o-complemento-extrasalarial>).

⁷⁵ FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, *Reflexões em torno do valor do uso pessoal de viatura da empresa que integre a retribuição do trabalhador*, in: *Para Jorge Leite Escritos Jurídico Laborais*, Volume I, Coimbra Editora, 2014, pág. 967.

A qualificação retributiva deriva⁷⁶, em casos como este, da configuração de um genuíno direito do trabalhador ao uso pessoal da viatura ou, ao invés, da constatação da existência de um simples e despretensioso *animus donandi* da entidade patronal⁷⁷, ou seja, um ato de mera tolerância, ainda que interessada na atribuição do veículo para efeitos de credibilização mercantil.

A passagem do Ac. STJ, de imediato, exposta reforça, justamente, este entendimento:

“Sobre a questão de saber se o uso de veículo automóvel atribuído ao trabalhador pelo empregador tem ou não natureza retributiva, este Supremo tem seguido a orientação de que a atribuição de veículo automóvel, com despesas de manutenção a cargo da entidade patronal, para o serviço e uso particular do trabalhador, constitui ou não retribuição conforme se demonstre que essa atribuição é feita com carácter obrigatório ou como um acto de mera tolerância (...)”.⁷⁸

2. Num segundo grupo de situações, a viatura empresarial viabiliza, concomitantemente, o desempenho das funções laborais e o proveito da mesma na vida pessoal do trabalhador, dispondo este livremente da viatura e da respetiva utilização.

Neste quadro, a viatura automóvel pode ser vislumbrada, no concernente ao uso profissional que dela é feito, como instrumento de trabalho e no que respeita à utilização pessoal, como componente retributiva em espécie.

⁷⁶ Existindo qualificação da atribuição de viatura automóvel como retributiva, será certamente enquanto componente da retribuição em espécie (artigo 259.º do CT).

⁷⁷ Concordo integralmente com o professor BERNARDO LOBO XAVIER quando escreve que o “problema não estará apenas no carácter unilateral e de liberalidade. (...) As empresas não fazem liberalidades, antes pensam em contrapartidas. Um entendimento daquilo que não deve ser considerado como retribuição muito centrado na ideia de “liberalidade” possui apenas justificação histórica” (BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *À volta do art. 260.º do CT - Para além das gratificações: incentivos ao mérito, desempenho e assiduidade*, in: Prontuário de Direito do Trabalho N.º 87, Coimbra Editora, 2010, pág. 129).

⁷⁸ Ac. STJ, de 21/04/2010, proc. n.º 2951/04.4TTLSB.S1 – PINTO HESPANHOL (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/85d382c8db911aef8025770d003e77df?OpenDocument>).

Considerações semelhantes decorrem dos Acórdãos do STJ, de 24/09/2008, proc. n.º 08S1031 – SOUSA PEIXOTO Ac. STJ, de 21/04/2010, proc. n.º 2951/04.4TTLSB.S1 – PINTO HESPANHOL (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b0c4a8170776bacf802574cf0035866d?OpenDocument>) e de 26/05/2015, proc. n.º 373/10. 7TTPRT.P1.S1 – FERNANDES DA SILVA (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ed8a68adf8adf69680257e5200378d5b?OpenDocument>).

Em casos como o retratado, a “utilização de um veículo automóvel da empresa, com todos os custos a cargo desta, tanto pode configurar um mero instrumento de trabalho, porque é usada durante e por causa da prestação laboral, como pode configurar uma parcela da retribuição do trabalhador, quando o empregador autoriza o trabalhador a usar o veículo irrestritamente, para além do horário normal de trabalho, maxime, em fins de semana, feriados e férias.”⁷⁹

O próprio Código não obsta a tal qualificação (artigos 258.º e 259.º do CT) e parece ser este, também, o entendimento subjacente ao artigo 24.º, n.º 5 do CIRS (com a epígrafe *rendimentos em espécie*).

Merece também apreço o CRCSPSS, ao ocupar-se da questão nos artigos 46.º, n.º 2, alínea s) e 46.º -A⁸⁰.

3. A terceira hipótese é a seguinte: o uso pessoal da viatura é totalmente indiferente às funções desempenhadas pelo trabalhador, não obstante a viatura é atribuída e deixada totalmente à disposição deste. Empregando outro palavreado, o automóvel não tem qualquer utilidade no que toca ao exercício das funções laborais, não estando de qualquer modo relacionado com o trabalho prestado.

Concordo integralmente com FILIPE FRAÚSTO DA SILVA quando reitera que, perante cenários congéneres ao descrito, temos aqui “claramente, uma pura retribuição em

⁷⁹ Ac. RP, de 30/04/2012, proc. n.º 459/10.8TTVNF.P1 – FERREIRA DA COSTA (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b0bf835c26667ce4802579f900327f42?OpenDocument>).

⁸⁰ Dada a relevância dos preceitos legais aludidos é, de todo, apropriada uma transcrição dos mesmos:

“Artigo 46.º

Delimitação da base de incidência contributiva

2 - Integram a base de incidência contributiva, designadamente, as seguintes prestações:

s) As despesas resultantes da utilização pessoal pelo trabalhador de viatura automóvel que gere encargos para a entidade empregadora nos termos do artigo seguinte;”

“Artigo 46.º-A

Uso pessoal de viatura automóvel

1 - Para efeitos do disposto na alínea s) do n.º 2 do artigo anterior, e sem prejuízo do disposto no número seguinte, considera-se que a viatura é para uso pessoal sempre que tal se encontre previsto em acordo escrito entre o trabalhador e a entidade empregadora do qual conste:

a) A afetação, em permanência, ao trabalhador, de uma viatura automóvel concreta;

b) Que os encargos com a viatura e com a sua utilização sejam integralmente suportados pela entidade empregadora;

c) Menção expressa da possibilidade de utilização para fins pessoais (...).

2 - Considera-se ainda que a viatura é para uso pessoal sempre que no acordo escrito seja afeta ao trabalhador, em permanência, viatura automóvel concreta, com expressa possibilidade de utilização nos dias de descanso semanal.”

(...)

espécie, que deveria, em essência, integrar a retribuição base⁸¹ do trabalhador que tenha sido contratada”⁸².

4. Por não ser contrapartida da prestação de trabalho não é considerada como retribuição a atribuição de uma viatura exclusivamente utilizada no desempenho da atividade a que o trabalhador está obrigado nos termos do contrato. “A viatura da empresa é, nesse caso (...) mero instrumento de trabalho”⁸³.

3.3. CONSEQUÊNCIAS DA QUALIFICAÇÃO COMO PRESTAÇÃO RETRIBUTIVA

As consequências da qualificação da atribuição de viatura como prestação retributiva são, manifesta e coerentemente, diferentes de acordo com a factualidade subjacente a essa mesma atribuição.

Tal como no ponto antecedente, há que isolar cenários:

1. O uso pessoal da viatura é totalmente indiferente às funções desempenhadas pelo trabalhador, não obstante a viatura é atribuída e deixada totalmente à

⁸¹ “No n.º 2 do art. 262.º, o legislador ensaia uma definição das noções de retribuição base e *diuturnidade*. Porém, se relativamente a esta última a missão legislativa parece ter sido concluída com êxito (...), já o mesmo não se poderá dizer no tocante à primeira daquelas noções. Com efeito, a exacta delimitação conceptual daquilo que seja a *retribuição base* não constitui tarefa simples” (JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 2014, pág. 305).

Contribuindo para tal delimitação conceptual são de considerar os Acórdãos do STJ, de 14/12/2004, proc. n.º 04S2955 – SOUSA PEIXOTO (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/31615fc04952c2ff80256fb800346569?OpenDocument>) e de 25/02/2009, proc. n.º 08S2567 – VASQUES DINIS (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/966dc779730254eb8025756e00392067?OpenDocument>), bem como o Ac. RL, de 27/06/2012, proc.º n.º 54/10.1TTALM.L1-4 – MARIA JOÃO ROMBA, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/fb1181fc5e32583880257a4500523714?OpenDocument>.

⁸² FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, *Reflexões em torno do valor do uso pessoal de viatura da empresa que integre a retribuição do trabalhador*, in: *Para Jorge Leite Escritos Jurídico Laborais*, Volume I, Coimbra Editora, 2014, pág. 973.

⁸³ FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, *Reflexões em torno do valor do uso pessoal de viatura da empresa que integre a retribuição do trabalhador*, in: *Para Jorge Leite Escritos Jurídico Laborais*, Volume I, Coimbra Editora, 2014, pág. 950.

disposição deste. Empregando outro palavreado, o automóvel não tem qualquer utilidade no que toca ao exercício das funções laborais, não estando de qualquer modo relacionado com o trabalho prestado.

Sendo esta uma hipótese de retribuição em espécie integrante da retribuição base do trabalhador (artigo 258.º, n.º 2 e artigo 262.º, n.º 2, alínea a) do CT), os **efeitos** específicos a ela associados vão ser **devidamente demarcados**. Por maioria de razão, **todos os efeitos infra apontados** são também consequências da qualificação da prestação como integrante da retribuição base.

2. A viatura é atribuída, simultaneamente, no interesse do empregador (seja como instrumento de trabalho⁸⁴ ou como meio de dinamização empresarial⁸⁵) e no interesse do trabalhador, dispondo este, finda a prestação laboral, do veículo automóvel para seu uso pessoal.

Sendo este, mediante certos condicionalismos confinados previamente no ponto 3.2., um caso de retribuição em espécie integrante do conceito retributivo presente no artigo 258.º (mais concretamente no n.º 2 do preceito – *outras prestações regulares e periódicas*), os efeitos específicos a ele associados devem entender-se como sendo **todos os que não forem intrínsecos às hipóteses em que a prestação em espécie integra a retribuição base do trabalhador** (estando estes últimos oportunamente demarcados).

Tal como já foi inumeríssimas vezes frisado, a qualificação de certa atribuição do empregador ao trabalhador como prestação retributiva tem efeitos peculiares:⁸⁶

A) São de acentuar, desde logo, dois efeitos básicos associados à qualificação retributiva:

1. A presunção da existência de contrato de trabalho nos termos do artigo 12.º, n.º 1, alínea d) do CT;

⁸⁴ V. ponto 3.2. – III – segunda situação (pág. 38).

⁸⁵ V. ponto 3.2. – III – primeira situação (pág. 37).

⁸⁶ Não vão ser, aqui, descritos exaustivamente os efeitos decorrentes da qualificação de certa prestação do empregador ao trabalhador como prestação retributiva. De entre os demais, vão ser selecionados os tidos como primaciais e mais diretamente correlacionados com a relação laboral e, especialmente com a debilidade aliada à posição do trabalhador.

2. Os efeitos decursivos do incumprimento do contrato de trabalho, associado à falta de pagamento de prestações pecuniárias⁸⁷ (artigo 323.º, n.ºs 1, 2 e 3⁸⁸, artigo 325.º, n.º 1 e artigo 394.º, n.º 2, alínea a)⁸⁹ e n.º 3, alínea c) do CT)⁹⁰;

B) Os “dois *efeitos essenciais*, que estão enunciados no art. 258º nº 4 do CT:”⁹¹

1. A previsão da proibição da diminuição da “retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva do trabalho” – artigo 129.º, n.º 1, alínea d) do CT;

Não há qualquer dubiedade ao afirmar que as “leis laborais consagram o princípio da irredutibilidade da retribuição, ou seja, a proibição do empregador diminuir, unilateralmente⁹², o seu montante e de piorar o equilíbrio que deve existir entre a prestação a cargo do trabalhador e a contraprestação da entidade empregadora.”⁹³ Conquanto, tem sido questionado se é lícita a alteração da estrutura da retribuição ainda que perdure o seu valor global, isto é, se o delineado no artigo 129.º, n.º 1, alínea d) do Código assegura ou não a permanência de cada um dos componentes retributivos.

