



REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR





Clique
e aceda

Índice interativo

I. LEGISLAÇÃO RELEVANTE	5
II. DO CONCEITO DE REMUNERAÇÃO	7
Em que consiste a remuneração?	8
A remuneração compreende o quê?	8
Há presunções de remuneração?	9
A remuneração ao trabalhador pode ser em espécie?	9
A remuneração em espécie pode ser superior à pecuniária?	9
Quais as prestações que não se considera retribuição?	10
Quais as prestações que se consideram incluídas na retribuição (art.º 260.º/3 CT)?	11
Quais as modalidades de retribuição?	12
Como é calculada a retribuição certa?	12
Como é calculada a retribuição variável?	12
Como é calculada a prestação complementar/acessória?	13
O que é a retribuição base?	13
O que é a diuturnidade?	13
O trabalhador tem direito a subsídio de Natal?	13
O valor do subsídio de Natal pode ser inferior a um mês de retribuição?	13
O trabalhador tem direito a retribuição nas férias?	14
O trabalhador tem direito a subsídio de férias?	14
Quando deve ser pago o subsídio de férias?	14
O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica?	14
O trabalhador pode renunciar à retribuição por isenção de horário de trabalho?	15
O trabalho noturno dá lugar a um pagamento de retribuição específico?	15



O acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno pode ser substituído?	16
Há situações em que o acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno não se aplica?	16
O trabalhador tem direito a uma retribuição por estar a exercer funções afins ou funcionalmente ligadas?	16
O trabalhador tem direito a uma retribuição por prestar trabalho suplementar?	17
Qual o valor da retribuição suplementar?	17
Quando é que o trabalhador pode exigir o pagamento de trabalho suplementar?	17
O trabalhador tem direito a retribuição correspondente a feriado?	18
Quais os critérios de determinação da retribuição?	18
Como é feito o cálculo do valor da retribuição horária?	19
Há uma retribuição mínima mensal garantida?	20
Quais os fatores ponderados na determinação da retribuição mínima mensal garantida?	20
Quais prestações incluídas na retribuição mínima mensal garantida?	20
O valor de prestação em espécie é calculado como?	21
O que é que a retribuição mínima mensal garantida não inclui?	21
A retribuição mínima mensal garantida pode ser reduzida?	22
Como é cumprida a retribuição?	22
Como pode ser paga a retribuição?	22
O que deve o empregador fazer até ao momento do pagamento da retribuição?	23
Onde deve ser paga a retribuição?	24
O crédito retributivo vence-se como?	24
A retribuição deve ser paga por relação a que período de tempo?	25
Quando é que a retribuição tem de estar à disposição do trabalhador?	25
E se a retribuição não estiver à disposição do trabalhador na data do vencimento?	25
O empregador pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador?	25
O trabalhador pode ceder crédito a retribuição?	26



III. ASPETOS GERAIS DO CONCEITO DE REMUNERAÇÃO	27
O contrato de trabalho pode não ser remunerado?	28
A Remuneração tem de respeitar o princípio da igualdade?	28
O que determina a igualdade na Remuneração?	28
Pode haver diferenças na remuneração sem existir violação do princípio da igualdade?	28
As licenças, faltas ou dispensas para efeito de parentalidade podem justificar diferenças na remuneração?	29
Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação podem justificar diferenças na remuneração?	29
O trabalhador tem direito a ser informado da sua remuneração?	29
A remuneração ao trabalhador pode ser paga em qualquer momento?	30
IV. JURISPRUDÊNCIA: TEMÁTICAS MAIS FREQUENTES	31
Comissões	32
Atribuição de automóvel, telemóvel e afins	32
Subsídios de férias e de Natal	34
a) Subsídio de Natal	34
b) Férias	34
c) Subsídio de férias	35
Valor probatório dos recibos de vencimento	39

I. LEGISLAÇÃO RELEVANTE





No que se refere a esta matéria, importa atender ao Código do Trabalho (adiante designado, também, como CT), especialmente aos art.ºs 258.º a 280.º e art.º 59.º, n.º 1 al. a) da Constituição da República Portuguesa.

De salientar também, em termos bibliográficos, a "COLEÇÃO FORMAÇÃO INICIAL – RETRIBUIÇÃO E OUTRAS ATRIBUIÇÕES PATRIMONIAIS – Jurisdição do Trabalho e da Empresa" do Centro de Estudos Judiciários.



III. DO CONCEITO DE REMUNERAÇÃO





Em que consiste a remuneração?

Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho (art.º 258.º/1 CT).

A remuneração compreende o quê?

A retribuição compreende (art.º 258.º/2 CT):

- a) a retribuição base; e,
- b) outras prestações regulares e periódicas feitas:
 - i. direta ou indiretamente; e,
 - ii. em dinheiro ou em espécie

Nesse sentido, sugere-se a consulta do Acórdão do STJ de 03.11.2016 ([AQUI](#)), que decidiu no seguinte sentido:

"1 – A retribuição é constituída pelo conjunto de valores (pecuniários ou em espécie) que a entidade empregadora está obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador como contrapartida da atividade por ele desenvolvida, dela se excluindo as prestações patrimoniais do empregador que não sejam a contraprestação do trabalho prestado.

2 – Considera-se regular e periódica e, consequentemente, passível de integrar o conceito de retribuição, para os efeitos de cálculo da retribuição de férias e dos subsídios de férias e de Natal, a atribuição patrimonial cujo pagamento ocorra todos os meses de atividade do ano (onze meses).

