

A noção de retribuição no regime do contrato de trabalho: uma revisão da matéria*

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES**

§ 1. A noção omnicompreensiva (e omnivalente?) da retribuição

1. Continuam a ser, muito frequentemente, suscitadas questões práticas que implicam a revisitação do problema do significado e alcance da noção legal de retribuição – uma noção delineada, de resto, em termos coincidentes, nos sucessivos textos legais referentes ao regime jurídico do contrato de trabalho¹. O facto de uma definição legal estabilizada, e

* Este tema foi tratado, em moldes pioneiros, por BERNARDO XAVIER, em textos que referiremos um pouco adiante. Pareceu por isso adequada a sua escolha tendo em vista a homenagem que tão merecidamente lhe é prestada com o presente volume. BERNARDO XAVIER é, por várias razões, uma figura cimeira e incontornável na história do Direito do Trabalho em Portugal. Ninguém poderá negar a originalidade e a singular agudeza de muitos dos seus contributos para a elaboração científica nesse domínio, como não poderá ser obscurecido o brilho do seu labor pedagógico no quadro universitário, nem – muito menos – será lícito ignorar a densidade, a riqueza e a amplitude das suas perspectivas em todos os campos da cultura, muito para além do domínio jurídico e das questões juslaborais. A profunda amizade que – por cima da frequente divergência de opiniões, e até de alguma salutar emulação – nos liga há décadas está inteiramente à margem deste juízo, que considero rigorosamente objectivo.

** Professor Catedrático Convidado do ISCTE.

¹ Referimo-nos, naturalmente, ao art. 82.º da Lei do Contrato de Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 24/11/69 (LCT), ao art. 249.º do Código do Trabalho (CT) de 2003, e ao art. 258.º do Código de 2009.

nem sequer contestada *de iure condendo*, manter abertos, década após década, espaços tão amplos de indecisão aplicativa explica-se, em parte, satisfatoriamente, pela multiplicação dos expedientes, mais ou menos ficcionais, e destinados a realizar objectivos diversos, com que, na prática das relações de trabalho, se tem procurado desnaturar formalmente a contrapartida económica da prestação de trabalho – fragmentando-a, diversificando tempos de pagamento, aplicando a certas parcelas designações que lhes desvanecem o carácter retributivo, criando “complementos” no lugar de actualizações do valor base, *et coetera*. Noutra parte, essa disfunção ganha inteligibilidade em presença do facto de o regime jurídico do salário se ter desenvolvido segundo uma perspectiva estritamente “defensiva”, de tutela do rendimento pessoal do trabalhador, sem nenhum tempero do lado do prestador-pagador, isto é, sem que se tivesse atendido a ponderações (eventualmente legítimas e sérias) fundadas no equilíbrio e na eficiência económica da relação contratual. Um exemplo dessa porventura infundada e excessiva “unilateralidade” encontra-se no regime legal específico da compensação de créditos entre empregador e trabalhador: o art. 279.º do Código do Trabalho (CT) está construído de modo que torna seriamente problemático e, no mínimo, excessivamente complicado o ressarcimento do empregador por prejuízos causados pelo trabalhador ou até a mera rectificação de erros de processamento de remunerações, na pendência da relação de trabalho. Em suma: o regime legal que aparece coberto pela referida definição deixa sem solução directa e inequívoca boa parte dos problemas jurídicos que se suscitam na gestão corrente de remunerações nas empresas.

Impõe-se, porém, uma advertência preliminar. A liquidez da definição legal serviu de base à acumulação de certezas conceptuais – de que a jurisprudência nos tem dado abundante testemunho – em moldes relativamente acríticos, isto é, sem fundamentação analítica satisfatória. O autor deste texto partilhou essas “certezas” e encontra hoje motivos sérios para as pôr em causa. A finalidade deste estudo consiste, justamente, em se fornecer um contributo para a revisão das ideias correntes sobre a noção legal de retribuição – hoje contida no art. 258.º do CT – e a função que essa noção desempenha na economia do regime jurídico do contrato de trabalho. Mais do que lançar novas ideias sobre o tema, este texto procura servir a limitada ambição de ordenar racionalmente, num todo consistente, ideias que, de modo mais ou menos notório, já circulam nas múltiplas instâncias em que é produzida argumentação jurídica sobre a matéria.

2. É bem sabido que o critério de qualificação adoptado pelo legislador compreende três elementos fundamentais: a *obligatoriedade* das prestações (decorrente das normas legais ou convencionais, das estipulações contratuais e ainda dos usos), que permite excluir as liberalidades puras e as prestações unilateralmente decididas pelo empregador, sem efeito autovinculativo; a *regularidade e periodicidade* do pagamento, que geram legítimas expectativas de ganho e possibilitam a consideração das prestações no “orçamento ordinário” do trabalhador; e a *correspectividade* com a prestação de trabalho, na linha do sinalagma funcional característico da relação de trabalho assalariado, que leva a afastar todas as prestações cuja causa é diversa da compensação económica da disponibilidade da força de trabalho comprometida pelo trabalhador.

Da combinação destes elementos – que a lei exige cumulativamente – resulta, desde logo, que pode haver prestações pecuniárias correspectivas da prestação de trabalho (como, tipicamente, a remuneração por trabalho suplementar) que não são consideradas retribuição, faltando as características da periodicidade e regularidade; que pode haver prestações regulares e periódicas (como, em muitos casos, as ajudas de custo ou o subsídio de refeição) que não são retribuição, por faltar a correspectividade com a prestação de trabalho; e, ainda, que pode haver prestações correspectivas do trabalho e regulares e periódicas (como certos prémios de assiduidade ou de rendimento) que, pelo facto de a sua obligatoriedade dever excluir-se, não terão também cabimento no domínio identificado pelos preceitos legais acima indicados.

3. Qualquer das referidas disposições legais estabelece que a retribuição é, no contrato de trabalho, a prestação (ou conjunto de prestações) devida ao trabalhador como “contrapartida do seu trabalho”. Nisto se exprime, como é bem sabido, o nexo de *correspectividade* que, por aquele contrato, se estabelece entre a prestação de trabalho (a “actividade contratada”, na linguagem do CT) e um valor ou conjunto de valores, expressos directamente em moeda ou não, que constitui objecto de atribuições patrimoniais do empregador ao trabalhador. Ambos os elementos – actividade contratada e retribuição – compõem o *objecto* do contrato de trabalho.