⁸⁷ Considerando o disposto no artigo 127.º, n.º 1, alínea b) do CT.

⁸⁸ V. artigos 804.º e seguintes do CC.

⁸⁹ V. artigo 394.º, n.º 5 do CT.

⁹⁰ “Relevante pode ser (...) a questão da natureza retributiva do uso de viatura na perspectiva da motivação do rompimento do vínculo contratual pelo trabalhador quando dela seja privado: já se entendeu que essa mera privação (...) constitui justa causa de resolução, como noutra decisão (...) se sustentou que outros fatores têm que ser ponderados antes de formular esse juízo, designadamente a duração do período de privação da retribuição em espécie que constituía a utilização da viatura para fins particulares, o contexto em que a sua retirada pela empresa se dá e se a mesma era irreversível e, sobretudo, o valor pecuniário correspondente” (FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, *Reflexões em torno do valor do uso pessoal de viatura da empresa que integre a retribuição do trabalhador*, in: *Para Jorge Leite Escritos Jurídico Laborais*, Volume I, Coimbra Editora, 2014, págs. 954 e 955).

V. a este respeito o Ac. RP, de 27/06/2005, proc. n.º 0511442 – FERNANDA SOARES e o Ac. STJ, de 04/11/2009, proc. n.º 4/08.5TTAVR.C1.S1 – VASQUES DINIS.

⁹¹ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2016, pág. 507.

⁹² Nada obsta a uma redução da retribuição mediante acordo das partes. É que sucede, a título exemplificativo, quando o trabalhador opta por exercer as suas funções (anteriormente desempenhadas a *tempo completo*) a *tempo parcial* - artigos 150.º, n.º 1 e 154.º, n.º 3, alínea a) do CT.

A autonomia da vontade nas relações laborais não é exclusiva do ordenamento jurídico pátrio, sendo também tratada em Espanha:

“En el marco de la contratación laboral, como es bien sabido, se replantea el papel que el ordenamento jurídico reserva para la actuación de la Autonomía de la Voluntad de las partes, en su función reguladora del contenido del contrato de trabajo” (JOSÉ MANUEL DEL VALLE VILLAR, *Autonomía de la Voluntad y Fijación del Salario*, in *Estudios sobre el Salario*, Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales (ACARL), 1993, pág. 75).

⁹³ Ac. STJ, de 20/10/2011, proc. n.º 1531/08.0TTLSB.L1.S1 – PERERIRA RODRIGUES (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/87126c56feb1737480257935003e7382?Op=OpenDocument>).

Já tem sido admitido que tal alteração é lícita. Na prática a remodelação da estrutura retributiva, mesmo implicando a exclusão de uma componente, não refuta, obrigatoriamente, a imperatividade que emana da alínea d), do n.º 1 do artigo 129 do CT. A proibição de diminuir a “retribuição não se opõe (...) a que se façam ajustamentos salariais compensatórios (...).”⁹⁴

“Por isso se afirma que o facto de ter sido atribuída a um trabalhador uma viatura com carácter retributivo não preclui (...) a possibilidade de o empregador alterar essa componente da retribuição global, suprimindo-a e compensando o correspondente valor, seja ele qual for, com outra atribuição, normalmente com um aumento do montante da retribuição base pecuniária mensal ou com a atribuição de outra prestação retributiva acessória.”⁹⁵

“Todavia, a alteração unilateral só é admissível, a nosso ver, quando se refira a elementos fundados nas estipulações individuais”.⁹⁶

Esta insusceptibilidade de modificação unilateral da estrutura retributiva exige, como já se deu a entender, atenção redobrada. Se provier de IRCT, estipulação das partes ou disposição legal, tal insusceptibilidade dirá respeito tanto ao valor como ao título da atribuição patrimonial. Se brotar da regulamentação interna ou prática continuada da empresa tem que ver apenas com o valor da prestação.⁹⁷

É ainda forçoso mencionar que, estando a atribuição de viatura associada ao desempenho de determinada função, o princípio da irredutibilidade apenas funcionará na pendência do exercício da mesma.

Destaca-se, com propósito meramente ilustrativo, um Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça:

⁹⁴ Ac. STJ, de 20/11/2003, proc. n.º 03S2170 – FERREIRA NETO (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8668c9cf8fe9c7f7802571d5004ddd7?OpenDocument>).

⁹⁵ FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, *Reflexões em torno do valor do uso pessoal de viatura da empresa que integre a retribuição do trabalhador*, in: *Para Jorge Leite Escritos Jurídico Laborais*, Volume I, Coimbra Editora, 2014, pág. 956.

⁹⁶ Ac. STJ, de 20/11/2003, proc. n.º 03S2170 – FERREIRA NETO (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8668c9cf8fe9c7f7802571d5004ddd7?OpenDocument>).

⁹⁷ Cfr. Ac. STJ, de 09/02/2006, proc. n.º 05B4187 – PEREIRA DA SILVA (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1122d88dc27eae168025713100384800?OpenDocument>).

“Na verdade, nesta situação, a atribuição da viatura ao A. representava para este um valor económico (ele podia utilizar a viatura sem restrições, na sua vida privada), como contra prestação laboral, tornando desnecessário a compra, pelo mesmo autor de uma viatura para uso pessoal.

Todavia, importa ter presente que a atribuição da viatura estava inerente às funções ou tarefas concretamente exercidas pelo A. – Director de Agência -, precisamente sempre a viatura era necessária no exercício das mesmas.

Por isso, embora de natureza retributiva não poderá mostrar-se indefinidamente submetida ao princípio da irredutibilidade da retribuição só sendo devida enquanto perdurar a situação em que assenta o seu fundamento.”⁹⁸

2. A sujeição ao regime especial de tutela dos *créditos do trabalhador*, previstas nos artigos 333.º a 336.º CT.

C) O direito a Subsídio de Natal (tal como disposto no artigo 263.º do CT), bem como o direito à retribuição do período de férias (artigos 264.º, n.º 1 e 237.º, n.º 1 do CT) e a subsídio de férias (artigo 264.º, n.º 2 do CT).

No respeitante ao direito a Subsídio de Natal⁹⁹ são, decerto, exigidas algumas considerações, para além das espontaneamente eduzidas do artigo 263.º do CT.

Conforme descrito no artigo 263.º do CT, o subsídio de Natal tem valor igual “a um mês de retribuição e deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.”

O artigo 262.º do CT baliza o valor do subsídio de Natal, sendo esta prestação complementar “constituída pela retribuição base e diuturnidades”, salvo quando por “disposição legal, convencional ou contratual (...) disponha em contrário”. O legislador quis, aqui, afastar expressamente as demais prestações recebidas pelo trabalhador,

⁹⁸ Ac. STJ, de 20/11/2003, proc. n.º 03S2170 – FERREIRA NETO (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8668c9cf8fe9c7f7802571d5004ddd7?OpenDocument>).

⁹⁹ Este direito foi instaurado com o D.L. n.º 88/96, de 3 de julho (disponível em: <http://publicos.pt/documento/id424340/decreto-lei-88/96>). Tal como consta do preâmbulo do mencionado Decreto-Lei, este direito foi instituído para a “generalidade das convenções colectivas de trabalho (...). No entanto, esse subsídio não” estava “consagrado em alguns sectores de actividade e para certos grupos profissionais.

Por esse motivo, o acordo de concertação social, celebrado entre o Governo e os parceiros sociais em 24 de Janeiro de 1996,” previu “a generalização por via legislativa do subsídio de Natal nas relações de trabalho por conta de outrem”.

independentemente do seu carácter regular e periódico, por conseguinte, a base de cálculo do subsídio de Natal reconduz-se ao somatório da retribuição base e das diuturnidades, delas se excluindo os complementos salariais.¹⁰⁰

Isto posto na “sua configuração actual, o subsídio de Natal constitui um direito atribuído à generalidade dos trabalhadores e reportado “ao tempo de serviço prestado” em cada ano civil (não ao trabalho efectivamente realizado, mas sim ao tempo de manutenção do vínculo, apenas se excluindo os períodos de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador – n.º 2 do artigo 263.º.”¹⁰¹

A respeito do direito à retribuição do período de férias e a subsídio de férias, também, não bastará a leitura do preceituado no artigo 264.º do Código¹⁰². São, por isso, frutuosas algumas reflexões complementares ao texto legal.

O legislador consagra o actual direito à *retribuição do período de férias* e explicita que a mesma diz respeito ao valor que “o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.” – artigo 264.º, n.º 1 do CT. Ficam excluídas todas as vantagens eventuais, irregulares ou que não resultem da efetiva prestação laboral¹⁰³.

Quanto ao *subsídio de férias*, o n.º 2 do mesmo preceito veio demarcar as prestações compreendidas no mesmo: “a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho”. O sentido do preceito é inequívoco: quanto ao subsídio de férias, a base de cálculo extravasa retribuição base, abrangendo outras prestações retributivas. Não todas, mas somente as que “sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho”.

¹⁰⁰ Cfr. Ac. STJ, de 27/05/2010, proc. n.º 467/06.3TTTCBR.C1.S1 – SOUSA GRANDÃO (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ab22ee9a58a0bcd9802577530029f953?OpenDocument>).

¹⁰¹ ANTÓNIO NUNES CARVALHO, *Notas sobre o regime da retribuição no Código do Trabalho (conceito de retribuição e complementos retributivos)*, in: *Direito e Justiça, Estudos dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes*, Volume I, Universidade Católica Editora, 2011, pág. 259.

¹⁰² A disposição prevista no artigo 264.º acompanha a orientação resultante da *Lei das Férias, Feriados e Faltas* (D.L n.º 874/76, de 28 de Dezembro). Porém, o montante compreendido no subsídio de férias, comparando com a legislação prévia (artigo 6º da LFFF), não mais se equipara ao da retribuição do período de férias, passando a compreender a “retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho” – artigo 264.º, n.º 2 do Código.

¹⁰³ “Não basta, contudo, que certa atribuição tenha sido atribuída com regularidade para que deva ser computada na retribuição devida pelo período de férias: neste âmbito, a regularidade está indissociavelmente ligada à previsibilidade da prestação” (ANTÓNIO NUNES CARVALHO, *Notas sobre o regime da retribuição no Código do Trabalho (conceito de retribuição e complementos retributivos)*, in: *Direito e Justiça, Estudos dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes*, Volume I, Universidade Católica Editora, 2011, págs. 266 e 267).

Vislumbrando o teor do artigo 264.º do CT fará todo o sentido sustentar que a “regra de cálculo do (actual) art. 262.º é, para efeitos do cálculo da retribuição devida pelo período de férias e do cômputo do subsídio de férias, afastada.”¹⁰⁴

“No que respeita à retribuição de férias, importa salientar que o CT continua a consagrar o princípio de que a mesma 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 (...).

O mesmo já não sucede em relação ao subsídio de férias (...). 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)”¹⁰⁵.

Há aqui que relembrar as duas situações diferenciadas na abertura do ponto 3.3.:

1. A viatura automóvel é vislumbrada, no concernente ao uso profissional que dela é feito, como instrumento de trabalho e no que respeita à utilização pessoal, como componente retributiva em espécie;
2. A viatura automóvel, não tendo qualquer utilidade no que toca ao exercício das funções laborais, integra a retribuição base do trabalhador.

No domínio aplicativo do vigente Código do Trabalho, tanto as férias, como o respectivo subsídio, devem ser pagos atendendo à retribuição base, bem como ao valor do uso da viatura fornecida pela entidade patronal, sempre que tal uso integre o conceito de retribuição.