3 – Face ao cariz sinalagmático do contrato de trabalho, a regularidade e periodicidade não constitui o único critério a considerar, sendo ainda necessário que a atribuição patrimonial constitua uma contrapartida do trabalho e não se destine a compensar o trabalhador por quaisquer outros fatores.

Clique
e aceda



Índice



4 – Destinando-se o subsídio de prevenção a compensar o trabalhador pela sua disponibilidade, no seu domicílio, para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da reparação inadiável de avarias, não o recebendo se tiver que prestar atividade, caso em que lhe é pago o trabalho suplementar ou o trabalho noturno, e provando-se também que o subsídio de condução se destina a compensar o trabalhador pela especial penosidade e risco decorrente da condução de veículos automóveis, os mesmos, porque não constituem a contrapartida da prestação de trabalho, não integram o conceito de retribuição, não tendo, por isso, que ser considerados para cálculo da retribuição das férias e dos subsídios de férias e de Natal."

Há presunções de remuneração?

Sim. Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador (art.º 258.º/2 CT).

A remuneração ao trabalhador pode ser em espécie?

Sim. A prestação retributiva não pecuniária deve destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família e não lhe pode ser atribuído valor superior ao corrente na região (art.º 259.º/1 CT).

A remuneração em espécie pode ser superior à pecuniária?

Não. O valor das prestações retributivas não pecuniárias não pode exceder o da parte em dinheiro, salvo o disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (art.º 259.º/2 CT).

Nesse sentido, apelamos ao Acórdão do STJ de 17.11.2016 ([AQUI](#)):

"1 – Requerendo o recorrido a ampliação do âmbito do recurso nas respetivas alegações, deve o mesmo formular as atinentes conclusões, já que são estas que definem o objeto da ampliação e o conhecimento do tribunal ad quem.

2 – Tendo o recorrido omitido as referidas conclusões, deve a ampliação ser rejeitada, não havendo lugar ao prévio convite a sua formulação.





3 – Destinando-se a viatura fornecida pela entidade empregadora ao uso profissional e pessoal do trabalhador, o valor decorrente da utilização da viatura a considerar para efeitos de retribuição é o correspondente ao efetivo benefício patrimonial obtido pelo trabalhador com o uso pessoal e não o correspondente ao custo mensal suportado pelo empregador com o uso profissional e pessoal."

Quais as prestações que não se considera retribuição?

Não se consideram retribuição (art.º 260.º/1 CT):

- a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, 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 [Ainda que estejam reunidos ambos os pressupostos desta exceção, apenas é considerada retribuição a parte dessas importâncias que exceda os respetivos montantes normais];
- b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa [EXCEÇÃO (n.º 3 als. a) e b)]: – as gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem; ou – as gratificações que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como integrando a retribuição; ou – quando, relacionando-se com os resultados obtidos pela empresa, revistam carácter estável, quer por força do respetivo título atributivo, quer pela sua atribuição regular e permanente];
- c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido [EXCEÇÃO n.º 3 als. a) e b)]: – as gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem; ou – as gratificações que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como integrando a retribuição; ou – quando, relacionando-se com os resultados obtidos pela empresa, revistam carácter estável, quer por força do respetivo título atributivo, quer pela sua atribuição regular e permanente];





d) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

e) O abono para falhas e o subsídio de refeição também não se consideram retribuição (art.º 260.º/2 CT) [SALVO se (n.º 1 al.ª a) in fine, ex. vi n.º 2):

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

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

Quais as prestações que se consideram incluídas na retribuição (art.º 260.º/3 CT)?

a) As gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;

b) As prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

P. ex. os créditos de formação e das remunerações integram o conceito de retribuição, pois o art.º 134.º do CT refere que, em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber a retribuição e essa retribuição corresponderá ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionada e ao número de horas que tenha em crédito.

Portanto, estes montantes pagos a final integram o conceito de retribuição.





Quais as modalidades de retribuição?

A retribuição pode ser (art.º 261.º/1 CT):

- a) Certa;
- b) Variável; ou,
- c) Mista, sendo esta constituída por uma parte certa e outra variável.

Como é calculada a retribuição certa?

É certa a retribuição calculada em função de tempo de trabalho (art.º 261.º/2 CT).

Como é calculada a retribuição variável?

Para determinar o valor da retribuição variável:

- a) quando não seja aplicável o respetivo critério (isto é, se não se aplicar o critério de determinação que assente no desempenho do colaborador, na produtividade, lucros, clientela angariada, etc), considera-se a média (art.º 261.º/3 CT):
 - i. dos montantes das prestações correspondentes aos últimos 12 meses;
 - ii. ou ao tempo de execução de contrato que tenha durado menos tempo.
- b) Caso o processo estabelecido neste n.º 3 do art.º 261.º do CT não seja praticável, o cálculo da retribuição variável faz-se (art.º 261.º/4 CT):
 - i. segundo o disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho; ou,
 - ii. na sua falta, segundo o prudente arbítrio do julgador.

Clique
e aceda



Índice



Como é calculada a prestação complementar/acessória?

Quando disposição legal, convencional ou contratual não disponha em contrário, a base de cálculo de prestação complementar ou acessória é constituída pela retribuição base e diuturnidades (art.º 262.º/1 CT).

O que é a retribuição base?