Todo o esforço de qualificação que essas normas impuseram e impõem – e que se destina, como já foi explicitado noutros lugares, a evidenciar a composição do “menu retributivo” de cada trabalhador, daquilo que ele “ganha” ou “pode ganhar” pelo seu trabalho, e que fica exposto a vicissitudes das quais podem resultar acréscimos, diminuições ou,

eventualmente, a redução a zero de elementos desse “menu” – assenta na ideia de corresponsividade.

O contrato de trabalho estabelece, com efeito, uma relação de corresponsividade entre dois “padrões prestacionais” – dois programas de actuação – cuja concretização, em cada momento, ficará dependente de inumeráveis contingências. O trabalhador pode, ao longo da vigência do contrato, realizar a sua prestação – sem deixar de cumprir a obrigação de trabalho – com graus diferentes, e até variáveis, de diligência, de empenho, de rendimento em termos de resultado. As condições em que essa prestação seja realizada também se expõem a mudanças: do regime de turnos para o de horário regular, do isolamento para o trabalho em grupo, do local fixo para sucessivas deslocações. Haverá momentos de forçada inactividade (por falta de “serviço”) e outros com cargas acrescidas de trabalho. Verificar-se-ão alterações retributivas em consequência de negociações colectivas, da aplicação de sistemas de avaliação de desempenho ou da progressão dos trabalhadores nas respectivas carreiras. A contrapartida económica do trabalho pode ter a sua estrutura modificada, ser cumprida com periodicidade variável, ajustar-se a alterações da organização do trabalho, reflectir promoções, comissões de serviço, etc.

Essas contingências – tanto as que se situam na esfera do trabalhador, como as que podem resultar de opções do empregador – não implicam a modificação do “menu retributivo” do trabalhador, mas apenas os montantes em que ele, a cada momento, se concretize. Ele só se altera – passando a ser *outro* – se a actividade contratada, com que ele se relaciona de modo incindível, sofrer também mudança de natureza. Na biologia do contrato de trabalho, *retribuição* (no sentido de menu retributivo) e *actividade contratada* constituem um binómio em cujo interior se experimentam fenómenos de sensibilidade recíproca. A determinação do menu retributivo, a que a lei sempre convidou, só pode fazer-se em presença desse outro “padrão prestacional” que é a actividade contratada.

4. A complexidade de que pode revestir-se a qualificação retributiva (ou não retributiva), perante a proliferação dos títulos e das condições aplicativas de prestações pecuniárias que a contratação colectiva e a própria prática gestonária de muitas empresas foram produzindo ao longo dos anos, explica a tentação de universalizar a aplicação do critério definitório da lei, de o utilizar para *todos os efeitos* que o regime jurídico da retribuição e a economia das relações de trabalho comportem. Em tal perspectiva, tem sido corrente o entendimento de que todas as referências

à “retribuição”, em regimes legais ou convencionais, independentemente dos específicos efeitos visados, devem implicar a consideração da totalidade das prestações obrigatórias, regulares e periódicas, e correspectivas da prestação de trabalho, feitas pelo empregador ao trabalhador no desenvolvimento das relações de trabalho.

Mas a indiscriminada utilização de tal critério ignora a diversidade dos problemas em que se joga com “conceitos” ou “composições” da retribuição.

Que problemas são esses? São, essencialmente, a nosso ver, os seguintes:

- a) O de garantir a disponibilidade dos valores recebidos pelo trabalhador como contrapartida do seu trabalho para o sustento pessoal e familiar (prevenindo descontos por outras razões e compensando a insolvência do empregador);
- b) O de proteger as expectativas legítimas de continuidade dos ganhos dos trabalhadores, fundadas nas estipulações contratuais expressas e na experiência concreta da relação de trabalho (prevenindo reduções derivadas da manipulação de componentes da retribuição);
- c) O de encontrar uma base de cálculo para prestações derivadas ou complementares – em todo o caso, distintas – das que constituem a “rotina retributiva” inerente ao sinalagma funcional.

O pensamento radicado, de modo pacífico, na jurisprudência não chega a deter-se nesta diversidade de utilizações da referência à “retribuição” nem coloca qualquer dúvida acerca da viabilidade de uma mesma e só resposta para o problema da determinação do alvo ou objecto de cada uma delas. Ora essa diversidade é um dado incontestável: uma coisa é garantir que o trabalhador receba tudo aquilo a que, contratualmente, *tem direito*, impedir que ele seja privado de alguma parte da contrapartida do seu esforço (dos seus créditos) – outra coisa é definir o *quantum* daquilo que pode vir a receber em certas situações, tomando a “retribuição” como valor de referência.

5. Já no período em que vigorava a LCT se manifestava a percepção da insustentabilidade da lógica de aplicação indiscriminada do critério omni-compreensivo, face às diferentes utilizações do conceito de retribuição².

² Recordamos o ensaio fundamental de BERNARDO XAVIER, *Introdução ao estudo da retribuição no direito português*, Revista de Direito e Estudos Sociais (2.ª série),

Na verdade, essa lógica obrigaria a realizar operações circulares nos cálculos de prestações derivadas da retribuição, gerando verdadeiros absurdos: para apontar um exemplo, a determinação do salário-hora, para o cálculo da remuneração do trabalho suplementar ou mesmo do trabalho nocturno, quando estes fossem regular e periodicamente prestados, deveria compreender a remuneração cujo valor se tratava de calcular.

Por outro lado, o mesmo entendimento conduziria (por aplicação do princípio da irredutibilidade da retribuição) a que todas as prestações ligadas a condições específicas de prestação de trabalho – sendo, por isso, naturalmente, cobertas pelo conjunto dos elementos do critério legal – devessem manter-se perpetuamente, mesmo que as referidas condições (isolamento, turnos rotativos, risco, para citar três exemplos correntes) deixem de verificar-se.

6. E outras razões podem ainda apontar-se em abono da ideia de que a determinação da função reservada pelo legislador a um critério omnicompreensivo da retribuição – como aquele que se encontra na lei – não é compatível com o apriorismo de se lhe atribuir aplicabilidade em todos os azimutes.

A imensa diversidade das circunstâncias que justificam a realização de atribuições patrimoniais pelo empregador ao trabalhador, assim como a pluralidade das lógicas segundo as quais são determináveis os valores dessas atribuições, obrigam a admitir que a qualificação salarial seja diferenciada quanto aos efeitos que dela podem extrair-se. E a verdade é que a tese da “validade universal” do critério omnicompreensivo (da lei), nomeadamente para o efeito da determinação da *base de cálculo* de certas prestações, implicaria até considerá-lo revestido de normatividade imperativa absoluta, forçando-o ao confronto com regimes convencionais colectivos bastante diversos.