¹⁰⁴ ANTÓNIO NUNES CARVALHO, *Notas sobre o regime da retribuição no Código do Trabalho (conceito de retribuição e complementos retributivos)*, in: *Direito e Justiça, Estudos dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes*, Volume I, Universidade Católica Editora, 2011, pág. 266.

¹⁰⁵ Ac. RL, de 12/03/2009, proc. n.º 2195/05.8TTLSB-4 – FERREIRA MARQUES (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/12a2f18f6bfff0338025758b0050365c?OpenDocument>).

Aqui surge particularmente o problema das prestações retributivas de carácter retributivo variável. Perante a letra do artigo 264.º, n.º 2, tais atribuições deverão ser excluídas por serem respeitantes ao modo como a pessoa do trabalhador executa e desempenha a atividade laboral, não sendo, por isso, “contrapartida do modo específico da execução do trabalho.”

Por sua vez, o subsídio de Natal só deverá compreender o valor associado à atribuição de veículo automóvel se esta prestação for parte integrante da contrapartida da prestação *standart*.

É, perante tal enquadramento temático, apropositada a transcrição de um excerto do Ac. RP, de 30/10/2006, tal como consta do texto reflexivo de FILIPE FRAÚSTO DA SILVA¹⁰⁶. Com tal transcrição pretende-se dar conta da evolução legislativa que torneou a atribuição do direito a subsídio de Natal bem como a retribuição do período de férias e respetivo subsídio:

“ “O valor do uso de uma viatura atribuída pelo empregador para o trabalhador usar na sua vida particular ou particular e profissional, suportando aquelas as respectivas despesas de manutenção, acontecendo tal uso de forma regular, por forma a inculcar em ambos os sujeitos do contrato de trabalho a ideia de que se trata de um direito e não mera liberalidade, integra a retribuição do trabalhador.

Assim, tanto as férias, como o respectivo subsídio, como o subsídio de natal, devem ser pagos atendendo à retribuição base e ao valor de uso da viatura fornecida, uma vez que tal valor de uso integra o conceito de retribuição (art. 82.º do Dec. 49408, de 24/11/69).

Do cotejo das normas acabadas de transcrever resulta com clareza que a retribuição das férias corresponde à retribuição que o trabalhador auferir quando se encontra a prestar serviço efectivo e, dado o princípio da coincidência entre a retribuição de férias e do respectivo subsídio, o montante deste é igual ao daquelas. (...)

Já quanto ao subsídio de Natal, dada a sua génese convencional e a sua diferente matriz legal, não se encontra estabelecido o princípio da coincidência entre o seu montante e o da retribuição auferida pela prestação efectiva de trabalho (...). Daí que seja necessário integrar o conceito com recurso à norma constante do Art. 82.º, n.ºs 2 e 3 da LCT. Ora, dada a regularidade do uso da viatura, dúvidas não podem existir de que o respectivo valor deve integrar o conceito de retribuição em sede de subsídio de Natal.

Creemos, assim, que no domínio de aplicação do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 1969-11-24, tanto as

¹⁰⁶ FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, *Reflexões em torno do valor do uso pessoal de viatura da empresa que integre a retribuição do trabalhador*, in: *Para Jorge Leite Escritos Jurídico Laborais*, Volume I, Coimbra Editora, 2014, págs. 953 e 954.

férias, como o respectivo subsídio, como o subsídio de Natal, devem ser pagos atendendo à retribuição base, bem como ao valor do uso da viatura fornecida pelo empregador e usada gratuita e irrestritamente pelo trabalhador, uma vez que tal valor de uso integra o conceito de retribuição.¹⁰⁷

No domínio da vigência do Código do Trabalho – que não ocorre in casu – e no que respeita ao subsídio de Natal, verificamos que o diploma recepcionou no seu Art. 254., n.º 1 a disciplina estabelecida no Art. 2.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 88/96, de 3 de Julho: os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que será pago até 15 de Dezembro de cada ano.

Crê-se, no entanto, que a identidade de redacção não corresponde a indentidade do regime jurídico. Na verdade, o conceito de retribuição aí estabelecido é mais restrito, apenas abarcando a retribuição base e as diuturnidades, se as houver, como decorre do disposto no Art. 250.º, n.º 1 do Código do Trabalho.”

D) A manutenção do direito à retribuição mesmo não estando o trabalhador em serviço efetivo.

Veja-se o direito ao pagamento de retribuição em caso de *falta justificada* (artigo 255.º, 256.º, *a contrario sensu* e ainda a possibilidade de *substituição da perda de retribuição por motivo de falta*, nos termos do artigo 257.º do CT.

É devida retribuição em caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição da atividade (artigo 309.º, n.º 1, alínea b) do CT);

Mantem-se o pagamento de retribuição em caso de suspensão do trabalhador *se a presença deste se mostrar inconveniente* (artigo 329.º, n.º 5 e 354.º, n.º 1 do CT).

E) A insusceptibilidade de compensação, desconto ou dedução da retribuição em dívida na pendência do contrato de trabalho (artigo 279.º do Código), assim como de cessão de crédito retributivo (artigo 280.º do CT).

É ainda de aludir ao “princípio da impenhorabilidade parcial”¹⁰⁸ (artigo 738.º, n.º 1 do CPC)¹⁰⁹.

¹⁰⁷ Este parágrafo não se encontra destacado a negrito na transcrição da passagem do aresto feita por FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, na página 953 enumerada na prévia nota de rodapé.

¹⁰⁸ PAULA QUINTAS e HELDER QUINTAS, *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, Almedina, 2014, pág. 89.

F) Tal como tem vindo a ser apontado, o trabalhador é credor da entidade empregadora, no respeitante a créditos referentes à execução do contrato de trabalho – créditos retributivos. Paralelamente, sobrechegam, impremeditadamente, créditos atinentes à violação ou cessação do contrato de trabalho.

Os créditos indemnizatórios decorrem, especificamente:

- Da indemnização devida no “caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 356.º” – artigo 389.º, n.º 2 do CT;
- Da *indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador* – artigo 391.º, n.º 1 do CT;
- Da “indemnização devida ao trabalhador em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no n.º 2 do artigo 394.º¹¹⁰ - artigo 396.º, n.º 1 do CT.

Aqui o padrão retributivo relevante é constituído pela retribuição base e pelas diuturnidades. Assim, somente, nos casos em que o uso pessoal da viatura configure retribuição em espécie integrante da retribuição base do trabalhador podem ser considerados como efeitos da qualificação retributiva da atribuição de viatura os artigos supra valorizados (artigo 389.º, n.º 2, artigo 391.º, n.º 1 e artigo 396.º, n.º 1 do Código).

Por sua vez, os créditos compensatórios derivam, designadamente¹¹¹:

¹⁰⁹ Tudo o que aqui foi delineado vem no encaminhamento do artigo 10.º da Convenção n.º 95 da OIT, nos termos do qual o “salário não poderá ser objeto de penhora ou cessão, a não ser segundo as modalidades e nos limites prescritos pela legislação nacional” (n.º 1 do artigo 10.º), devendo “ser protegido contra a penhora ou a cessão, na medida julgada necessária para assegurar a manutenção do trabalhador e de sua família” (n.º 2 do artigo 10.º).

¹¹⁰ Comportamentos constituintes de justa-causa subjetiva de resolução do contrato pelo trabalhador.

¹¹¹ Para “efeitos do funcionamento destes regimes, que (...) obedecem a uma lógica predominantemente compensatória ou indemnizatória, não basta o simples apelo à noção legal de retribuição (n.ºs 1 e 2 do art. 258.º do Código). Nestes casos, a determinação do que se entende por retribuição, tal como aparece referida na previsão de uma concreta norma, terá de ser feita nos termos do que nela se dispõe e em função da intencionalidade específica do respectivo regime jurídico.

O legislador estabelece, por vezes, directivas concretas.

- Da *compensação por despedimento coletivo* – artigo 366.º do CT;
- Dos *direitos do trabalhador em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho* – artigo 372.º do CT;
- Dos *direitos do trabalhador em caso de despedimento por inadaptação* – artigo 379.º do CT;

Mais uma vez o padrão retributivo considerável é constituído pela retribuição base e pelas diuturnidades. Por conseguinte, exclusivamente, nas hipóteses em que o uso pessoal do veículo automóvel se ache compreendido na retribuição em espécie integrante da retribuição base do trabalhador (ponto 3.3. – primeiro cenário) devem ser considerados como efeitos da qualificação retributiva os artigos em cima contemplados (artigo 366.º, artigo 372.º e artigo 379.º do CT).

- Da *compensação em caso de despedimento ilícito* – artigo 390.º do CT.

3.4. DETERMINAÇÃO VALORATIVA DO USO PESSOAL DE VIATURA

A determinação do valor da retribuição em espécie consubstanciada na utilização pessoal de viatura automóvel corresponderá ao benefício económico obtido pelo trabalhador por via do uso pessoal ou particular. Conquanto, tal benefício económico do trabalhador não pode exceder o correspondente custo económico para o empregador. A este respeito a jurisprudência já tem vindo a clarificar “com suficiência que a retribuição resultante da atribuição de uma viatura de serviço é a que resulta da utilidade económica da sua utilização em proveito próprio, quando essa utilização seja consentida pela entidade patronal. Nada permite concluir que esse valor corresponda ao próprio custo mensal do

Relativamente à compensação por despedimento com justa-causa objectiva (n.º 1 do art. 366.º, art. 372.º e 379.º) e da indemnização por despedimento ilícito (art. 391.º) estabelece-se que o padrão retributivo relevante é constituído pela retribuição base e pelas diuturnidades” (ANTÓNIO NUNES CARVALHO, *Notas sobre o regime da retribuição no Código do Trabalho (conceito de retribuição e complementos retributivos)*, in: *Direito e Justiça, Estudos dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes*, Volume I, Universidade Católica Editora, 2011, pág. 249).

veículo, visto que esse valor é o dispêndio que a entidade patronal 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, enquanto que retribuição se traduz apenas no benefício que poderá representar para o trabalhador a atribuição do veículo em termos de poder também ser usado na sua vida pessoal.”¹¹²

Dada a insuficiência legal, limitando-se o Código ao disposto no artigo 259.º, a jurisprudência tem sido compelida a avançar com algumas propostas que correlatam o custo empresarial suportado com a viatura com o valor do benefício económico a considerar como correspondente à retribuição. “Ainda que se admita que o benefício patrimonial decorrente para o trabalhador do uso pessoal do veículo possa corresponder ao valor que o mesmo teria de suportar para usufruir de um veículo com as mesmas características, na medida em que o veículo também estava afecto à actividade da empresa, tem necessariamente de ser subtraído a esse valor a parcela correspondente ao uso ao serviço da empresa.”¹¹³

Resta ainda atestar que o ónus de alegar e provar em juízo o valor condizente com o benefício económico obtido por via do uso particular de viatura automóvel impende sobre o trabalhador, tal como assente no artigo 342.º, n.º 1 do CC¹¹⁴. Isto dado que “a presunção consignada no n.º 3 do artigo 258.º do Código do Trabalho não abrange aquele facto constitutivo de índole quantitativa, do direito alegado e da correspondente prestação.”¹¹⁵

¹¹² Ac. STJ, de 08/11/2006, proc. n.º 06S1820 – FERNANDES CADILHA (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4d995578872299d18025722600358cdb?OpenDocument>).

¹¹³ Ac. RL, de 17/07/2008, proc. n.º 2115/2008-4 – MARIA JOÃO ROMBA (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/99dc604ccfcbd5a6802574c20035de44?OpenDocument>).

¹¹⁴ Sobre este ponto em particular, v. o Ac. STJ, de 22/03/2006, proc. n.º 05S3729 – VASQUES DINIS (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/836d0d26b64bcd8480257140002e9420?OpenDocument>) e o Ac. RL, de 17/07/2008, proc. n.º 2115/2008-4 – MARIA JOÃO ROMBA (disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/99dc604ccfcbd5a6802574c20035de44?OpenDocument>).