A retribuição base é a prestação correspondente à atividade do trabalhador no período normal de trabalho (art.º 262.º/2 a)).

O que é a diuturnidade?

A diuturnidade é a prestação de natureza retributiva a que o trabalhador tenha direito com fundamento na antiguidade (art.º 262.º/2 b)).

O trabalhador tem direito a subsídio de Natal?

Sim. O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano (art.º 263.º/1 CT).

O valor do subsídio de Natal pode ser inferior a um mês de retribuição?

Sim. O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações (art.º 263.º/2 CT):

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Clique
e aceda



Índice



O trabalhador tem direito a retribuição nas férias?

Sim. A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo (art.º 264.º/1 CT).

O trabalhador tem direito a subsídio de férias?

Sim, o qual compreende a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias (art.º 264.º/2 CT).

Quando deve ser pago o subsídio de férias?

O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias (art.º 264.º/3 CT), salvo acordo escrito em contrário.

O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica?

Sim. O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica, estabelecida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na falta deste, não inferior a (art.º 265.º/1 CT):

- a) Uma hora de trabalho suplementar por dia;
- b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho.





O trabalhador pode renunciar à retribuição por isenção de horário de trabalho?

Sim. O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição específica estabelecida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na falta deste, não inferior a uma hora de trabalho suplementar por dia ou a duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho (art.º 265.º/2 CT).

Já da parte do empregador, independentemente de posterior acordo das partes nesse sentido, logo que cesse a situação que motivou a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, o empregador pode deixar de pagar a remuneração especial a que, em contrapartida desse regime, se obrigou (Ex. Acórdão STJ, Processo 8689/21.0T8LSB.L1.S1, de 08.02.2024 disponível em www.dgsi.pt).

E, ainda, o Acórdão Tribunal da Relação de Lisboa, no Processo 29547/22.6T8LSB.L1-4, datado de 20.12.2023, decidiu que *"A prestação devida por isenção de horário de trabalho não deve, em regra, ser qualificada como retribuição uma vez que corresponde a um modo particular de prestação do trabalho, ou seja, só é devida naquelas condições concretas e enquanto elas subsistirem (incluindo para cálculo dos subsídios de férias, nos termos do artigo 264.º n.º 2 do CT), mas não é intangível. Assim, se o trabalhador perder a isenção de horário, a sua remuneração baixa, sem que isso viole o princípio da irredutibilidade da retribuição."*

O trabalho noturno dá lugar a um pagamento de retribuição específico?

Sim. O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia (art.º 266.º/1 CT).

Considera-se trabalho noturno o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas. O período de trabalho noturno pode ser determinado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com observância do disposto no número anterior, considerando-se como tal, na falta daquela determinação, o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte (Cf. Art.º 223.º CT).





O acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno pode ser substituído?

Sim. O acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno pode ser substituído, mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, por (art.º 266.º/2 CT):

- a) Redução equivalente do período normal de trabalho;
- b) Aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.

Há situações em que o acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno não se aplica?

Sim, há. O acréscimo de retribuição pelo trabalho não se aplica, salvo se previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho nas seguintes situações (art.º 266.º/3 CT):

- a) Em atividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período noturno, designadamente espetáculo ou diversão pública;
- b) Em atividade que, pela sua natureza ou por força da lei, deva funcionar à disposição do público durante o período noturno, designadamente empreendimento turístico, estabelecimento de restauração ou de bebidas, ou farmácia, em período de abertura;
- c) Quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

O trabalhador tem direito a uma retribuição por estar a exercer funções afins ou funcionalmente ligadas?

Sim. Efetivamente, o trabalhador que exerça funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional (art.º 118.º/2 CT), ainda que a título acessório, tem direito à retribuição mais elevada que lhes corresponda, enquanto tal exercício se mantiver (art.º 267.º/1 CT).

Clique
e aceda



Índice



O trabalhador tem direito a uma retribuição por prestar trabalho suplementar?

Sim.

Qual o valor da retribuição suplementar?

O trabalho suplementar:

a) até 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos (art.º 268.º/1 CT):

- i. 25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- ii. 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

b) O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos (art.º 268.º/2 CT):

- i. 50% pela primeira hora ou fração desta e 75% por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- ii. 100% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Quando é que o trabalhador pode exigir o pagamento de trabalho suplementar?

É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação (art.º 268.º/1 CT):

- a) tenha sido prévia e expressamente determinada; ou,
- b) realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Clique
e aceda



Índice



O trabalhador tem direito a retribuição correspondente a feriado?

Sim. O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador o possa compensar com trabalho suplementar (art.º 269.º/1 CT).

Já o trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito (art.º 269.º/2 CT):

- a) a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas; ou,
- b) a acréscimo de 50% da retribuição correspondente,

A escolha da compensação cabe ao empregador.

Quais os critérios de determinação da retribuição?

Na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta (art.º 270.º CT):

- a) a quantidade;
- b) a natureza; e,
- c) a qualidade do trabalho.

Aqui tem de ser cumprir o princípio constitucional de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual. Assim, determina a al.ª a) do n.º 1 do art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa que "Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna".

A este propósito, aconselha-se a leitura do Acórdão do TRP de 13.02.2017 ([AQUI](#)): "*I – A aplicação do princípio para*

Clique
e aceda



Índice



trabalho igual salário igual, consagrado nos artigos 59.º n.º 1, al. a), da CRP, e 270.º do CT/09, pressupõe que sejam tidas em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, significando tal que é admitida a atribuição de salários diferentes a trabalhadores da mesma categoria, desde que exista diferença da prestação em razão de um ou mais daqueles factores.