1986, n.º 1, pp. 98 ss. No mesmo sentido, já também M. PINTO/P. FURTADO MARTINS/A. NUNES DE CARVALHO, *Comentário às leis do trabalho*, vol. I, Lisboa, 1994, p. 250. Numa perspectiva actual, pode ver-se BERNARDO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Verbo, Lisboa (2014), pp. 579 ss.; e, ainda, o nosso *Direito do Trabalho*, 17.ª ed., Almedina, Coimbra (2014), pp. 420 ss. Veja-se, também, sobre a matéria, o importante estudo de A. NUNES DE CARVALHO, *Notas sobre o regime da retribuição no Código do Trabalho (Conceito de retribuição e complementos retributivos)*, in *Estudos dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes*. Lisboa (2011), que voltaremos a referir adiante.

Ora a definição da base de cálculo das prestações remuneratórias derivadas é, tipicamente, matéria contratualizável (*maxime* por via convencional-colectiva)³. Dela deriva a determinação de valores que vão fazer parte, num quadro negocial, do balanço geral de vantagens e desvantagens viabilizador de um acordo. As convenções colectivas sempre regularam, sem obstáculos no plano do controlo de legalidade das suas cláusulas, essas matérias. Elas nunca foram excluídas do objecto possível da negociação colectiva – nem, de resto, se descortinam motivos para que o fossem.

Assim, pode dizer-se que a base de cálculo assume um alcance essencialmente económico e quantitativo – prestando-se, por isso, ao jogo de ganhos e concessões que é inerente ao equilíbrio contratual.

Era, de resto, esse o entendimento assumido, correntemente e de modo pacífico, não obstante o equívoco silêncio da lei, na prática das negociações colectivas de trabalho que se desenvolveram no âmbito da vigência da LCT. Ele redundava na frequente “manipulação” da base de cálculo (isto é, do “conceito de retribuição” para este ou aquele “efeito” específico) e na consideração das fórmulas de cálculo legais como implicando níveis mínimos de compensação para os trabalhadores. Este quadro de referências foi, como se recordará, mesmo, em certas épocas (particularmente nos anos 70 e 80), condição de viabilidade e de eficiência da negociação colectiva de condições de trabalho, dentro de parâmetros económicos mais ou menos estritos, impostos por lei ou por via de tutela administrativa.

Há, em suma, fortes razões para a rejeição da ideia de que pertence ao domínio de uma “ordem pública social” a fixação imperativa do

³ Coisa diferente poderá entender-se a respeito das *fórmulas de cálculo* utilizáveis. Elas exprimem juízos normativos sobre graus de penalização ou de compensação reforçada de certos tipos de prestação de trabalho que se afastam do padrão normal, envolvendo níveis mais elevados de penosidade e de desgaste superiores aos que caracterizam a “rotina” das relações de trabalho. Esses processos de cálculo – traduzidos, nomeadamente, em percentagens de acréscimo – devem considerar-se subordinados às *normas mínimas* da lei, com margem de contratualização somente em sentido mais favorável aos trabalhadores. Todavia, mesmo esta hipótese não é indiscutível. As fórmulas de cálculo – e os inerentes acréscimos de valor pecuniário – podem ser entendidas como pertencentes ao domínio das diversas formas de parametrização da contrapartida económica do trabalho que – com ressalva da tutela do salário mínimo – estão, naturalmente, ao alcance da contratualidade, e muito especialmente da contratualidade colectiva. Se se admite uma intervenção imperativa da lei, é porque, através dela, podem ser actuadas medidas de política laboral, como, por exemplo, o combate aos excessos do trabalho suplementar.

âmbito ou da composição da “retribuição” como base de cálculo de certas prestações – de modo tal que quaisquer determinações convencionais colectivas em sentidos não conformes com tal fixação legal pudessem resultar neutralizadas.

§ 2. A função da noção legal

7. Que função pode (deve) ser então reconhecida ao critério legal?

Em termos imediatos, ele “constitui um instrumento de resposta ao problema da determinação *a posteriori* da ‘retribuição modular’ ou ‘padrão retributivo’ de cada trabalhador”⁴. As consequências operatórias que devam ser extraídas de uma tal exposição ou narração pertencem, naturalmente, à esfera de decisão do legislador.

Na LCT, o critério legal não estava enunciado com expressa indicação do seu “modo de usar”, carecendo de determinações complementares que, além do mais, tomassem em conta a aludida pluralidade de causas e de lógicas. Foi nesse espaço de indeterminação que, compreensivelmente, se formou e radicou a convicção, na jurisprudência e na generalidade da doutrina, de que a noção legal devia ser encarada como um instrumento necessariamente utilizável nos casos (em *todos* os casos) em que se mostrasse necessário concretizar referências à “retribuição”. Mas, como atrás recordámos, já no domínio temporal de vigência da LCT se ouviam, na doutrina, vozes em sentido bem diverso⁵.

As coisas mudaram significativamente com o CT. Na verdade, o legislador de 2003 cuidou, como se sabe, de traduzir aquele que era já um entendimento difuso na experiência contratual colectiva, através de um complexo normativo formado pelo art. 249.º/4 e pelo art. 250.º/1.

Eliminavam-se, assim, pela própria mão do legislador, embora de modo implícito, as dúvidas subsistentes acerca da tese segundo a qual esse critério não é utilizável para todos os efeitos dependentes do sentido a atribuir ao termo “retribuição”. A qualificação decorrente do mencionado critério – e que traduz uma consideração omnicompreensiva do conjunto das atribuições patrimoniais que um empregador pode realizar em benefício de um trabalhador – permite desenhar o perímetro dentro do qual actuam os “regimes de garantia e de tutela dos créditos retributivos” estabelecidos pelo próprio Código.

⁴ Cfr. nosso *Direito do Trabalho* cit., 428.

⁵ Veja-se a nota 3.

Que regimes são esses?

São, naturalmente, os que decorrem da concepção legal do salário como único ou principal recurso económico do trabalhador subordinado: a irredutibilidade⁶ e a exclusão do *truck-system* – em especial, pelas limitações à compensação e aos descontos⁷ –, a insusceptibilidade de cessão e a impenhorabilidade parciais⁸, os privilégios creditórios⁹, os mecanismos de responsabilidade solidária de sociedades agrupadas e de sócios¹⁰, o Fundo de Garantia Salarial¹¹.

Ao proceder deste modo, o legislador evidenciava também a sua concepção acerca do quadro em que se legitima uma intervenção de ordem pública social respeitante à qualificação retributiva de atribuições patrimoniais do empregador. Essa intervenção justifica-se se e apenas se – como atrás assinalámos – pode estar em causa a referida concepção “alimentar” do salário, por actuação de dispositivos que são, eles próprios, legalmente estruturados e legitimados. E, implicitamente, o legislador fornecia a indicação de que não seria de esperar dele uma intervenção incisiva, através de normas imperativas, relativamente ao largo espectro funcional da noção (ou das noções) de “retribuição”.