¹¹⁵ FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, *Reflexões em torno do valor do uso pessoal de viatura da empresa que integre a retribuição do trabalhador*, in: *Para Jorge Leite Escritos Jurídico Laborais*, Volume I, Coimbra Editora, 2014, pág. 960.

Reproduzindo os ensinamentos de FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, é de notabilizar que coexistem vários métodos encarregues da fixação do valor do uso pessoal da viatura da empresa:

“Em vários sistemas é utilizado o sistema do registo de quilometragem ou milhagem (“*log book method*”) percorrido ao serviço do empregador e em serviço próprio pelo trabalhador (...).

“Funciona deste modo: o próprio trabalhador a quem a viatura da empresa se encontra distribuída mantém um registo (“*log*”) do número de quilómetros (ou milhas) percorridos com a viatura da empresa em serviço profissional e em serviço pessoal num dado período de tempo (semana, mês, etc.). De acordo com uma fórmula pré-definida, o número de quilómetros (ou milhas) em causa percorrido em serviço pessoal é traduzido em rendimento pecuniário (variável) e englobado no rendimento do trabalhador (...).

Contrapostos a este, os sistemas mais vulgares assentam no (ou são variáveis do) método do preço base da viatura (“*price basis method*”): parte-se aqui de um preço da viatura (do preço real de aquisição, do preço atual de mercado, de um preço de referência) e imputa-se uma determinada percentagem desse preço a cada período de utilização pelo trabalhador em uso pessoal. É ainda possível uma combinação destes dois sistemas, em que para além de uma percentagem do preço da viatura acresce um determinado valor fixo por quilómetro ou milha percorridos, podendo ainda haver tempero em função de eventuais contribuições do trabalhador para as despesas de aquisição, utilização, manutenção, etc.”¹¹⁶

Em conformidade com o CIRS, o sistema da lei fiscal pátria assenta no segundo método (“*price basis method*”). Tal como preceituado no artigo 2.º, n.º 3, alínea b), 9) do CIRS, *consideram-se rendimentos do trabalho dependente*, os “resultantes da utilização pessoal pelo trabalhador ou membro de órgão social de viatura automóvel que gere encargos para a entidade patronal, quando exista acordo escrito entre o trabalhador ou membro do órgão social e a entidade patronal sobre a imputação àquele da referida viatura automóvel”. Por sua vez, o artigo 24.º, n.º 5 deste mesmo Código, com a epígrafe *rendimentos em espécie*, determina que quando “se tratar da atribuição do uso de viatura automóvel pela entidade patronal, o rendimento anual corresponde ao produto de 0,75% do

¹¹⁶ FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, *Reflexões em torno do valor do uso pessoal de viatura da empresa que integre a retribuição do trabalhador*, in: *Para Jorge Leite Escritos Jurídico Laborais*, Volume I, Coimbra Editora, 2014, págs. 970 e ss.

seu valor de mercado, reportado a 1 de janeiro do ano em causa, pelo número de meses de utilização da mesma”¹¹⁷.

A questão aqui polemizada suscita problemáticas dificilmente solucionáveis, problemáticas essas que só podem ser, com certeza, clarificadas quando forem as partes a determinar os critérios de fixação do valor do uso pessoal do veículo automóvel. Indiscutivelmente, essa determinação criteriosa não é frequente. Aventuro-me, perante tal conjectura e, tentando contribuir para a discussão sobre o tema, a tecer algumas considerações meramente sugestivas, despreziosas e carentes de apoio jurisprudencial e legal.

Seguindo, não integralmente, JUAN ALONSO e JORDI ALBOS¹¹⁸ importa, tal como aqui tem vindo a ser hábito, proceder a uma distinção:

¹¹⁷ O indicador aqui é meramente teórico, não existindo, necessariamente, concordância dos valores obtidos com os decorrentes da efetiva utilização pessoal da viatura. É também de salientar que o conceito de valor de mercado, condescende que o rendimento imputado ao trabalhador vá minorando em conformidade com o número de anos do veículo.

¹¹⁸ “Una vez determinado cuándo el uso de un vehículo debe ser considerado salario en especie, se debe analizar **cómo debe ser valorado éste a los efectos de la inclusión de una cuantía** determinada en el cómputo de la masa salarial que debe ser tenida en cuenta para el cómputo de la indemnización.

De esta forma, el primer punto que se debe valorar es si el vehículo es propiedad de la empresa o si únicamente ésta **mantiene su titularidad** como consecuencia de un contrato de leasing o renting con una tercera compañía.

Si nos encontramos ante el primer supuesto, es decir, que se trate de un vehículo propiedad de la empresa, la valoración a efectos indemnizatorios debe realizarse teniendo en cuenta dos supuestos: **bien que el uso particular del vehículo** por parte del empleado sea total, y entonces se deberá incluir en la indemnización el coste total de adquisición del vehículo (...); bien que se utilice para usos profesionales y personales (utilización mixta) y, en este caso, los Juzgados y Tribunales del orden Social han venido utilizando dos fórmulas: la primera de ellas, consistente en que se compute como **masa salarial efectos indemnizatorios** el 20% del coste de adquisición del vehículo y, la segunda, en la que se indica que, al coste de adquisición del vehículo, debe computarse como retribución la parte imputable a los días de descanso semanales (normalmente fines de semana) (...).

Otra posibilidad que pudiese surgir es que **la empresa no tenga la propiedad del vehículo**, sino únicamente la titularidad del mismo como consecuencia de la firma de un contrato de leasing o renting con una tercera compañía.

En este punto, y en virtud de las **diferentes legislaciones fiscales existentes en España**, concurren varios criterios que los diferentes Juzgados y Tribunales Superiores de Justicia han venido utilizando.

De esta manera, y a título de ejemplo, (...) en la consulta vinculante de la Dirección General de Tributos de 22 de febrero de 2000, han señalado que el valor de la retribución en especie derivada de la utilización de un vehículo de empresa en arrendamiento financiero se calcula aplicando al valor de mercado del vehículo actual el porcentaje del 20 por 100 anual. (...)

1) O uso pessoal da viatura é totalmente indiferente às funções desempenhadas pelo trabalhador, não obstante a viatura é atribuída e deixada totalmente à disposição deste. Empregando outro palavreado, o automóvel não tem qualquer utilidade no que toca ao exercício das funções laborais, não estando de qualquer modo relacionado com o trabalho prestado.

Neste grupo de situações são normalmente diferenciados os casos em que a viatura é propriedade plena da empresa, daqueles em que a viatura é objecto de um contrato de leasing¹¹⁹ ou de *renting*¹²⁰.

1.1. Sendo o uso pessoal da viatura total, ou seja, não tendo a mesma qualquer utilidade no que toca ao exercício das funções laborais, a determinação do valor de tal uso, em caso de viatura propriedade da empresa, incluirá o custo total da aquisição da viatura, atendendo, logicamente, a eventuais desvalorizações decorrentes da utilização do automóvel. Isto porque o custo de aquisição da viatura está entreligado com o conceito de valor de mercado, determinando que o rendimento imputado ao trabalhador vá decrescendo em conformidade com o número de meses do veículo.

Cita-se, neste contexto, uma passagem do Ac. RL, de 04/11/1992¹²¹:

“Resulta da matéria provada (...) Que em 26/1/1987 a ré tinha atribuído ao autor um veículo marca Peugeot SR de Matrícula JS-48-09 e que a viatura atribuída tinha um valor económico de 30.000\$00.

Resulta pois do contrato, que o autor o poderia utilizar para efeitos particulares.

Não estamos pois, perante uma mera tolerância, mas sim um direito, que resultava para o A. uma eliminação de despesas e conseqüentemente um valor económico.

En este mismo sentido se ha pronunciado, el Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, estableciendo que para determinar el valor en metálico del salario en especie correspondiente a un vehículo se debe tomar en consideración el valor en metálico del uso del mismo realizado a título personal por el trabajador aplicando el 20% anual del coste de adquisición. Asimismo, añade que, si tal uso fuera para fines particulares y laborales, se estimará ello en un 50%” (cfr. JUAN ALONSO e JORDI ALBOS, *¿Y el coche de empresa en la indemnización?*, Social Laboral, 21 de julho de 2011 (disponível em: <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/y-el-coche-de-empresa-en-la-indemnizacion>).

¹¹⁹ O *leasing* assemelha-se a um aluguer de longa duração. Mediante a celebração de um contrato com uma locadora, que será a proprietária do bem, durante todo o período do contrato, o cliente fica sujeito a uma **renda**, sendo que, findo o contrato, este terá a possibilidade de optar pela aquisição efetiva do bem.

¹²⁰ O *renting* materializa um contrato de aluguer de viaturas com prestação de serviços associada. Conseqüentemente, o cliente pagará mensalmente pelo uso do bem, como pelos serviços de manutenção e todas as questões relacionadas com a gestão do mesmo. No final do contrato, o cliente tem a possibilidade de adquirir o bem, mediante o pagamento do valor residual.

¹²¹ Cfr. ALBINO MENDES BAPTISTA, *Jurisprudência do Trabalho Anotada, Relação individual de trabalho*, Editores e Livreiros, 1996, pág. 544.

Integram, pois os 30.000\$00 a retribuição.”

1.2. Já, porém, se a entidade patronal não for proprietária da viatura, a determinação do valor do uso particular total da viatura, passará pela aferição da somatória das prestações pagas à empresa locadora.

2) A viatura é atribuída, simultaneamente, no interesse do empregador (seja como instrumento de trabalho ou como meio de dinamização empresarial) e no interesse do trabalhador, dispondo este, finda a prestação laboral, do veículo automóvel para seu uso pessoal.

Uma vez mais, há que diferenciar os casos em que a viatura é propriedade plena da empresa daqueles em que a viatura é objecto de um contrato de *leasing* ou de *renting*.

2.1. No caso de utilização mista (pessoal e profissional), a determinação do valor de tal uso, sendo a viatura propriedade da empresa, corresponderá ao “produto de 0,75% do seu valor de mercado (...) pelo número de meses de utilização da mesma” (artigo 24, n.º 5 do CIRS).

Nestes casos, o ideal seria ponderar e quantificar a proporção existente entre o uso profissional e o uso privado do veículo, ajuizando, para além do benefício económico direto decorrente da utilização da viatura, a tranquilidade e comodidade que o veículo sempre proporciona.

A título exemplificativo, retrata-se a subseqüente situação:

O valor de mercado de determinada viatura é 20.000€, tendo esta sido utilizada por 11 meses; o rendimento anual correspondente ao uso de viatura automóvel atribuída pela entidade patronal será 1650€ (20.000 x 0.75% x 11).

2.2. Se a entidade patronal não for proprietária da viatura, a determinação do valor do uso particular, passará pela aferição da somatória das prestações pagas à empresa locadora.

“É nestes casos que se torna imperativo um critério específico de alocação de custos. A repartição desses custos, baseada na disponibilidade da viatura da empresa, pode ser feita imputando, por exemplo, 1/12 avos do custo anual (correspondente ao mês de

férias) mais 2/7 avos dos restantes 11/12 avos (os dois dias de descanso em cada semana dos restantes onze meses) como retribuição ao trabalhador (...).

Sistemas mais evoluídos não atenderão já apenas aos dias de trabalho e não trabalho mas ao período de trabalho em cada dia, observando-se então que em cada dia normal de trabalho o trabalhador dispõe da viatura da empresa para uso pessoal antes do início e após o final de cada jornada de trabalho (...).”¹²²

Tendo uma semana 168 horas (24 horas multiplicadas por 7 dias), nessa mesma semana, 40 horas (8 horas multiplicadas por 5 dias) correspondem ao normal período de trabalho. Assim, o uso pessoal da viatura corresponderia a $128^{123}/168$ avos.