II – Pretendendo o trabalhador que seja reconhecida a violação do princípio para trabalho igual, salário igual, cabe-lhe alegar e provar que a diferenciação existente é injustificada em virtude de o trabalho por si prestado ser igual aos dos demais trabalhadores quanto a natureza, abrangendo esta a perigosidade, penosidade ou dificuldade; quanto a quantidade, aqui cabendo o volume, a intensidade e a duração; e, quanto a qualidade, compreendendo-se nesta os conhecimentos dos trabalhadores, a capacidade e a experiência que o trabalho exige, mas também, o zelo, a eficiência e produtividade do trabalhador.

III – Esses factos são constitutivos do direito subjectivo do trabalhador discriminado (igualdade de tratamento), pelo que ao trabalhador cumprirá prová-los quando pretender fazer valer esse direito (art.º 342.º 1, do CC).

IV – A presunção de discriminação não resulta da mera prova dos factos que revelam uma diferença de remuneração entre trabalhadores da mesma categoria profissional, ou seja, da mera diferença de tratamento."

Como é feito o cálculo do valor da retribuição horária?

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula (art.º 271.º/1 CT):

$$(R_m \times 12) : (52 \times n)$$

R_m é o valor da retribuição mensal;

n é o período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.





Há uma retribuição mínima mensal garantida?

Sim. É garantida aos trabalhadores uma retribuição mínima mensal, seja qual for a modalidade praticada, cujo valor é determinado anualmente por legislação específica, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social (art.º 273.º/1 do CT).

Quais os fatores ponderados na determinação da retribuição mínima mensal garantida?

Na determinação da retribuição mínima mensal garantida são ponderados, entre outros fatores (art.º 273.º/2 CT):

- a) as necessidades dos trabalhadores;
- b) o aumento de custo de vida; e,
- c) a evolução da produtividade,

tendo em vista a sua adequação aos critérios da política de rendimentos e preços.

Quais prestações incluídas na retribuição mínima mensal garantida?

O montante da retribuição mínima mensal garantida inclui (art.º 274.º/1 CT):

- a) O valor de prestação em espécie, nomeadamente alimentação ou alojamento, devida ao trabalhador em contrapartida do seu trabalho normal;
- b) Comissão sobre vendas ou prémio de produção;
- c) Gratificação que constitua retribuição, nos termos da al.º a) do n.º 3 do art.º 260.º





O valor de prestação em espécie é calculado como?

O valor de prestação em espécie é calculado segundo os preços correntes na região e não pode ser superior aos seguintes montantes ou percentagens do valor da retribuição mínima mensal garantida, total ou do determinado por aplicação de percentagem de redução a que se refere o artigo seguinte (art.º 274.º/2 CT):

- a) 35% para a alimentação completa;
- b) 15% para a alimentação constituída por uma refeição principal;
- c) 12% para o alojamento do trabalhador;
- d) 27,36 (euro) por divisão assoalhada para a habitação do trabalhador e seu agregado familiar. Este valor é atualizado por aplicação do coeficiente de atualização das rendas de habitação, sempre que seja aumentado o valor da retribuição mínima mensal garantida (art.º 274.º/3 CT).
- e) 50% para o total das prestações em espécie.

O que é que a retribuição mínima mensal garantida não inclui?

O montante da retribuição mínima mensal garantida não inclui (art.º 274.º/4 CT):

- a) Subsídio;
- b) Prémio;
- c) Gratificação, ou;
- d) Outra prestação de atribuição accidental ou por período superior a um mês.





A retribuição mínima mensal garantida pode ser reduzida?

Sim. A retribuição mínima mensal garantida tem a seguinte redução relativamente a (art.º 275.º/1 CT):

- a) Praticante, aprendiz, estagiário ou formando em situação de formação certificada, 20%. Esta redução não é aplicável por período superior a um ano, incluindo o tempo de formação ao serviço de outro empregador, desde que documentado e visando a mesma qualificação (art.º 275.º/2 CT). Este período é reduzido a seis meses no caso de trabalhador habilitado com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respetiva profissão (art.º 275.º/3 CT).
- b) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, a redução correspondente à diferença entre a capacidade plena para o trabalho e o coeficiente de capacidade efetiva para a atividade contratada, se a diferença for superior a 10%, com o limite de 50%. A certificação do coeficiente de capacidade efetiva é feita, a pedido do trabalhador, do candidato a emprego ou do empregador, pelo serviço público de emprego ou pelos serviços de saúde (art.º 274.º/4 CT).

Como é cumprida a retribuição?

A retribuição é satisfeita em dinheiro ou, estando acordado, em prestações não pecuniárias, nos termos do art.º 259.º (art.º 276.º/1 CT).

Como pode ser paga a retribuição?

A parte pecuniária da retribuição pode ser paga por meio de (art.º 276.º/2 CT):

- a) cheque;
- b) vale postal; ou,
- c) depósito à ordem do trabalhador.

Clique
e aceda



Índice



O empregador é que tem de suportar a despesa feita com a conversão do título de crédito em dinheiro ou o levantamento, por uma só vez, da retribuição.

O que deve o empregador fazer até ao momento do pagamento da retribuição?