8. Esse entendimento da posição do legislador, válido, na verdade, desde a LCT, resultou consolidado perante o teor do art. 250.º/1 do CT de 2003, que foi transposto, em substância, para o art. 262.º/1 do CT de 2009.

Em primeiro lugar, essa norma evidenciou o carácter supletivo da intervenção legal na determinação da referida base de cálculo: para além de específicas definições legais, essa matéria situa-se, caracteristicamente, no perímetro da contratualidade (colectiva e individual).

Em segundo lugar, ela tornou definitivamente claro que o critério “geral” da retribuição, constante dos n.ºs 1 e 2 do art. 249.º daquele Código (e actualmente dos n.ºs 1 e 2 do art. 258.º do Código de 2009), não servia, mesmo sob o ponto de vista do legislador, para identificar os elementos dessa base de cálculo. Ficou evidente que a função desse critério se situava

⁶ Art. 129.º/1-d) do CT.

⁷ Art. 279.º do CT.

⁸ Art. 280.º do CT e art. 824.º do Código do Processo Civil.

⁹ Art. 333.º do CT.

¹⁰ Arts. 334.º e 335.º do CT.

¹¹ Art. 336.º do CT.

num outro plano: justamente, o da delimitação do “âmbito protegido” das atribuições patrimoniais do empregador, como vimos, resultar do n.º 4 do mesmo artigo, e não o da descrição dos elementos a tomar em conta para o cálculo de quaisquer prestações complementares ou derivadas. Para este efeito, e ainda que de modo supletivo – mas reflectindo, ainda assim, a posição do legislador sobre a questão da “omnivalência” do critério qualificativo da lei –, foi estabelecida uma outra solução: “retribuição” quer dizer “base mais diuturnidades”.

Pode até suceder que o desenho da base de cálculo de uma das referidas prestações seja feito por uma norma legal, diferentemente da regra supletiva. Aquela norma aplicar-se-á independentemente da sua maior ou menor conformidade com a noção legal: o critério por este estabelecido era, nesse plano e para esse efeito, irrelevante.

Com efeito, de duas, uma: ou existia norma legal específica, para certa prestação derivada, definindo em certos termos a composição da respectiva base de cálculo, e aplicar-se-ia essa norma (não o art. 249.º, actual 258.º); ou não existia norma legal, mas havia disposições convencionais sobre o ponto, e seriam estas a pautar a determinação do valor em causa. Na terceira hipótese imaginável, que era a de não se encontrar (nem na lei, nem em convenção colectiva) regra específica para essa prestação, aplicava-se o art. 250.º/1 (hoje 262.º/1) – e, mais uma vez, *não o art. 249.º (hoje 258.º)*.

9. É este o regime que, explicitamente, se encontra, até hoje, consagrado na codificação laboral.

Como se assinalou atrás, ele só difere do que decorria da lei anterior (LCT) em dois aspectos ultrapassáveis: não existia uma regra supletiva como a que hoje figura no art. 262.º/1, nem uma outra a explicitar a função do critério legal, como a do art. 258.º/4. A LCT não cuidava, com efeito, de definir, em termos gerais, a composição da base de cálculo das prestações derivadas, para o caso de ela não ser especificamente regulada por disposições convencionais.

Mas, como se observou mais de uma vez, nem mesmo assim se deveria considerar imediatamente legitimada a utilização, para esse efeito, do critério do art. 82.º/1 e 2 da LCT, dada a circularidade dos processos de cálculo que daí, inevitavelmente, decorreria. Basta pensar no exemplo do trabalho suplementar sistematicamente prestado no mesmo montante todos os meses: a remuneração dele deveria calcular-se sobre uma base de que faria parte... a remuneração a calcular. E não é o subsídio de

Natal uma prestação “regular e periódica”, obrigatória e integrante da “contrapartida do trabalho”? Se é, não deveria (aplicando o art. 82.º da LCT) o seu valor ser considerado no cálculo do... subsídio de Natal?

Essa e outras dificuldades semelhantes só podiam ser ultrapassadas de uma maneira: através da *interpretação das normas* (no caso, apenas legais, pois estamos a partir da suposição da inexistência de disposições convencionais) *que, especificamente, desenhavam o regime de cada uma das prestações complementares ou derivadas*. E com isso, mais uma vez, estaria afastada a escolha apriorística do critério do art. 82.º, mesmo nas situações em que devesse procurar-se na lei o desenho da base de cálculo de alguma das referidas prestações.

Mas se, por outro lado, existissem disposições convencionais específicas sobre a matéria, das quais resultasse uma definição selectiva dos elementos remuneratórios a tomar em conta na base de cálculo de certas prestações – afastando-se, portanto, do critério omnicompreensivo do art. 82.º –, nenhum obstáculo legal se levantaria à sua aplicação. Cada prestação tem a sua função, a sua fisiologia e, por vezes, também a sua “história negocial”; seria pretensão absurda (e até socialmente infundada) da lei impor a todas um mesmo padrão regulatório.

10. Entendemos, pois, que, *tanto na vigência da LCT como na do CT*, as normas definidoras do critério legal de qualificação retributiva de atribuições patrimoniais do empregador no contrato de trabalho sempre tiveram como função definir o *perímetro dentro do qual actuam os vários mecanismos de protecção da remuneração do trabalho* como crédito alimentar, sendo *irrelevantes* na determinação da base de cálculo de prestações complementares derivadas do valor da “retribuição”.

Evidencia-se, assim, também, a concepção legal acerca dos limites dentro dos quais – hoje como ontem – se legitima uma intervenção de ordem pública social no tocante à qualificação das atribuições patrimoniais do empregador. Compreende-se bem que essa intervenção só se tenha por justificada quando pode estar em causa a já referida concepção “alimentar” da retribuição, nomeadamente em consequência da actuação de dispositivos (como a compensação) que são, eles próprios, estruturados e legitimados pela lei.

11. Resulta das observações precedentes, como primeira aproximação à problemática proposta, que o uso dos termos “retribuição” ou “remuneração”, acompanhados ou não do adjectivo “mensal”, ou mesmo de outras

qualificações, no contexto do regime de uma prestação remuneratória “complementar” (como o subsídio de férias ou de Natal), não permite avançar sem mais, linearmente, para qualquer conclusão acerca dos valores assinalados com tais escolhas linguísticas – como, eventualmente, se pretenderia ao chamar ao proscénio o (actual) art. 258.º, n.ºs 1 e 2, do CT.