Tentando aclarar o supra equacionado, sugere-se o seguinte exemplo:

A prestação anual, devida à empresa locadora, é 4200€; se for empregue o primeiro método (*dias de trabalho*) o rendimento anual correspondente ao uso de viatura automóvel atribuída pela entidade patronal será 1550€ ($4200 \times (1/12) + 4200 \times (2/7) = 350 + 1200$); atendendo ao segundo método (*período de trabalho*) o rendimento anual corresponderá a $4200 \times (148/168)$, ou seja a 3700€.

Sempre que as partes não determinarem os critérios de fixação do valor do uso pessoal do veículo automóvel e, não existindo critérios legais que abracem as quatro opções supra esquadrinhadas (1.1., 1.2., 2.1. e 2.2), é incumbência do trabalhador alegar e provar os factos que permitam calcular o valor do benefício patrimonial que se viu privado (artigo 342º nº 1 do CC).¹²⁴

¹²² FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, *Reflexões em torno do valor do uso pessoal de viatura da empresa que integre a retribuição do trabalhador*, in: *Para Jorge Leite Escritos Jurídico Laborais*, Volume I, Coimbra Editora, 2014, pág. 975.

¹²³ Às 168 horas semanais são subtraídas as 40 horas correspondentes ao período normal de trabalho.

¹²⁴ “Quando não são apurados factos suficientes que permitam apurar o valor exato desse benefício económico, deve o tribunal proferir condenação ilíquida (...), pelo que a sua determinação deverá ser relegada para subsequente incidente de liquidação, nos termos dos arts. 661.º, n.º 2 e 378º, n.º 2, do CPC” de 1961 - atual artigo 609.º, n.º 2 e 358.º, n.º 2 do CPC de 2013 (Ac. RP, de 14/05/2012, proc. n.º 243/10.9TTPRT.P1 – PAULA LEAL DE CARVALHO, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/a072355105abf9f680257a070053f932?OpenDocument>).

4. PERORAÇÃO

Peroração, conclusão, balanço final são, certamente, algumas das mais satisfatórias expressões de entre as muitas que podem constar de uma dissertação de mestrado.

Tradicionalmente, esta última parte, é, não mais, do que a súpula das ideias chave previamente redigidas e serve, muitas das vezes, para responder a questões que vão sendo inquiridas no escoar de toda a produção escrita.

Pois bem, não querendo fugir à regra, é precisamente a isto que me proponho nestas últimas páginas.

No campo retributivo, a delimitação de conceitos é dificultada pela amplitude de termos conectados que despontam das mais variadas fontes laborais. A retribuição enquanto elemento essencial da relação laboral é um dos temas cardeais do direito do trabalho e uma das matérias que mais ocupa os tribunais portugueses, sendo frequentes reivindicações, maiormente, decorrentes da integração de certas prestações no conceito retributivo.

Desfiando a noção legal, constante do artigo 258.º, n.ºs 1 e 2 do CT, o conceito de retribuição justifica a alusão a três características basilares: a contrapartida da prestação de trabalho; a regularidade e periodicidade e o carácter patrimonial.

Ainda que definido o conceito de retribuição, a heterogeneidade das prestações com carácter patrimonial auferidos pelo trabalhador estorvam qualquer ensaio enumerativa minucioso e completo o suficiente. A qualificação das mesmas só pode ser feita no caso concreto, aferindo da presença cumulativa das características que permitem a sua recondução ao conceito de retribuição. Pensando na prestação consubstanciada na utilização pessoal de viatura automóvel, das três uma: ou a atribuição de veículo automóvel não é dotada de carácter retributivo, ou configura uma hipótese de retribuição em espécie integrante da retribuição base do trabalhador, ou finalmente, corresponde a uma situação de retribuição em espécie integrante do conceito retributivo (sendo uma das “outras prestações regulares e periódicas” a par da retribuição base). Logicamente, as consequências qualificativas serão desiguais.

Os tribunais nacionais têm apreciado inúmeras vezes a questão da natureza retributiva do uso de viatura automóvel, valendo-se para tal de uma heterogeneidade argumentativa muito centrada no conceito retributivo que emana do artigo 258.º do CT.

A resposta não pode ser linear e dependerá sempre da factualidade subjacente à atribuição desta prestação. Restará, pois, agrupar diferentes situações. Só assim será plausível a determinação do valor da retribuição em espécie consubstanciada na utilização pessoal de viatura automóvel, valor esse que a jurisprudência tem vindo a associar ao benefício económico obtido pelo trabalhador por via do uso pessoal ou particular. Conquanto, tal benefício económico do trabalhador não pode exceder o correspondente custo económico para o empregador.

A questão aqui polemizada suscita problemáticas dificilmente solucionáveis, problemáticas essas que só podem ser, com certeza, clarificadas quando forem as partes a determinar os critérios de fixação do valor do uso pessoal do veículo automóvel. Sempre que não o fizerem é incumbência do trabalhador alegar e provar os factos que permitam calcular o valor do benefício patrimonial que se viu privado.

BIBLIOGRAFIA

- ◆ ALBINO MENDES BAPTISTA, *Jurisprudência do Trabalho Anotada, Relação individual de trabalho*, Editores e Livreiros, 1996.
- ◆ ALONSO, Juan e ALBOS, Jordi, *¿Y el coche de empresa en la indemnización?*, Social Laboral, 21 de julho de 2011.
- ◆ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 2014.
- ◆ BAPTISTA, Albino Mendes, *Jurisprudência do Trabalho Anotada, Relação individual de trabalho*, Editores e Livreiros, 1996.
- ◆ CARVALHO, António Nunes, *Notas sobre o regime da retribuição no Código do Trabalho (conceito de retribuição e complementos retributivos)*, in: *Direito e Justiça, Estudos dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes*, Volume I, Universidade Católica Editora, 2011.
- ◆ CORDEIRO, António Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, 1997.
- ◆ DRAY, Guilherme; LOPES, Fernando Ribeiro; ALBUQUERQUE, José Luís; GUERRA, Rute; MINISTRO, Antonieta; FELICIANO, Teresa; JOSÉ, Fernando Catarino; ROXO, Manuel; RIBEIRO, Sandra; LAMELAS, Filipe; AGAPITO, Paula; JUNQUEIRA, Vitor; PEREIRA, Mariana Reigo; DOMINGUES, Carlos; FONTES, Ana; NICOLA, Rui e ALEXANDRE, Helena HELENA, *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2016.
- ◆ DUARTE, Rui Pinto, *Tipicidade e atipicidade dos contratos*, Almedina, 2000.

- ◆ FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho, I – Introdução. Relações Individuais de Trabalho*, Almedina, 1987.
- ◆ G.BAYON CHACON / PEREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo, Volumen II*, Librería General Vctoriano Suarez, 1958-59.
- ◆ LAMBELHO, Ana e GONÇALVES, Luísa Andias, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, 2014.
- ◆ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2012.
- ◆ MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2013.
- ◆ MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme e SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, 2013.
- ◆ MARQUEZ, Miguel Hernainz, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Instituto de Estudios Politicos, 1969.
- ◆ NOVAIS, Jorge Reis, *Os Princípios Constitucionais Estruturantes da República Portuguesa*, Coimbra Ed., 2004.
- ◆ NÆSS-SCHMIDT, Sigurd e WINIARCZYK, Marcin, *Company Car Taxation - Subsidies, Welfare and Environment*, Copenhagen Economics, European Commission, 2009.
- ◆ OTERO, Paulo, *Instituições Políticas e Constitucionais*, Volume I, Almedina, 2009.
- ◆ QUINTAS, Paula e QUINTAS, Helder, *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, Almedina, 2014.

- ◆ RAMALHO, Maria do Rosário Palma:
 - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, Almedina, 2016.
 - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2016.

- ◆ REIS, João Pena dos (Coordenador); PEREIRA, Albertina Aveiro; REIS, Viriato e RAVARA, Diogo, *Retribuição e outras Atribuições Patrimoniais, Jurisdição do Trabalho e da Empresa*, Coleção de Formação Inicial, Centro de Estudos Jurídicos, 2013.

- ◆ SILVA, Filipe Fraústto da, *Reflexões em torno do valor do uso pessoal de viatura da empresa que integre a retribuição do trabalhador*, in: *Para Jorge Leite Escritos Jurídico Laborais*, Volume I, Coimbra Editora, 2014.

- ◆ VILLAR, José Manuel del Valle, *Autonomia de la Voluntad y Fijacion del Salário*, in *Estúdios sobre el Salário*, Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales (ACARL), 1993.

- ◆ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *À volta do art. 260.º do CT - Para além das gratificações: incentivos ao mérito, desempenho e assiduidade*, in: *Prontuário de Direito do Trabalho N.º 87*, Coimbra Editora, 2010.

- ◆ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Curso de Direito do Trabalho*, Verbo, 1992.

- ◆ *¿El vehículo de empresa debe ser retribución en especie?*, *Aydalaboral*, 3 de novembro de 2014.

BIBLIOGRAFIA ESPECÍFICA

- ◆ <https://estudogeral.sib.uc.pt/>
- ◆ <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html>
- ◆ <http://publicos.pt/>
- ◆ [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Paginas/default.aspx)
- ◆ <https://www.citius.mj.pt/portal/Default.aspx>
- ◆ <http://www.dgsi.pt/>
- ◆ <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
- ◆ <http://www.legaltoday.com/>
- ◆ <http://www.mpr.gob.es/Paginas/index.aspx>
- ◆ <http://www.portugal.gov.pt/pt.aspx>
- ◆ <http://www.seg-social.pt/inicio>

INSTRUMENTOS NORMATIVOS

Não cabe, neste ponto, menção a todo e qualquer instrumento aludido na presente dissertação. Somente são listados os instrumentos normativos com interferência manifesta na construção textual incluída nas páginas precedentes.

- ◆ Código Civil (DL n.º 47344/66, de 25 de Novembro);
- ◆ Lei do Contrato de Trabalho (Regime do Contrato Individual de Trabalho – Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969);
- ◆ Constituição da República Portuguesa (aprovada pelo Decreto de Aprovação da Constituição publicado no *Diário da República* n.º 86, de 10 de abril de 1976);
- ◆ Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (Decreto-Lei 442-A/88, de 30 de novembro)
- ◆ Código de Processo Civil de 1995 (DL n.º 329-A/95, de 12 de dezembro)
- ◆ Código do Trabalho de 2003 (Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto);
- ◆ Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro);
- ◆ Código dos Regimes Contributivos da Sistema Previdencial de Segurança Social (Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro);
- ◆ Código de Processo Civil (Lei n.º 41/2013, de 26 de junho).

JURISPRUDÊNCIA

- ◆ Ac. STJ, de 08/05/1996, proc. n.º 004422 – ALMEIDA DEVEZA.
- ◆ Ac. STJ, de 15/10/2003, proc. n.º 03S281 – VÍTOR MESQUITA.
- ◆ Ac. STJ, de 20/11/2003, proc. n.º 03S2170 – FERREIRA NETO.
- ◆ Ac. STJ, de 14/12/2004, proc. n.º 04S2955 – SOUSA PEIXOTO.
- ◆ Ac. RP, de 27/06/2005, proc. n.º 0511442 – FERNANDA SOARES.
- ◆ Ac. RL, de 25/01/2006, proc. n.º 11131/2005-4 – ISABEL TAPADINHAS.
- ◆ Ac. STJ, de 09/02/2006, proc. n.º 05B4187 – PEREIRA DA SILVA.
- ◆ Ac. STJ, de 21/02/2006 proc. n.º 04S4336 – PINTO HESPANHOL.
- ◆ Ac. STJ, de 22/03/2006, proc. n.º 05S3729 – VASQUES DINIS.
- ◆ Ac. STJ, de 08/11/2006, proc. n.º 06S1820 – FERNANDES CADILHA.
- ◆ Ac. STJ, de 10/07/2008, proc. n.º 08S1333 – ALVES CARDOSO.
- ◆ Ac. RL, de 17/07/2008, proc. n.º 2115/2008-4 – MARIA JOÃO ROMBA.
- ◆ Ac. STJ, de 24/09/2008, proc. n.º 08S1031 – SOUSA PEIXOTO.
- ◆ Ac. Relação de Lisboa de 19/11/2008, proc. n.º 5827/2008-4 – SEARA PAIXÃO.
- ◆ Ac. STJ, de 25/02/2009, proc. n.º 08S2567 – VASQUES DINIS.