Até ao pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de segurança social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber (art.º 276.º/3 CT).

Nesta matéria, atente-se ao Acórdão do TRL de 19.04.2017 ([AQUI](#)):

“Sumário :I. A exigência prevista no artigo 276º n.º3 do CT de que o empregador, até ao pagamento da retribuição, entregue ao trabalhador documento com as especificações aí descritas, mormente com a indicação da retribuição base e das demais prestações, bem como do período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber, não corresponde a uma regra de direito probatório, que determine que para a prova do cumprimento da obrigação retributiva é necessário a apresentação de documento com as referidas características.

II. O incumprimento do disposto neste preceito legal dá lugar apenas contra-ordenação prevista no seu n.º 4.

III. A lei não exige documento escrito para a prova do pagamento da retribuição.

IV. O recibo é um documento particular, ao qual a lei não confere um valor probatório especial.

V. As declarações atribuídas ao autor do documento particular, se contrárias aos seus interesses, estão plenamente provadas por confissão (extrajudicial), o que desde logo afasta a admissão de prova testemunhal, por força do disposto no artigo 393.º n.º2 do C.Civil. VI. Nos termos da lei – artigo 354.º b) do C.Civil – factos há cuja realidade não pode ser estabelecida por confissão, nomeadamente os relativos a direitos indisponíveis.

VII. Se na altura em que os recibos foram emitidos e assinados pelo Autor, e em que, portanto, se constituiu o meio





de prova, aquele estava ao serviço da Ré, a declaração que lhes subjaz de que o Autor recebeu as quantias ali referidas, que incluíam a retribuição de férias e o subsídio de Natal, não faz prova plena desse facto, não tendo valor confessório, face à indisponibilidade destes direitos durante a vigência do contrato de trabalho, havendo que analisar a demais prova produzida, a testemunhal, para aquilatar se a retribuição de férias e o subsídio de Natal já estavam incluídos nas quantias que a empregadora pagou ao trabalhador. VIII. Não ocorrendo a violação de deveres do trabalhador, únicos capazes de fundamentar a aplicação de uma qualquer sanção disciplinar, não há lugar a justa causa para o despedimento, que pressupõe essa violação, e ainda que se conclua ser inexigível que o empregador mantenha ao seu serviço o trabalhador."

E ainda ao Acórdão do TRP de 27.02.2023, Proc. n.º 4796/20.5T8VNG.P1 ([AQUI](#)):

"Nos termos dos arts. 267.º, n.º 5, do CT/2003 e 276.º, n.º 2, do CT/2009, o empregador deve entregar ao trabalhador, até ao pagamento da retribuição, documento de onde conste, para além do mais, a retribuição base e as demais prestações pagas (bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber), documento esse que se destina a dar a conhecer ao trabalhador do que vai receber e a que título o recebe."

Onde deve ser paga a retribuição?

A retribuição deve ser paga (art.º 277.º/1 CT):

- a) no local de trabalho; ou,
- b) noutro lugar que seja acordado, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do art.º 276.º do CT. Neste caso, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se tempo de trabalho (art.º 277.º/2 CT).

O crédito retributivo vence-se como?

O crédito retributivo vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação ou uso diverso, são a semana, a quinzena e o mês do calendário (art.º 278.º/1 CT).





A retribuição deve ser paga por relação a que período de tempo?

A retribuição deve ser paga em dia útil, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este (art.º 278.º/2 CT).

Em caso de retribuição variável com período de cálculo superior a 15 dias, o trabalhador pode exigir o pagamento em prestações quinzenais (art.º 278.º/3 CT).

Quando é que a retribuição tem de estar à disposição do trabalhador?

O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou em dia útil anterior (art.º 278.º/4 CT).

E se a retribuição não estiver à disposição do trabalhador na data do vencimento?

Se o trabalhador não puder dispor do montante da retribuição na data do vencimento por facto que não lhe seja imputável, o empregador fica constituído em mora (art.º 278.º/5 CT).

O empregador pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador?

Não. Na pendência de contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem fazer desconto ou dedução no montante daquela (art.º 279.º CT).

Exceto nas seguintes situações (art.º 279.º/2 CT):

- a) A desconto a favor do Estado, da segurança social ou outra entidade, ordenado por lei, decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação, quando o empregador tenha sido notificado da decisão ou do auto;
- b) A indemnização devida pelo trabalhador ao empregador, liquidada por decisão judicial transitada em julgado

Clique
e aceda



Índice



ou auto de conciliação;

c) À sanção pecuniária a que se refere a al.^a c) do n.º 1 do art.º 328.º;

d) A amortização de capital ou pagamento de juros de empréstimo concedido pelo empregador ao trabalhador;

e) A preço de refeições no local de trabalho, de utilização de telefone, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou materiais, quando solicitados pelo trabalhador, ou outra despesa efetuada pelo empregador por conta do trabalhador com o acordo deste;

f) A abono ou adiantamento por conta da retribuição.

Ainda assim, estes descontos por conta da retribuição em dívida descontos a que se refere o número anterior, com exceção do mencionado na al.^a a), não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição (art.º 279/3 CT).

Já os preços de refeições ou outros bens fornecidos ao trabalhador por cooperativa de consumo, mediante acordo entre esta e o trabalhador, não estão sujeitos a este limite (art.º 279.º/4 CT).

O trabalhador pode ceder crédito a retribuição?