Como se mostrou, estas normas têm, e sempre tiveram, na economia do regime legal da retribuição, uma função precisa e exclusiva – hoje explicitada no n.º 4 do art. 258.º – que é a de servir como instrumento de identificação das rubricas e valores cobertos pelos dispositivos de protecção e garantia legal dos salários, na linha da consideração destes como créditos alimentares.

Nada mais pode pedir-se-lhes, sob pena de subversão da própria disciplina legal das prestações remuneratórias que se contém no mesmo capítulo do Código. Na verdade, cada uma destas prestações tem uma “identidade”, uma razão de ser e um “sistema operativo” ditado por essa razão de ser. Não se trata de simples “acréscimos” ou parcelas de um somatório único – trata-se de títulos diferenciados para atribuições patrimoniais do empregador ao trabalhador, cuja determinação económica se relaciona necessariamente com uma *ratio* subjacente.

Assim, a determinação dos valores a tomar em conta na fixação do montante de certas prestações, como o subsídio de férias ou o subsídio de Natal, em função de referências normativas como a de “retribuição mensal”, só pode correctamente alcançar-se através da ponderação da *razão de ser das prestações* que se trata de apurar – nos casos, o subsídio de férias ou o subsídio de Natal – e da *função que lhes cabe no equilíbrio contratual* subjacente às relações de trabalho. Só assim – partindo do “sentido do resultado” para a identificação dos componentes – se pode erradicar todo o risco de circularidade¹² e, portanto, de disfunção na fisiologia do sistema remuneratório.

12. Sabe-se que a jurisprudência tem adoptado, de modo predominante e desde sempre, uma orientação divergente desta, em particular no que respeita, justamente, à determinação dos elementos a ter em conta para o cálculo dos montantes da retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal¹³.

¹² Isto é, de determinação de valores com base noutros que se calculam com base nos primeiros.

¹³ Constitui bom exemplo (um entre muitíssimos) dessa orientação jurisprudencial o Ac. STJ 17/01/2007 – P. 06S2967 (PINTO HESPANHOL), aliás primorosamente construído

Também na maior parte da doutrina – incluindo, até há pouco, a opinião sustentada pelo autor destas linhas¹⁴ – se tem seguido esse rumo, assente na ideia de que a noção legal da retribuição, sucessivamente contida no art. 82.º da LCT, no art. 249.º do Código de 2003 e no art. 258.º do Código de 2009, além de (naturalmente) omnicompreensiva, deveria outrossim considerar-se *omnivalente*.

Tirando partido de um dos traços compreendidas na noção legal – o carácter “regular e periódico” das prestações susceptíveis de qualificação retributiva –, esse entendimento tem jogado com o sentido atribuível a tal característica, isto é, com a circunstância de nela se fundarem *legítimas expectativas de ganho* do trabalhador, para, sem mais, considerar justificada ou legitimada a sua incorporação em quaisquer cálculos de montantes que lhe sejam devidos a título retributivo. Foi sobretudo por essa via que, como assinalámos, a noção omnicompreensiva se “tornou” omnivalente.

Tal convicção perdeu, manifestamente, uma parte do coeficiente de resistência argumentativa defronte dos preceitos que, nas duas codificações, definem explicitamente certa funcionalidade para a noção legal¹⁵. Mas continuou viva na jurisprudência recente¹⁶, ainda que fossem aflorando

e fundamentado. Na súmula desse acórdão, lê-se o seguinte: “Provando-se o carácter regular e periódico dos suplementos remuneratórios pagos ao trabalhador, no período de 1980 a 2001, a título de remuneração por trabalho nocturno e trabalho suplementar, e de subsídios de divisão de correio, de compensação especial (telefone) e de compensação de redução de horário de trabalho, os mesmos devem relevar para o cômputo da remuneração de férias e dos subsídios de férias e de Natal.” Tal conclusão assentava, manifestamente, na ideia de que a noção legal de retribuição, naturalmente omnicompreensiva, seria também omnivalente.

¹⁴ Nomeadamente nas primeiras onze edições do nosso *Direito do Trabalho*.

¹⁵ Referimo-nos, evidentemente, ao n.º 4 do art. 249.º do CT de 2003 e ao n.º 4 do art. 258.º do CT de 2009.

¹⁶ Veja-se, nomeadamente, o Ac. Rel. Porto 11/03/2013 – P. 411/11.6TTVLG.P1 (PAULA MARIA ROBERTO), e de cuja súmula retiramos o seguinte trecho: “As prestações que assumem um carácter regular e periódico e, consequentemente, para o trabalhador, apresentam uma expectativa legítima quanto ao seu recebimento, devem ser consideradas nas férias, nos subsídios de férias e nos subsídios de Natal, por quanto igualmente decorrem da lei que as prevê.” Também a posição dominante do STJ não se alterou: veja-se o Ac. STJ 05/06/2012 – P. 2131/08.0TTLSB.L1.S1 (PINTO HESPANHOL), em cuja súmula se lê: “Deve considerar-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 actividade do ano (onze meses).”

aparências no sentido de uma (possível) gradual inflexão¹⁷. Por outro lado, a questão da base de cálculo de certas prestações remuneratórias complementares (subsídios de férias e de Natal) foi resolvida mediante o traçado de uma divisória entre “antes” e “depois” de 2003 – isto é, da entrada em vigor do primeiro CT – que supunha a permanência dessa fundamental concepção de “retribuição”¹⁸.

13. A verdade é que, além tudo o mais, o apoio fundamental dos raciocínios através dos quais se desenvolve tal orientação – a necessidade de atender às “legítimas expectativas de ganho” do trabalhador –, tributário da exigência legal de que se esteja perante prestações “regulares e periódicas”, acaba por, se submetido a ponderação analítica, revelar grande fragilidade, mostrando-se sobretudo desajustado ao problema que nos ocupa – o da determinação da base de cálculo de prestações derivadas da “retribuição”.

Essa referência – a das expectativas de ganho – faz todo o sentido relativamente a *outros problemas* que estão evidentemente cobertos pelo critério legal da retribuição, como seja o da alterabilidade do padrão remuneratório por decisão do empregador, ou o da aplicação de mecanismos de defesa da integridade da retribuição, como os privilégios creditórios ou a cobertura do Fundo de Garantia Salarial.