- ◆ Ac. RL, de 12/03/2009, proc. n.º 2195/05.8TTLSB-4 – FERREIRA MARQUES.
- ◆ Ac. STJ, de 04/11/2009, proc. n.º 4/08.5TTAVR.C1.S1 – VASQUES DINIS.
- ◆ Ac. RL, de 16/12/2009, proc. n.º 1881/07.9TTLSB.L1-4 – FERREIRA MARQUES.
- ◆ Ac. STJ, de 21/04/2010, proc. n.º 2951/04.4TTLSB.S1 – PINTO HESPANHOL.
- ◆ Ac. STJ, de 27/05/2010, proc. n.º 467/06.3TTCBR.C1.S1 – SOUSA GRANDÃO.
- ◆ Ac. STJ de 23/06/2010, proc. n.º 607/07 – VASQUES DINIS.
- ◆ Ac. STJ de 15/09/2010, proc. n.º 469/09.4 - MÁRIO PEREIRA.
- ◆ Ac. STJ, de 13/07/2011, proc. n.º 5477/07.0TTLSB.L1.S1 – GONÇALVES ROCHA.
- ◆ Ac. RP, de 26/09/2011, proc. n.º 540/09.6TTMTS.P1 - ANTÓNIO JOSÉ RAMOS
- ◆ Ac. STJ, de 20/10/2011, proc. n.º 1531/08.0TTLSB.L1.S1 – PEREIRA RODRIGUES.
- ◆ Ac. RL, de 29/02/2012, proc. n.º 3716/10.0TTLSB.L1-4 – FERREIRA MARQUES.
- ◆ Ac. RP, de 30/04/2012, proc. n.º 459/10.8TTVNF.P1 – FERREIRA DA COSTA.
- ◆ Ac. RP, de 14/05/2012, proc. n.º 243/10.9TTPRT.P1 – PAULA LEAL DE CARVALHO.

- ◆ Ac. RL, de 27/06/2012, proc.º n.º 54/10.1TTALM.L1-4 – MARIA JOÃO ROMBA.
- ◆ Ac. RP, de 08/04/2013, proc. n.º 248/10.0TTBRG.P1 – MARIA JOSÉ COSTA PINTO.
- ◆ Ac. Supremo Tribunal Administrativo, de 22/05/2013, proc. n.º 0146/13 – VALENTE TORRÃO.
- ◆ Ac. STJ de 18/12/2013, proc. 248.10.0TTBRG.P1.S1 - MÁRIO BELO MORGADO.
- ◆ Ac. STJ, de 30/04/2014, proc. n.º 714/11.00TTPRT.P1.S1 – PINTO HESPANHOL.
- ◆ Ac. TC, n.º 770/2014, de 12 de novembro, proc. n.º 485/2013.
- ◆ Ac STJ, de 26/05/2015, proc. n.º 373/10. 7TTPRT.P1.S1 – FERNANDES DA SILVA.

ANEXO

INSTÂNCIA	Supremo Tribunal de Justiça
PROCESSO	03S2170
RELATOR	FERREIRA NETO
DATA	20/11/2003
FONTE	www.dgsi.pt
FACTUALIDADE RELEVANTE <ol style="list-style-type: none">1. O empregador entregou ao trabalhador um veículo automóvel;2. O empregador suportava as despesas de manutenção e conservação do veículo, nomeadamente revisões, seguro e imposto de selo;3. O empregador atribuiu ao trabalhador uma viatura que o mesmo devia escolher dentro de certos limites de valor;4. O trabalhador utilizou a viatura quer no âmbito da sua atividade profissional quer ainda na sua vida pessoal dispondo livremente da viatura e da respetiva utilização;5. O trabalhador podia utilizar a viatura que o empregador lhe atribuiu na sua vida privada;6. O empregador atribuiu uma viatura ao trabalhador na qualidade de Diretor de Agência;7. As funções de Diretor de Agência implicam prospecção de mercado, visitas a clientes e outras tarefas para as quais é útil que o seu titular tenha a possibilidade de utilizar veículo automóvel.	
FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO → “O que está, pois, em causa é saber se o A. tinha direito à atribuição e uso de veículo automóvel apenas quando exercesse as funções de Director de Agência ou	

independentemente do exercício de tais funções.”

→ “E porque o A. podia utilizar também o veículo na sua vida privada, importa extrair a conclusão que no exercício das funções de Director de Agência a atribuição da viatura do A. por parte do R. revestia a natureza de retribuição neste sentido, e entre outros, os acórdãos desta Secção de 23.5.91, rec. nº 4012/00, de 24.10.01, rec. nº 3917/00 e de 15.10.03, recurso nº 281/02, que não podia ser retirada sob pena de implicar diminuição desta, o que é vedado à entidade patronal (v. art. 21º nº, al. c) da LCT¹²⁵).

Na verdade, nesta situação, a atribuição da viatura ao A. representava para este um valor económico (ele podia utilizar a viatura sem restrições, na sua vida privada), como contra prestação laboral, tornando desnecessário a compra, pelo mesmo autor de uma viatura para uso pessoal.

Todavia, importa ter presente que a atribuição da viatura estava inerente às funções ou tarefas concretamente exercidas pelo A. – Director de Agência -, precisamente sempre a viatura era necessária no exercício das mesmas.

Por isso, embora de natureza retributiva não poderá mostrar-se indefinidamente submetida ao princípio da irredutibilidade da retribuição só sendo devida enquanto perdurar a situação em que assenta o seu fundamento.”

¹²⁵ Atual artigo 129.º, n.º 1, alínea d) do CT.

INSTÂNCIA	Supremo Tribunal de Justiça
PROCESSO	05B4187
RELATOR	PEREIRA DA SILVA
DATA	09/02/2006
FONTE	www.dgsi.pt

FACTUALIDADE RELEVANTE

1. O empregador celebrou com a sociedade “C”, um contrato de locação financeira, relativo ao veículo atribuído ao trabalhador;
2. Foi entregue ao trabalhador determinada viatura destinada ao exercício do cargo de director-geral.

FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

→ “Saber se certa prestação tem carácter retributivo, interessa (...) em primeiro lugar, para a determinação do âmbito da vinculação do empregador com base no contrato de trabalho. Trata-se de responder, fundamentalmente, a esta pergunta: está o empregador obrigado a cumprir tal prestação enquanto vigorar o contrato?”

Esta pergunta visa, no seu momento lógico, separar a obrigação da liberalidade (o devido do facultativo); e num segundo momento, concretizar o âmbito da irredutibilidade”.

→ “Aquilo que, nessa primeira perspectiva, houver que considerar retribuição será insusceptível de modificação unilateral pelo empregador. Tal insusceptibilidade dirá respeito não só ao valor, mas também ao título da atribuição patrimonial (que não poderá, assim, deixar de ser autonomamente mantido no esquema remuneratório do trabalhador), no caso de ter o seu suporte na lei, em instrumento de regulamentação colectiva ou em estipulação individual; e respeitará apenas o valor da prestação (podendo o empregador alterar ou eliminar o respectivo título) se ela assentar na regulamentação interna ou na prática continuada da empresa”.

→ ”De harmonia com jurisprudência constante deste Tribunal, que como boa se tem,

“a atribuição de viatura automóvel reveste-se de natureza retributiva quando representa para o trabalhador um valor económico por poder utilizá-la sem restrições na sua vida privada (tornando desnecessária a compra de viatura para uso pessoal)” ”.

→ Não se tendo (...) apurado que o réu, nos termos acordados com a autora, podia utilizar o “SAAB” (...) em fins-de-semana, férias e épocas de lazer, como se fosse seu, ficando os custos de manutenção e o combustível a cargo da entidade patronal, com carácter obrigatório, não como acto de mera tolerância (...), não pode, com acerto, sustentar-se ante uma retribuição, em espécie, estarmos, sim, face a um, em substância, instrumento de trabalho do demandado”.

→ “A autora, insiste-se, não tem de indemnizar o réu, por este ficar privado da utilização do veículo (...), no exercício do seu cargo, a proceder, como acontece, a acção, já que, repete-se, não consubstancia tal violação do princípio da irreduzibilidade da retribuição.”

INSTÂNCIA	Supremo Tribunal de Justiça
PROCESSO	06S1820
RELATOR	FERNANDES CADILHA
DATA	08/11/2006
FONTE	www.dgsi.pt

FACTUALIDADE RELEVANTE

1. O empregador atribuiu ao trabalhador um veículo automóvel que este utilizava em serviço sendo os respetivos custos de combustível suportados pela entidade empregadora;
2. O trabalhador, com autorização do empregador, utilizava o veículo automóvel nas suas deslocações de casa para o trabalho e vice-versa;
3. “A recorrente insiste em considerar, por fim, que resulta provado que lhe estava atribuído um veículo, para utilização em serviço ou fora dele, que representava um custo mensal no montante de € 336, 14, e que, como tal, se devia atender a esse montante como constituindo o valor económico correspondente à retribuição em espécie.”

FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

→ “As instâncias já explicitaram com suficiência que a retribuição resultante da atribuição de uma viatura de serviço é a que resulta da utilidade económica da sua utilização em proveito próprio, quando essa utilização seja consentida pela entidade patronal. Nada permite concluir que esse valor corresponda ao próprio custo mensal do veículo, visto que esse valor é o dispêndio que a entidade patronal 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, enquanto que retribuição se traduz apenas no benefício que poderá representar para o trabalhador a atribuição do veículo em termos de poder também ser usado na sua vida pessoal.”

INSTÂNCIA	Relação de Lisboa
PROCESSO	2115/2008-4
RELATOR	MARIA JOÃO ROMBA
DATA	17/07/2008
FONTE	www.dgsi.pt

FACTUALIDADE RELEVANTE

1. Ficou acordado entre trabalhador e empregador, que este facultaria aquele a utilização de uma viatura, quer para uso profissional, quer para uso pessoal, viatura que o trabalhador podia adquirir findo o período de 4 anos, pagando o valor residual existente;
2. Foi também convencionado que o trabalhador escolheria o veículo, até um determinado valor, suportando este o remanescente do preço da viatura se o veículo escolhido fosse de valor superior ao convencionado;
3. A viatura era usada quer nas deslocações de casa para o local de trabalho e no exercício das funções laborais, quer na vida pessoal, nomeadamente para passear e para se deslocar em períodos de férias;
4. Na utilização da viatura, era o trabalhador que pagava do seu bolso todas as despesas com as suas deslocações, nomeadamente gasolina, portagens e parque de estacionamento, pedindo depois à entidade patronal o seu reembolso, para o que apresentava os respetivos relatórios de despesas;
5. A atribuição de viatura para uso pessoal e profissional como forma de retribuição era prática da entidade patronal em relação a alguns dos seus funcionários.

FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

→ Tal “como se afirma na sentença, citando o ac. do STJ de 8/11/2006, proferido no Pº nº 1820/06 “a retribuição resultante da atribuição a um trabalhador de uma viatura de serviço é a que resulta da utilidade económica da sua utilização em proveito próprio, quando essa utilização seja consentida pela entidade patronal, e não se

confunde com o dispêndio que a entidade patronal tem de suportar com a aquisição do veículo”, já que esse dispêndio também corresponde à utilidade que a empresa retira do uso do mesmo veículo pelo trabalhador no exercício da sua actividade”.

→ “Como facto constitutivo do direito invocado por A. (...) cabe-lhe alegar e provar os factos que permitam calcular o valor do benefício patrimonial que se viu privado – cfr. Art. 342º nº 1 do CC.

O A. invocou para tanto o valor mensal de € 398, correspondente ao somatório da prestação de ALD e de um valor que diz ser o que corresponde mensalmente às despesas de manutenção.

Mas não logrou prova-lo pois, como está bom de ver, se aquele era o custo que a empresa pagava mensalmente pelo aluguer de longa duração e a manutenção (o que não resultou provado, em termos quantitativos), sendo o veículo usado pelo A. na sua actividade profissional, portanto em benefício da empresa, e na sua vida particular, o valor que representava este uso na sua vida privada não pode, de forma alguma ser equivalente àquele custo, mas há-de ser necessariamente inferior.

Ainda que se admita que o benefício patrimonial decorrente para o A. do uso pessoal do veículo possa corresponder ao valor que o mesmo teria de suportar para usufruir um veículo com as mesmas características, na medida em que o veículo também estava afecto à actividade da empresa, terá necessariamente de ser subtraído a esse valor o da parcela correspondente ao uso ao serviço da empresa. Ora isso não foi ponderado, nem o tribunal dispunha de elementos para o fazer, pois não foi alegado que parcela de uso do veículo tinha lugar no âmbito da vida privado do A..”

→ “A fórmula de cálculo encontrada pela Srª Juíza não teve a ver com essa ponderação de proporção entre uso profissional e o uso privado e pessoal do veículo, que nos parece dever ser efectuada, mas traduziu-se na dedução ao preço de venda ao público do veículo escolhido pelo A. do valor pago por este (correspondente ao excedente relativamente ao limite estabelecido pela R.), e do valor residual estabelecido no contrato de ALD com vista à aquisição do mesmo.

Salvo o devido respeito, não nos parece que este cálculo permita chegar ao valor do benefício patrimonial que representava para o A. o uso pessoal do veículo, desde logo porque o valor residual tem a ver com a opção de aquisição do veículo, no final do contrato que, aliás foi exercida pelo A.. Não vemos pois razões para corroborar tal

cálculo.”

→ “Assente, como está, que o A. tem direito a receber da R. uma importância correspondente à retribuição em espécie que deixou de lhe ser prestada (...), mas não fornecendo os autos elementos para lhe fixar o valor, há que proferir condenação ilíquida, remetendo o apuramento do *quantum* devido a esse título para execução da sentença, em conformidade com o disposto pelo art. 661º n.º 2 do CPC¹²⁶”.

¹²⁶ Atual artigo 609.º, n.º 2 do Novo Código de Processo Civil.

INSTÂNCIA	Supremo Tribunal de Justiça
PROCESSO	08S1031
RELATOR	SOUSA PEIXOTO
DATA	24/09/2008
FONTE	www.dgsi.pt

FACTUALIDADE RELEVANTE

1. Foi atribuído ao trabalhador o uso de uma viatura de serviço;
2. o trabalhador usufruiu de tal viatura durante os 365 dias do ano, incluindo o período pós-laboral, férias, fins-de-semana e períodos de doença;

FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

→ Na petição inicial o autor “alegou que usufruía de uma viatura automóvel, classe média, para seu uso pessoal, com custos de manutenção, combustível e seguro a cargo da entidade empregadora, que por ele era utilizada durante os 365 dias do ano, incluindo o período laboral, as férias, fins-de-semana e períodos de doença; que tal utilização consubstanciava uma vantagem patrimonial decorrente do contrato de trabalho, e que a conduta da ré, ao notifica-lo para entregar a dita viatura, traduziu-se numa diminuição da sua retribuição.

E, em consonância com o assim alegado, o autor pediu que a ré fosse condenada a reconhecer que o autor tinha direito a uma viatura automóvel, de gama média, para seu uso pessoal, responsabilizando-se a ré pelos custos de manutenção, combustível, seguro obrigatório e danos próprios.

E mais pediu que a ré fosse condenada a pagar-lhe os prejuízos já sofridos (...) pela não utilização do telemóvel (...) e a pagar-lhe ainda (...) pela não utilização do automóvel”.

→ ”As instâncias julgaram improcedentes aquelas pretensões. Na 1ª instância entendeu-se que a atribuição do automóvel (...) resultava do exercício das funções e que tal utilização só perduraria enquanto o exercício daquelas se mantivesse. Na 2ª

instância entendeu-se que (...) a utilização do automóvel na vida privada ocorria por mera tolerância da entidade empregadora, podendo ser retirado a qualquer momento, não integrando, por isso, a retribuição do autor a vantagem patrimonial que ele retirava dessa utilização”.

→ “Segundo o autor, compete ao empregador fazer a prova de que determinada prestação não constitui retribuição, o que no caso não teria sucedido. (...)

Acontece, porém, que em sede de matéria de facto a ré logrou ilidir a referida presunção legal, ao ter provado que (...) o autor utilizava a viatura automóvel em serviço particular, por mera tolerância da empresa”.

→ No “que diz respeito ao automóvel, é óbvio que a sua utilização pelo autor na sua vida particular lhe trazia vantagens económicas, mas essas vantagens também não constituíam uma contrapartida directa do trabalho, uma vez que resultavam de uma mera liberalidade da entidade empregadora que, como tal, podia ser por ele retirada a todo o tempo, não constituindo, por isso, um componente da sua retribuição”.

INSTÂNCIA	Supremo Tribunal de Justiça
PROCESSO	4/08.5TTAVR.C1.S1
RELATOR	VASQUES DINIS
DATA	04/11/2009
FONTE	www.dgsi.pt

FACTUALIDADE RELEVANTE

1. O trabalhador sempre utilizou a viatura que lhe tinha sido atribuída não só para o exercício das suas funções, mas também para fins particulares, inclusive aos fins-de-semana e para se deslocar de casa para o seu local de trabalho e vice-versa;
2. O trabalhador, por decisão da entidade patronal, deixou de usar o veículo automóvel para fins particulares.

FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

→ ”A controvérsia a dirimir centra-se, exclusivamente, no ponto quem que o acórdão da Relação, tendo embora considerado que o comportamento da Ré configura ofensa ao princípio da irredutibilidade da retribuição e afirmado a culpa, por via da presunção legalmente estatuída, entendeu, porém, que a gravidade de tal comportamento culposo e das suas consequências não é tão intensa que tornasse impossível, para um trabalhador medianamente sensível e cauteloso, a continuação da relação laboral.

Este juízo assentou, fundamentalmente, no curto período de tempo em que o Autor esteve privado da retribuição em espécie, que constituía a utilização da viatura para fins particulares, atendendo, também a que não se sabe a forma como foi retirada e se a decisão era irreversível.

O recorrente afirma que, configurando-se a violação do artigo 441.º, n.º 1, do Código do Trabalho¹²⁷, “*obrigatoriamente, só por sim já existia justa causa para a rescisão.*” Tal afirmação não se afigura correcta, em face do disposto no n.º 4 do mesmo artigo,

¹²⁷ Atual artigo 394.º do CT.

que manda apreciar a justa causa nos termos do n.º 2 do artigo 396.º, não podendo, por conseguinte, deixar de atender-se, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do trabalhador e a outras circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

Ora, no tocante à concreta violação de deveres contratuais imputada à Ré, há-de convir-se que, não se tendo sequer demonstrado o valor da retribuição em espécie nela envolvida (...) não é possível, com segurança, formular um juízo sobre o grau de lesão dos interesses do trabalhador, o que associado ao período de privação da mesma retribuição, não permite concluir que o comportamento da Ré se mostra adequado a ferir, de modo irreversível, o suporte psicológico de confiança recíproca entre as partes, indispensável ao sã desenvolvimento da relação laboral.”

INSTÂNCIA	Supremo Tribunal de Justiça
PROCESSO	2951/04.4TTLSB.S1
RELATOR	PINTO HESPANHOL
DATA	21/04/2010
FONTE	www.dgsi.pt

FACTUALIDADE RELEVANTE

1. Quando o trabalhador entrou ao serviço do empregador, este começou por lhe pagar o passe social;
2. Alguns anos mais tarde, o próprio empregador tomou a iniciativa de substituir o pagamento do passe social pela utilização de viatura, nas deslocações de e para o serviço, pagando a entidade patronal os respetivos custos, ao quilómetro;
3. A entidade patronal suportava os respetivos encargos com combustível, manutenção, reparações, seguros e todos os outros;
4. Era reconhecido ao trabalhador o direito de utilizar a viatura em todo o seu serviço particular e privado, incluindo feriados, fins-de-semana e férias;
5. Foi retirado ao trabalhador o direito ao uso de viatura, viatura essa que estava permanentemente na sua posse, tendo sido disponibilizada também para uso pessoal, sem qualquer limitação.

FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

→ “Em primeira linha, o autor propugna que “[o] direito a utilização de viatura automóvel propriedade da empregadora e como todos os encargos (com combustível, manutenção, reparações, seguros e todos os outros) a cargo desta, conferido ao trabalhador, até Agosto de 2003, atenta a amplitude e regularidade do seu uso (ou possibilidade de uso), integra [a sua] retribuição”.

As instancias, por sua vez, concluíram que, não tendo o autor provado “que a atribuição da viatura traduzia um benefício de natureza económica, para evitar a aquisição de automóvel, não se pode considerar que o seu uso tem cariz retributivo.” “

→ “Sobre a questão de saber se o uso de veículo automóvel atribuído ao trabalhador pelo empregador tem ou não natureza retributiva, este Supremo tem seguido a orientação de que a atribuição de veículo automóvel, com despesas de manutenção a cargo da entidade patronal, para o serviço e uso particular do trabalhador, constitui ou não retribuição conforme se demonstre que essa atribuição é feita com carácter obrigatório ou como um acto de mera tolerância (...)”.

→ “Perante a matéria de facto provada, impõem-se concluir que a atribuição ao autor de veículo automóvel assume natureza retributiva, uma vez que a empregadora, ao conferir àquele o direito de utilização do veículo na sua vida particular, incluindo em dias feriados, fins-de-semana e férias, e ao suportar os respectivos encargos com combustível, manutenção, reparações e seguros, ficou vinculada a efectuar, com carácter de obrigatoriedade, essa prestação.

Trata-se de uma prestação em espécie com carácter regular e periódico e um evidente valor patrimonial, que assume natureza de retribuição, nos termos dos artigos 82.º da LCT¹²⁸ e 249.º do Código do Trabalho de 2003, beneficiando, por isso, da garantia de irredutibilidade, prevista nos artigos 21.º, n.º 1, alínea c), da LCT e 122.º, alínea d), do citado Código.

Aliás, assumindo aquela atribuição de veículo automóvel a natureza de uma prestação regular, será de presumir como atribuição, nos termos do preceituado nos artigos 82.º, n.º 3, da LCT e 249.º, n.º 3, daquele Código do Trabalho. Esta presunção legal é uma presunção *juris tantum*, que importa desde logo a inversão do ónus da prova, fazendo recair sobre a parte adversa a prova contrária do facto que serve de base à presunção ou do próprio facto presumido, nos termos dos conjugados artigos 344.º, n.º 1 e 350.º, n.os 1 e 2, do Código Civil.