O trabalhador só pode ceder crédito a retribuição, a título gratuito ou oneroso, na medida em que o mesmo seja penhorável (art.º 280.º CT).



III. ASPETOS GERAIS DO CONCEITO DE REMUNERAÇÃO





O contrato de trabalho pode não ser remunerado?

Não. O contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas (art.º 11.º CT).

A Remuneração tem de respeitar o princípio da igualdade?

Sim. Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição (art.º 31.º/1, 1.ª parte CT).

O que determina a igualdade na Remuneração?

A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual (art.º 31.º/2 CT):

- a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
- b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

Pode haver diferenças na remuneração sem existir violação do princípio da igualdade?

Sim, pode (art.º 31.º/3 CT).

As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente baseados (art.º 31.º/3 CT):

- a) em mérito;
- b) em produtividade;





c) em assiduidade; ou,

d) em antiguidade.

As licenças, faltas ou dispensas para efeito de parentalidade podem justificar diferenças na remuneração?

Não. As licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores (art.º 31.º/4 CT).

Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação podem justificar diferenças na remuneração?

Não. Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo (art.º 31.º/5 CT).

O trabalhador tem direito a ser informado da sua remuneração?

Sim. O empregador deve prestar ao trabalhador, informação sobre (art.º 106.º/3 h) CT):

a) o valor;

b) a periodicidade; e,

c) o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos.





A remuneração ao trabalhador pode ser paga em qualquer momento?

Não. O empregador deve pagar, pontualmente, a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho [art.º 127.º/1, b) CT].



IV. JURISPRUDÊNCIA: TEMÁTICAS MAIS FREQUENTES





Comissões

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

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

Nesse sentido, designadamente:

- Júlio Gomes, in "Direito do Trabalho", Vol. I, Coimbra, pág. 773;
- João Leal Amado, "Comissões, Subsídio de Natal e Férias (Breve Apontamento à luz do Código do Trabalho)", Prontuário de Direito do Trabalho, n.ºs 76 a 78, pág. 235;
- Ac. do STJ, de 16/01/2008, processo n.º 07S3786 (disponível [AQUI](#));
- Ac. da Rel. de Lisboa, de 12.03.2009, processo n.º 2195/05.8 TTLSB-4 (disponível [AQUI](#));

Atribuição de automóvel, telemóvel e afins

A questão que se coloca é a de saber se a atribuição de automóvel e/ou telemóvel por parte da entidade empregadora ao trabalhador integra a retribuição deste.

A considerar-se que faz parte da retribuição, consistirá numa retribuição retributiva não pecuniária, tal como prevista no art.º 259.º do Código do Trabalho.

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

- a atribuição teve em vista apenas utilizações em serviço ou também para fins pessoais?;
- quem suporta as despesas inerentes (combustível, portagens, seguro, chamadas...)?;

Clique
e aceda



Índice



- ainda que a utilização para fins pessoais fosse do conhecimento da entidade empregadora, o trabalhador sabia (v.g. por meio de uma instrução de serviço) que a entidade empregadora poderia suspender a qualquer momento a atribuição do telemóvel/automóvel?;
- a atribuição foi feita ao trabalhador ou ao sector/departamento, etc., que o mesmo integra?

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

Ainda que se conclua que a atribuição de viatura constitui uma verdadeira prestação retributiva, importa ter em atenção que a retribuição resultante dessa atribuição é a que corresponde à utilidade económica da sua utilização em proveito próprio (o benefício que representa para o trabalhador a atribuição do veículo em termos de poder também ser usado na sua vida pessoal), não se confundindo, pois, com o valor correspondente ao próprio custo mensal do veículo, visto que este consiste meramente no dispêndio que a entidade empregadora tem de suportar com a aquisição do veículo para dele poder retirar as vantagens económicas da sua utilização no âmbito da atividade operativa da empresa.

Sobre esta temática:

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, Processo: 714/11.00TTPRT.P1.S1, de 30.04.2014, disponível [AQUI](#) .
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, Processo: 4622/09.6TTLSB.L1.S1, Data do Acórdão: 17.11.2016, disponível [AQUI](#) .

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

Veja-se, a este propósito, entre outros, os seguintes arestos, todos disponíveis [AQUI](#):

Clique
e aceda



Índice



- Ac. do STJ, de 08.11.2006, processo n.º 6S 1820 (veículo automóvel);
- Ac. do STJ, de 17.10.2007, processo n.º 7S2366 (veículo automóvel e telemóvel);
- Ac. do STJ, de 24.09.2008, processo n.º 8S 1031 (veículo automóvel, telemóvel e cartão de crédito);
- Ac. do STJ, de 21.04.2010, processo n.º 2951/04.4 TTLSB.S 1 (veículo automóvel);
- Ac. da Rel. de Lisboa, de 12.07.2007, processo n.º 4178/2007-4 (seguros de acidentes pessoais e seguro de vida);
- Ac. da Rel. de Lisboa, de 24.09.2009, processo n.º 6574/2008-4 (seguro de saúde).

Subsídios de férias e de Natal

a) Subsídio de Natal

O art.º 263.º do Código do Trabalho dispõe que o subsídio de Natal é de valor igual a um mês de retribuição.

Contudo, consistindo o subsídio de Natal numa prestação complementar (neste sentido, Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 2004, pág. 470, defendendo que é uma prestação "complementar" porque não tem correlação direta com certa quantidade de trabalho) aplica-se-lhe o disposto no art.º 262.º n.º 1 do mesmo diploma, norma que preceitua que, salvo disposição em contrário, a base de cálculo da prestação complementar é constituída pela retribuição base e diuturnidades.