Todavia, carece inteiramente de pertinência quando se trata do apuramento da *base de cálculo* de prestações “extemporâneas” em relação à prestação de trabalho, que não têm com ela uma directa e “sincrónica” correlação, e que surgem, no ciclo orçamental do trabalhador, como “receitas extraordinárias”. Tal é o caso do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Cabe aqui uma advertência para prevenir equívocos: não há espaço para dúvidas acerca do carácter *retributivo* de qualquer das prestações em causa: remuneração do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal. Ao contrário do que, por vezes, se sugere¹⁹, essas prestações *integram a contrapartida anual do trabalho prestado ao longo do ano* –

¹⁷ Veja-se, por exemplo, o Ac. STJ 18/01/2012 – P. 1947/08.1TTLSB.L1.S1 (PEREIRA RODRIGUES).

¹⁸ Cfr., nomeadamente, o Ac. STJ 02/04/2014 – P. 2911/08.6TTLSB.L1.S1 (ANTÓNIO LEONES DANTAS).

¹⁹ Por exemplo quando – no quadro do perene debate político sobre o ordenamento laboral português – se alude ao facto de, noutros países, não serem pagas uma 13.^a e uma 14.^a mensalidades, como se se tratasse de pagamentos “a mais”...

não têm, em rigor, nenhum carácter “complementar” nem, muito menos, nelas se encontram quaisquer resíduos da natureza das “gratificações” que podem ser praticadas nas relações de trabalho²⁰. O que acontece é, simplesmente, que a actividade prestada em onze meses é paga em catorze prestações.

O que particulariza estas três atribuições patrimoniais é que a sua correlação com a prestação de trabalho não é, como se disse, directa – dia por dia, semana por semana, mês por mês –, opera à escala do ano e tende, por isso, a ser insensível às variações que, no decurso desse período, atinjam o perfil concreto das actividades através das quais o contrato de trabalho é executado.

Sublinhemos: não pode negar-se que existam *legítimas* expectativas de ganho relativamente a estas prestações – a que correspondem, aliás, mais do que expectativas, verdadeiros créditos – e que tais expectativas apontem *legitimamente* no sentido de que essas prestações se traduzam em duas mensalidades remuneratórias adicionais.

Não é isso que está em causa, nesta ponderação de “expectativas”. O que está em causa é a determinação da *base de cálculo dessas prestações*: é saber o que, da constelação mais ou menos ampla das atribuições patrimoniais efectuadas pelo empregador, a diversos títulos e com diferentes tempos de concretização, no desenvolvimento das relações de trabalho, deve ser tomado em conta na fixação do valor daquelas prestações “extraordinárias”.

Ora, neste plano, não parece que possam relevar “expectativas de ganho” fundadas numa visão omnicomprensiva da “retribuição” como a que decorre do critério legal. Não há nenhuma razão séria e consistente para que tal relevância seja reconhecida. Um trabalhador pode, razoavelmente, esperar receber do empregador no fim de um mês *de trabalho* a mesma quantia que lhe foi paga no fim do mês anterior, se, nos dois, trabalhou o mesmo tempo da mesma maneira. Se a natureza das tarefas foi igual, se prestou o mesmo volume de trabalho suplementar, se trabalhou sempre em turnos rotativos, se o seu horário se manteve, se as condições de risco e de desgaste foram as mesmas nos dois meses, se teve neles igual assiduidade, parece evidente que está plenamente fundada uma expectativa de ganho apontada a certo montante.

²⁰ Não falta, por isso, quem considere desajustada a designação de “subsídios” – uma designação que, na linguagem corrente, evoca atribuições patrimoniais sem contrapartida...

Mas já não é razoável que o mesmo trabalhador conte que, mais tarde, nas alturas próprias, lhe seja pago exactamente o mesmo montante a título de subsídio de férias ou de subsídio de Natal, sabendo-se que estas atribuições patrimoniais não se relacionam directamente com *concretas* prestações de actividade, localizadas no tempo e no espaço (cujas características ou circunstâncias devessem ter nelas contrapartida económica), antes funcionam como “correctivos” da contrapartida anual do trabalho prestado.

Por outras palavras, essas prestações devem ter um valor idêntico àquele com que o trabalhador pode racionalmente contar todos os meses – um valor que, assim, e independentemente das circunstâncias que rodeiem a prestação de trabalho, se duplica nos meses em que (teoricamente) o trabalhador goza férias e celebra o Natal. O objectivo é, assim, que o trabalhador tenha *garantida*, nos meses de férias e do Natal, a disponibilidade do “dobro do dinheiro”, que lhe permitirá acorrer aos gastos acrescidos que essas épocas implicam ou podem implicar.

Uma tal garantia – se se quer que seja uma *garantia* – tem, naturalmente, que ser *selectiva*. Antes do mais, porque o encargo dela resultante (como encargo fixo que é) deve ser previsível para o empregador, de modo que possa considerá-lo na estrutura de custos e na formação dos preços – o que implica a exclusão de elementos aleatórios, dependentes de circunstâncias incontrolláveis *a priori*. E deve ser *selectiva* – quanto aos componentes a considerar – porque, também na óptica do trabalhador, embora por outras razões, se destina a servir de suporte a uma parte do “orçamento ordinário” familiar, isto, de uma *previsão segura de ganhos*.

Esse critério exclui, naturalmente, prestações de natureza imprevisível, esporádica, aleatória, que podem ocorrer ou não, e que, quando ocorrem, aumentam e diminuem de valor segundo circunstâncias diversas, não podendo, racionalmente, ser incorporadas numa expectativa legítima de ganho ou, por outras palavras, num “orçamento ordinário de receita”.

Assim, as expectativas *legítimas* de ganho, no que toca a tais prestações, serão apenas e precisamente aquelas que possam fundar-se, como dissemos, na *razão de ser* delas e na sua *função* no equilíbrio contratual entre prestação de trabalho e contrapartida económica. E, sobre isso, só podem atingir-se resultados válidos através da *interpretação das normas* (legais e convencionais) atributivas dos correspondentes direitos aos trabalhadores.

14. Relativamente à retribuição da categoria e da função, há ainda que evidenciar a possibilidade de ela ser – tal como o art. 261.º do Código

admite – “constituída por uma parte certa e outra variável”. É o caso típico dos trabalhadores das áreas de vendas, que podem ter, *contratualmente*, uma retribuição constituída por uma base fixa e comissões nas vendas. É claro que o nexó fundamental de corresponsividade – aquele que está inscrito no próprio contrato – se estabelece entre a prestação de trabalho e esse conjunto de valores.