Por conseguinte, competia às recorrentes provar que o uso de veículo automóvel atribuído ao trabalhador se tratava de mera liberalidade ou de um acto de mera tolerância, ónus que não se mostra cumprido.”

¹²⁸ Atual artigo 258.º do CT.

INSTÂNCIA	Relação do Porto
PROCESSO	459/10.8TTVNF.P1
RELATOR	FERREIRA DA COSTA
DATA	30/04/2012
FONTE	www.dgsi.pt

FACTUALIDADE RELEVANTE

1. Foi atribuído ao trabalhador um veículo que este devia utilizar para fins profissionais, não sendo colocados obstáculos à sua utilização para fins pessoais, suportando o empregador as respetivas despesas de manutenção, reparação e seguro;
2. Foi ainda atribuído pela entidade patronal ao trabalhador o pagamento integral do abastecimento do combustível do referido veículo;
3. A utilização do veículo da empresa pelo trabalhador implicava que o mesmo não utilizasse o seu veículo próprio, poupando a sua utilização;
4. O trabalhador utilizava o veículo nas suas deslocações profissionais e para o exercício da sua atividade de vendedora ou assessora comercial.

FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

→ “Como é sabido, sendo a retribuição a contrapartida da atividade prestada pelo trabalhador em sede de contrato individual de trabalho, ela é paga normalmente em numerário. Tal não impede que uma parte da retribuição, pelo menos, não possa ser paga em espécie, como sucede com a atribuição de alimentos, refeições, ou o uso de viaturas.

Porém, a utilização de um veículo automóvel da empresa, com todos os custos a cargo desta, tanto pode configurar um mero instrumento de trabalho, porque é usada durante e por causa da prestação laboral, como pode configurar uma parcela da retribuição do trabalhador, quando o empregador autoriza o trabalhador a usar o veículo irrestritamente, para além do horário normal de trabalho, maxime, em fins de semana, feriados e férias. Nesta situação, evitando o trabalhador de adquirir viatura própria

para se deslocar de e para o trabalho e em toda a sua vida pessoal e familiar, o empregador confere-lhe uma vantagem patrimonial, suscetível de avaliação em numerário, que integra a designada retribuição em espécie, como se tem entendido.”

→ “Vindo provado que a R. atribuiu a viatura à A. para o seu uso profissional, embora não impedisse o uso pessoal [não sendo colocados obstáculos à sua utilização para fins pessoais], pagando todas as despesas inerentes, nada se provou quanto ao seu uso pós-laboral, em fins de semana e em férias. Porém, mesmo que se tivesse provado tal uso irrestrito, sempre faltaria demonstrar a que título foi efectuada tal atribuição, pois a R. tanto o poderia ter feito a título de liberalidade, como a título de prestação contratual. No primeiro caso, não adquirindo o trabalhador qualquer direito, a viatura sempre lhe poderia ser retirada, sem mais, por decisão unilateral da R. Porém, sendo a atribuição feita a título de contraprestação do trabalho efetuado, já integraria a retribuição e, por isso, em princípio, não poderia ser retirada ou diminuída.”

→ Face “à prova produzida (...), a A. não demonstrou que a viatura lhe foi atribuída para seu uso pessoal pós-laboral e com carácter vinculativo, pois a atribuição de uma viatura para uso do trabalhador, apenas garante que este dispõe de uma viatura, podendo ser utilizada apenas em serviço, ou podendo ser utilizada em período pós-laboral, mas apenas por mera tolerância.

Repare-se no pormenor importante de que a atribuição da viatura foi feita à A. para seu uso profissional, embora a R. não impedisse o uso pessoal (...).

Assim e face aos factos dados como provados, entendemos que a A. não demonstrou que a atribuição da viatura configura um direito, pelo que o seu uso não pode deixar de ser entendido como mera liberalidade, situação em que tal atribuição não integra a retribuição do trabalhador (...).”

INSTÂNCIA	Relação do Porto
PROCESSO	243/10.9TTPRT.P1
RELATOR	PAULA LEAL DE CARVALHO
DATA	14/05/2012
FONTE	www.dgsi.pt

FACTUALIDADE RELEVANTE

1. O trabalhador tinha direito a dispor, para seu uso pessoal e profissional, de uma viatura automóvel, podendo assim, utilizar tala viatura dentro e fora do seu horário de trabalho, incluindo fins de semana, feriados e férias;
2. A entidade patronal efetuava o pagamento das despesas de seguro, de assistência técnica e de combustível da referida viatura;
3. O uso da referida viatura automóvel não estava condicionado à efetiva prestação de trabalho, dispondo o trabalhador da referida viatura automóvel independentemente da sua assiduidade, das suas faltas e dos períodos de baixa.

FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

→ “A atribuição de tal viatura, cuja atribuição, nos termos contratuais, foi aliás prevista como um “direito”, e despesas referidas, o que extravasava a utilização profissional, havendo ela sido contemplada também para o uso pessoal de A. (...), com as consequentes vantagens que daí decorriam, consubstancia a atribuição de uma prestação em espécie que, no âmbito da sua utilização para fins pessoais, tem natureza retributiva (...)”.

→ Assim “sendo, o correspondente valor deverá integrar as retribuições devidas por virtude da ilicitude do despedimento (...) – art. 390º, nº 1, do CT/2009 (...)”.

→ Como se refere no Ac STJ 27.05.2010, Proc 684/07.9TTSTB.S1, in www.dgsi.pt, o valor pecuniário dessa retribuição em espécie “é o correspondente ao benefício económico obtido pelo trabalhador, por via do uso pessoal da viatura, competindo ao trabalhador o ónus de alegar e provar aquele valor, nos termos do disposto no art

342º, nº 1 CC.”

→ “Quando não são apurados factos suficientes que permitam apurar o valor exato desse benefício económico, deve o tribunal proferir condenação ilíquida, com a consequente remissão do seu apuramento para a execução de sentença, mesmo quando o A. tenha formulado pedido líquido (...).

No caso, não foi feita prova de tal valor, como aliás o refere o próprio recorrente, pelo que a sua determinação deverá ser relegada para subsequente incidente de liquidação, nos termos dos arts. 661.º, n.º 2 e 378º, nº 2, do CPC¹²⁹.”

¹²⁹ Atual artigo 338.º, n.º 2 do Novo Código de Processo Civil.

INSTÂNCIA	Supremo Tribunal de Justiça
PROCESSO	714/11.00TTPRT.P1.S1
RELATOR	PINTO HESPANHOL
DATA	30/04/2014
FONTE	www.dgsi.pt

FACTUALIDADE RELEVANTE

1. O empregador distribuiu ao trabalhador um veículo para seu uso exclusivo, ficando todos os encargos, manutenção, seguros, portagens e combustível a cargo daquele;
2. O trabalhador utilizava a viatura nas deslocações da sua residência para o local de trabalho, nos fins de semana e férias, sendo este uso para efeitos pessoais;
3. Foi dada, ao trabalhador, ordem de entrega da viatura;
4. A entrega da viatura significava para o trabalhador a perda do benefício de utilização da mesma e implicaria passar a suportar as despesas com combustível bem como suportar as despesas com portagens ou a utilização de transportes públicos.

FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

→ “Perante a matéria de facto provada, impõe-se concluir que a atribuição ao autor de veículo automóvel assume natureza retributiva, uma vez que a empregadora, ao conferir àquele o direito de utilização do veículo na sua vida particular, incluindo fins-de-semana e férias, e ao suportar os respectivos encargos, designadamente, com a sua manutenção, seguros, portagens e combustível, ficou vinculada a efectuar, com carácter de obrigatoriedade, essa prestação.”

→ “Trata-se de uma prestação em espécie com carácter regular e periódico e um evidente valor patrimonial, que assume natureza de retribuição (...), beneficiando por isso, da garantia da irredutibilidade (...).

Aliás, assumindo aquela atribuição de veículo automóvel a natureza de uma prestação regular, será de presumir como retribuição, nos termos do preceituado nos artigos 82.º, n.º 3, da LCT, 249.º, n.º 3, do Código do Trabalho de 2003 e 258.º, n.º 3, do

Código do Trabalho de 2009.

Esta presunção legal é uma presunção *juris tantum*, que importa desde logo a inversão do ónus da prova, fazendo recair sobre a parte adversa a prova do contrário do facto que serve de base à presunção ou do próprio facto presumido (artigos 344.º, n.º 1, e 350.º, n.ºs 1 e 2, do Código Civil); portanto, competia à recorrente provar que o uso de veículo automóvel atribuído ao autor se tratava de mera liberalidade ou de um acto de mera tolerância, ónus que não se mostra cumprido.”

INSTÂNCIA	Supremo Tribunal de Justiça
PROCESSO	373/10. 7TTPRT.P1.S1
RELATOR	FERNANDES DA SILVA
DATA	26/05/2015
FONTE	www.dgsi.pt

FACTUALIDADE RELEVANTE

1. O trabalhador realizava diariamente deslocações profissionais nas quais utilizava a viatura disponibilizada pela entidade patronal para promover, dentro da zona geográfica atribuída, a apresentação e divulgação de informação técnica e científica dos produtos comercializados;
2. A viatura era essencial ao desempenho da atividade profissional e, no caso concreto, era igualmente necessária para o trabalhador se deslocar diariamente entre a residência, no Porto, e a zona geográfica de Coimbra, custeando as despesas de combustível e portagens decorrentes dessa utilização pessoal;
3. A diferença entre os quilómetros percorridos na viatura e os percorridos em serviço eram considerados quilómetros particulares;
4. Do contrato constam instruções genéricas referentes ao uso de viaturas de serviço, não resultando da descrição do mesmo a feição retributiva atinente à utilização do veículo;
5. O empregador informou o arguido de que não seria sustentável em termos económicos, a manutenção das despesas com a viatura em causa e a empresa estava a estudar outras alternativas designadamente a alteração da gama da viatura de serviço do trabalhador ou o reembolso, por este, da diferença entre as despesas associadas à utilização da viatura de serviço e a média das despesas de igual natureza suportadas com os demais trabalhadores com idêntica atividade.

FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

→ Nas “descritas circunstâncias de facto, é igualmente tão (ou mais) plausível que

não se pode presumir que a utilização da viatura tivesse feição retributiva, ou seja, que fosse contrapartida da prestação contratada (...).”

→ A “utilização da viatura de serviço em termos de uso total, não tem, *in casu*, natureza retributiva – antes constituiu mera tolerância ou liberalidade do empregador -, fez-se uma adequada interpretação da factualidade relevante e uma correcta aplicação das identificadas normas de subsunção.

O juízo alcançado corresponde à orientação que tem sido seguida neste Supremo Tribunal, em cujos termos tal atribuição constitui ou não retribuição se prove (ou não) que o empregador ficou vinculado a efectuar essa prestação.”

→ A fim de determinar a natureza retributiva do uso de telemóvel e da internet, “valem genericamente para este efeito, *mutatis mutandis*, as considerações jurídicas” tendentes à natureza retributiva do uso do automóvel.

→ “Sendo, antes de mais, um imprescindível instrumento de trabalho (...), não se vê, que, no caso, a atribuição em causa possa ser computada como qualquer componente da retribuição devida pela prestação do trabalho.”

→ “Estabelecido pelo empregador um limite (...) para a sua utilização, havido por bastante para cobrir, em regra, as necessidades atinentes ao exercício da actividade profissional do A., ficava-lhe confiada a respectiva gestão, sem discriminação entre uso pessoal e/ou profissional: todavia, se excedido o *plafond* pré-determinado, o A. suportava o respectivo pagamento.”

→ “Perfeitamente razoável admitir-se, pois, que se porventura o uso profissional ficasse aquém do limite, o remanescente não era mais do que uma liberalidade de conforto para o colaborador/empregado.”