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

b) Férias

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





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

A este propósito veja-se, entre outros, os seguintes arestos, todos disponíveis [AQUI](#):

- Ac. da Rel. de Lisboa, de 24.04.2002, processo n.º 6594;
- Ac. do STJ, de 17.01.2007, processo n.º 6S2188;
- Ac. do STJ, de 27.05.2010, processo n.º 467/06.3 TTCBR.L1.S1.

c) Subsídio de férias

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

Em relação a certas prestações retributivas, como a retribuição por trabalho suplementar, o subsídio de turno, o acréscimo devido *pelo trabalho noturno, o subsídio de risco ou de isolamento, podemos afirmar, com alguma segurança, que são contrapartida do modo específico da execução do trabalho.*

Já o mesmo não parece suceder com as comissões, os prémios, as gratificações e alguns subsídios” (Ac. da Rel. de Lisboa, de 28.10.2009, processo n.º 2.258/07.5 TTLSB.L1.

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

- remuneração de trabalho suplementar (porque se destina a remunerar a especial penosidade decorrente do modo específico como é prestado o trabalho para além do horário);





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

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

- subsídio de refeição;
- subsídio de transporte.

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

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





Veja-se, a propósito do subsídio de férias, entre outros os seguintes arestos, que, salvo indicação expressa em contrário, estão disponíveis [AQUI](#):

- Ac. da Rel. do Porto, de 20.03.2006, processo n.º 515907 (inclui no subsídio de férias o subsídio de agente único);
- Ac. do STJ, de 18.04.2007, processo n.º 6S4557 (inclui no subsídio de férias a remuneração de trabalho suplementar e de trabalho noturno, subsídio de compensação de horário incómodo, subsídio de abono de viagem, subsídio de abono de carreiras auto, subsídio de compensação por horário descontínuo, subsídio de compensação por redução de horário de trabalho, subsídio de condução automóvel, prémio de motorista. Exclui do subsídio de férias o subsídio de transporte pessoal);
- Ac. do STJ, de 09.05.2007, processo n.º 6S3211 (inclui no cômputo do subsídio de férias o trabalho suplementar, trabalho noturno, subsídio de compensação por redução de horário de trabalho, subsídio de divisão de correio, compensação especial (telefone e residência));
- Ac. da Rel. de Lisboa, de 12.03.2009, processo n.º 2195/05.8 TTLSB-4 (exclui do cômputo do subsídio de férias as comissões e ajudas de custo); – Ac. da Rel. de Coimbra, de 26/05/2009, CJ, T. III, págs. 58 e s. (que exclui as comissões designadamente do cômputo do subsídio de férias);
- Ac. da Rel. de Lisboa, de 28.10.2009, processo n.º 2258/07.5TTLSB. L1, inédito (inclui no cômputo do subsídio de férias o trabalho suplementar, trabalho noturno, subsídio de divisão de correio. Contudo, exclui do subsídio de férias, o subsídio por redução do horário de trabalho, com o argumento de que se trata de prestação que diz respeito às condições intrínsecas da prestação de trabalho, pressupondo a efetiva prestação de trabalho e constituindo uma contrapartida desse trabalho);
- Ac. da Rel. de Lisboa, de 18.11.2009, processo n.º 1464/08.00TTLSB.L1, inédito (que inclui no subsídio de férias os valores relativos a trabalho suplementar, trabalho noturno, subsídio de divisão de correio e subsídio por redução do horário de trabalho, excluindo daquele subsídio o pagamento de despesas de transporte e a compensação especial (telefone));
- Ac. da Rel. de Lisboa, de 16.12.2009, processo n.º 3323/08.7TTLSB.L1, inédito (que inclui no subsídio de férias os valores relativos a trabalho suplementar, trabalho noturno, subsídio de turno, subsídio de condução, com-





pensação por redução do horário de trabalho, compensação por horário incómodo e compensação por horário descontínuo);

- Ac. do STJ, de 27.05.2010, processo n.º 467/06.3 TTCBR.L1.S1 (inclui no subsídio de férias a remuneração por trabalho suplementar).

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

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

Tratando-se, por exemplo, de retribuição por trabalho suplementar, noturno ou por turno, embora não constituam rigorosamente retribuições variáveis (já que são calculadas em função do tempo e, portanto, são efetivamente retribuições certas – art.º 261.º n.º 2 do Código do Trabalho), a regra sobremencionada deve ser alargada por interpretação extensiva (neste sentido, Menezes Cordeiro, *in* "Manual de Direito do Trabalho", pág. 722) já que, mercê da diferente quantidade de trabalho prestado nessas condições específicas em cada mês, o respetivo valor não é constante.

É entendimento maioritário da jurisprudência que, para esse efeito, terá de ser prestado em pelo menos 11 meses do ano civil anterior ao da aquisição do direito a férias, do seu vencimento, isto é, no ano anterior a 01 de janeiro de cada ano.

A título de exemplo os seguintes acórdãos:

- Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, Processo: 472/17.4T8STC.E1, de 12.07.2018, disponível [AQUI](#);
- Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, Processo: 2528/16.1T8GMR.G1, de 18.01.2018, e que inclusivamente faz uma súmula das posições da jurisprudência acerca desta matéria, ao longo dos anos, e qual a tese que vinga atualmente juntos dos tribunais superiores.