Vale a pena abrir aqui um parêntesis. Este é, com efeito, um dos pontos em que se mostra mais clara a inconsistência do entendimento usual sobre a determinação qualitativa da retribuição. Na verdade, toma-se como certo que a noção de retribuição variável, a que a lei associa um processo específico de “consolidação” – o cálculo da “média das prestações correspondentes aos últimos 12 meses” (art. 261.º/3 do CT) –, é susceptível de cobrir todas as atribuições patrimoniais que não sejam, pelo valor e pelos tempos de pagamento, idênticas e garantidas ao longo da vigência do contrato de trabalho. Assim, fariam parte da retribuição variável elementos como o acréscimo remuneratório do trabalho nocturno, o subsídio de turno quando dependente do número de dias por mês em que cada trabalhador esteja no regime de turnos, e todas as outras prestações ligadas à vasta gama das incidências episódicas de diversos tipos que podem ocorrer (ou não) no ciclo de desenvolvimento da relação de trabalho.

Ora é necessário atentar em que a previsão da hipótese de retribuição variável, no art. 261.º do CT, tem em vista, não a incerteza das vicissitudes que podem ocorrer no desenvolvimento da relação de trabalho, mas o *programa prestacional estabelecido pelo contrato*, constituindo uma das possibilidades de que os sujeitos dispõem para desenharem a contrapartida económica do trabalho, na estrutura do sinalagma contratual. Retribuição variável não é, pois, qualquer atribuição patrimonial de verificação incerta e contingente: trata-se de um *montante não pré-fixado em si mesmo* que é devido ao trabalhador *em correlação com a variação de certo factor e segundo critério predefinido contratualmente*. Todos os prémios, comissões ou prestações com outros nomes cujos valores, *nos termos do contrato*, devam calcular-se em função do número de unidades produzidas, ou do montante das vendas realizadas, ou de outros factores quantitativos dependentes da actuação do trabalhador, cabem, seguramente, na noção legal de retribuição variável. Com eles, afeiçoa-se a contrapartida do trabalho ao seu produto, o que lhes confere o carácter de incentivo à diligência e à eficiência com que o trabalhador realiza a sua prestação.

Faz, por isso, todo o sentido que se disponha de um processo de “consolidação” desses valores, quando é necessário *tornar certo* o montante da retribuição mensal – nomeadamente quando se trata de calcular prestações remuneratórias que não têm correspondência directa ou pontual com segmentos da prestação de trabalho, como a retribuição das férias, o subsídio de férias ou o subsídio de Natal.

E não faz, por outro lado, sentido pretender, para esse mesmo efeito, “mensualizar”, por aplicação da regra do art. 261.º/3, todos os valores remuneratórios pagos ao trabalhador ao longo de um ano, pelos mais diversos, heterogêneos e episódicos motivos (trabalho suplementar em dia útil, em dia descanso e em feriado, trabalho nocturno, etc., etc.). Esses pagamentos não respeitam, verdadeiramente, a prestações retributivas variáveis (no sentido do art. 261.º), mas a remunerações de ciclo irregular, incerto, podendo puramente não serem devidas em certos períodos, e serem devidas noutros, em função de ocorrências ou “incidentes” de ordem vária que uma relação duradoura comporta. A circunstância de obedecerem ao critério gizado no art. 258.º do CT – e de, por conseguinte, assumirem carácter remuneratório, para os efeitos do n.º 4 desse mesmo artigo – não obriga à sua “consolidação”, nos termos expostos: tratar-se-á, simplesmente, de valores, sejam quais forem, a que se aplica o “regime de garantias” estabelecido na lei. Por outro lado, se tais valores tiverem que ser considerados no cálculo de prestações complementares, nada impõe, *a priori*, que o sejam “em média”: o fundamento dessa inclusão pode determinar um outro processo de “fixação de valor”, nomeadamente o do reporte a um certo período ou momento da sua aplicação.

A “mensualização” pelo processo do art. 261.º é um corolário da ideia – que, pelas razões indicadas, nos parece infundada, e que, na realidade, permanece indemonstrada – de omnivalência da noção legal de retribuição contida no art. 258.º do CT.

§ 3. O quadro normativo

15. As atribuições patrimoniais cujo “racional” temos, pois, que colocar em questão são a retribuição do período de férias, o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

O esclarecimento das dúvidas concretas que amiúde se suscitam a respeito do modo de ser e de funcionar dessas prestações há-de resultar, essencialmente, dos *dados normativos* pertinentes, devidamente interpretados. Esses dados – de natureza legal ou, em muitos casos, também

de ordem convencional-colectiva – são, em si mesmos, incontornáveis e incontestáveis, sobretudo se dizem directamente respeito à definição do perfil “etológico” de cada uma dessas atribuições patrimoniais.

O mesmo se não dirá, naturalmente, acerca das práticas e da regulamentação interna da empresa, que, obedecendo naturalmente a critérios de maior vantagem económica para os empregadores, estão sempre sujeitas a desestabilização, por ser, eventualmente, constatada ou declarada – correcta ou incorrectamente – a sua desconformidade com a lei ou a regulamentação colectiva aplicável. Mesmo que essas práticas assumam, pela sua alongada reiteração, a qualidade de usos, ou mesmo que a regulamentação interna se mantenha aparentemente imune a contestação na vigência dos contratos de trabalho, a eventual ilegalidade acabará por emergir e prevalecer, tratando-se, como se trata, de qualificações jurídicas cingidas por critérios legalmente impostos.

Começemos, então, pela evolução legislativa.

16. A chamada Lei do Contrato de Trabalho (LCT), aprovada pelo *Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969*, no seu art. 62.º, dispunha que a retribuição pelo período de férias²¹ não podia ser inferior “à que perceberiam se estivessem efectivamente em serviço” (n.º 1), e admitia a possibilidade de, para além dessa retribuição, serem “estabelecidos subsídios de férias”. A lei procurava, assim, harmonizar-se com a prática convencional colectiva que já então contemplava esse tipo de prestação.

Acerca do “subsídio” ou “gratificação” de Natal, que já constituía também prática de algumas empresas, com ou sem suporte convencional, a LCT nada dizia.

O regime remuneratório das férias voltou a ser objecto de atenção do legislador já depois da mudança de regime político. O *Decreto-Lei n.º 292/75, de 16 de Junho*²², além de fixar em quinze dias o período mínimo de férias²³, atribuía a cada trabalhador o “direito a um subsídio de férias equivalente ao da remuneração do respectivo período de férias” (art. 18.º/3). Ganhava assim, pela primeira vez, reconhecimento legal um direito que já anteriormente se fundava em convenções colectivas e

²¹ Recorde-se que o período mínimo de férias, nos termos do art. 57.º/1, era de seis, doze ou dezoito dias úteis, conforme a antiguidade do trabalhador.