Portanto, verificando-se que foi prestado trabalho suplementar em pelo menos 11 meses no ano civil anterior à aquisição do direito a férias, ficamos com a certeza de que o trabalho suplementar deverá entrar no cálculo do subsídio.

No entanto, o valor que deve ser considerado no subsídio de férias não é, necessariamente, a média de todos esses 11 (ou 12 meses), mas sim, as médias dos meses imediatamente anteriores ao vencimento da retribuição e subsídio e não dos meses do ano civil anterior.

Isto porque, embora as férias se vençam no dia 1 de janeiro do ano civil e por referência ao trabalho prestado no ano anterior, nos termos do art.º 237 n.º 1 e 2 do CT, o direito à retribuição das férias e respetivo subsídio vencem-se posteriormente, na altura do gozo das mesmas nos termos do disposto no art.º 264, n.º 1 e 3 do Código do Trabalho.

E é justamente neste sentido que tem entendido a maioria da jurisprudência. A título de exemplo, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, Processo: 1597/20.4T8LSB.L1-4, de 26.05.2021.

Assim, em resumo, no cálculo do subsídio de férias entram a retribuição base, diuturnidades, isenção de horário de trabalho, trabalho noturno, trabalho por turnos, abono para falhas, bem como o trabalho suplementar, verificadas que estejam as condições específicas.

Não entram no cálculo do subsídio de férias as ajudas de custo, comissões, abonos de viagem, subsídios de refeição, de transporte ou de representação e prémios de produtividade.

Valor probatório dos recibos de vencimento

“O recibo do vencimento constitui um documento particular, pelo que, face ao disposto nos artigos 374.º a 376.º do Código Civil, se o documento puder ser tido como verdadeiro por não ter sido impugnado pelas partes, apenas se consideram como plenamente provados os factos compreendidos na declaração que forem contrários ao interesse do declarante.

O documento prova, portanto, que foram pagas as parcelas remuneratórias que aí se encontram discriminadas, mas não impede que se venha a concluir que tenham sido pagas outras remunerações de que se não tenha pas-





sado recibo de quitação ou que não tenham sido especificadas nos recibos que foram emitidos" (Ac. do STJ, de 12.01.2006, processo n.º 5S2838, disponível [AQUI](#))

O mesmo tribunal, em acórdão de 23.01.2008 (Processo n.º 07S2888, disponível [AQUI](#)) sufragou o entendimento de que os recibos de remunerações emitidos pelo empregador, fazem prova plena quanto às declarações deles constantes, nomeadamente sobre as verbas neles mencionadas, nos termos dos art.ºs 374.º n.º 1 e 376.º n.º 1, ambos do CC).

Todavia, isso não impediria que, através do recurso a outros meios de prova, incluindo a testemunhal e por confissão, se procedesse à interpretação do contexto do documento (art.º 393.º n.º 3 do Código Civil) e se apurasse qual a natureza das concretas prestações ou retribuições laborais a que se destinaram os pagamentos inseridos na rubrica em causa.

Em acórdão datado de 19.05.2010 (Processo n.º 134/09.6 TTTVD.L1, noticiado no Prontuário de Direito do Trabalho n.º 86), a Relação de Lisboa pronunciou-se no sentido de que o art.º 267.º n.º 3 do Código do Trabalho de 2003 (atual art.º 276.º n.º 3), ao exigir que, no ato de pagamento da retribuição, o empregador entregue ao trabalhador documento onde conste o período a que respeita a retribuição, com a discriminação da retribuição base e das demais retribuições, não contem qualquer regra de direito probatório que afaste o princípio geral da liberdade de prova, pelo que nada impede que o empregador prove, através do recurso a outros meios de prova, incluindo a testemunhal e a confissão, o pagamento da retribuição e de outras prestações salariais.

Mais entendeu o tribunal superior que, embora os recibos emitidos nos termos daquela norma não tenham valor absoluto como recibo de quitação, tais documentos, se forem acompanhados dos cheques ou dos comprovativos dos depósitos de montante equivalente ao que consta nos recibos, podem funcionar, na prática como tal, e para a entidade empregadora podem constituir uma garantia de defesa segura, caso o trabalhador venha inadvertidamente reclamar o que já lhe pagou.

Assim, conclui a Relação, se o empregador, em vez de emitir recibos se limita a emitir cheques que provam apenas o pagamento de determinadas quantias à ordem do trabalhador, durante um determinado período de tempo, esse empregador, se for confrontado com uma ação em que o trabalhador reclama o pagamento de prestações retributivas respeitantes a esse período, e quiser evitar a sua condenação, terá de provar, por qualquer meio de prova, que na quantia que depositou mensalmente à ordem do trabalhador, durante o período em causa, estavam incluídas as prestações retributivas que reclama nessa ação.



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

GUIA PRÁTICO: **REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR**

PROPRIEDADE

Ordem dos Contabilistas Certificados

AUTORIA

Amândio Silva

Serviço de Contencioso Tributário:

Cheila Peres, Filipa Rodrigues Pereira, Ricardo Oliveira Venâncio e Rute Rodrigues Pinto

DESIGN e PAGINAÇÃO

Duarte Camacho, Departamento de Comunicação e Imagem da OCC

DATA DE PUBLICAÇÃO

OUTUBRO 2025

LIGAÇÕES ÚTEIS

> Guias práticos já editados