²² Diploma característico do período revolucionário, este Decreto-Lei visava, entre outros objectivos, a contenção salarial, em contexto fortemente inflacionista.

²³ Mas também estabelecia um período máximo: trinta dias.

em usos empresariais. O mesmo diploma continha também a primeira referência legal explícita ao subsídio de Natal. O art. 5.º, depois de limitar a contratação colectiva ou individual sobre remunerações àquilo que devesse ser pago aos trabalhadores “regularmente em cada mês, quinzena, semana ou dia de serviço efectivo”, exceptuava, “exclusivamente”, o subsídio de férias e o subsídio de Natal, mas só se o montante de qualquer deles não excedesse “a importância correspondente [...] a *um mês de retribuição*” (itálico nosso).

A matéria do regime remuneratório das férias veio a ser abordada de novo no ano seguinte, já num outro contexto político e económico, pelo *Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro*. O art. 6.º deste diploma legal, depois de retomar a regra de que “*a retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo*” (n.º 1), reiterou o reconhecimento do “direito a um subsídio e férias *de montante igual ao dessa retribuição*” (n.º 3).

Entretanto, o subsídio de Natal permanecia sem consagração legal, confiado à contratação colectiva ou à prática das empresas. Assim foi até que o *Decreto-Lei n.º 88/96, de 3 de Julho*²⁴, generalizou o direito a essa prestação, ainda que a título supletivo relativamente à contratação colectiva. O art. 2.º estabeleceu que o subsídio deveria ter “valor igual a *um mês de retribuição*” (n.º 1). Por outro lado, fixava o princípio da *proporcionalidade* desse valor ao “tempo de serviço prestado no ano civil” (n.º 2).

17. O quadro normativo constituído pelos Decretos-Leis n.ºs 874/76 e 88/96, em matéria de remuneração pelas férias e de subsídio de Natal, manteve-se até à entrada em vigor do *primeiro CT*, em 1 de Dezembro de 2003.

No que toca ao regime económico das férias, o art. 255.º, além de retomar a regra de que a retribuição do respectivo período deve ser igual “*à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo*” (n.º 1), inovou (aparentemente) no que respeita ao cálculo do subsídio de férias. O montante devido “*compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho*” (n.º 2).

Quebrou-se, assim, a antiga regra da equivalência entre o subsídio e a retribuição correspondente ao período de férias. Por outro lado, e talvez

²⁴ Na sequência e em execução de um compromisso assumido pelo Governo no quadro de um acordo de concertação social, como o preâmbulo do diploma informa.

significativamente, o n.º 4 dispunha que a redução do período de férias por compensação de faltas injustificadas, prevista no n.º 2 do art. 232.º daquele Código, não atingia o valor da retribuição nem o do subsídio.

Em contrapartida, relativamente ao subsídio de Natal, o CT em nada inovou: “valor igual a *um mês de retribuição*” e *proporcionalidade* ao tempo de serviço prestado no ano civil.

E, no essencial, o *CT de 2009* limitou-se, relativamente a essas matérias, a reproduzir as soluções fixadas em 2003.

18. Assim, e em síntese:

- a) A *remuneração do período de férias* foi e é, de modo uniforme, referenciada *àquilo que o trabalhador receberia se estivesse a trabalhar nesse período*;
- b) O *subsídio de férias* foi, até ao Código de 2003, *equivalente àquela remuneração*, passando, após a entrada em vigor da codificação, a ter *modo próprio de cálculo*, que se manteve até hoje;
- c) O valor do *subsídio de Natal*, desde que este tem consagração legal, é definido pela expressão “*um mês de retribuição*”.

Importa, então, analisar estes dados normativos em relação a cada uma das prestações em causa, com o objectivo de esclarecer a composição da sua base de cálculo.

§ 4. A retribuição do período de férias

19. Começemos pela retribuição do período de férias.

O seu cômputo baseia-se numa *ficção*: o trabalhador deve ser tratado *como se* estivesse a trabalhar. Essa ficção tem razão de ser: o legislador pretende garantir o gozo efectivo do repouso anual, prevenindo a hipótese de o trabalhador preferir, em vez de gozar férias, trabalhar, para não desequilibrar o seu orçamento familiar²⁵ – o que, em muitos casos, sucederia se a referida retribuição ficasse limitada ao valor base ou fosse, de outro modo, diminuída em relação ao valor “normal”. Mas é uma ficção que não autoriza a “invenção” de uma história hipotética de actividade laboral (com todos os incidentes e episódios que ela poderia contemplar) relativamente ao período ou aos períodos em que, na realidade, o traba-

²⁵ Essa cautela deixou de se justificar nos mesmos termos desde que passou a ser devido subsídio de férias, mas a solução manteve-se.

lhador fica em repouso. No tocante ao regime remuneratório relativo a esse período, é necessário encontrar maneira de definir “uma retribuição padronizada ou paramétrica”²⁶ correspondente (“correspectiva”) a uma configuração também padronizada da actividade contratada.

20. O princípio é, basicamente, o mesmo na generalidade dos ordenamentos, mas a diversidade dos critérios de concretização dá nota das dificuldades associadas.

Na *Alemanha*, a retribuição das férias corresponde, nos termos da lei²⁷, à média dos ganhos das 13 semanas imediatamente anteriores – aplica-se o chamado “princípio do período de referência” (*Referenzperiodenprinzip*)²⁸; não é, porém, raro que, nas convenções colectivas, seja adoptado, em vez daquele, o “princípio da perda de salário” (*Lohnausfallprinzip*), segundo o qual o trabalhador deve receber o que “ganharia” no período em que goza férias se trabalhasse²⁹. A semelhança deste último princípio com o adoptado pela nossa lei é manifesta.

Na *França*, a lei³⁰ estabelece o princípio segundo o qual o montante a pagar pelo período de férias³¹ deve ser um décimo da “remuneração bruta total” (é o princípio do *dixième*), não podendo, porém, ser inferior ao que o trabalhador ganharia se trabalhasse – e que se determina por equivalência ao salário do mês imediatamente anterior às férias (*maintien du salaire*)³².

No ordenamento *italiano*, perante a simples afirmação da lei³³ de que as férias são “remuneradas”, sem qualquer precisão acerca do modo por que pode ser determinado o correspondente valor, a matéria é regulada

²⁶ A expressão é de A. NUNES DE CARVALHO, *Notas sobre o regime da retribuição no Código do Trabalho (Conceito de retribuição e complementos retributivos)*, RDES, Jan.-Dez. 2010, n.ºs 1-4, p. 74.

²⁷ Trata-se do § 11, n.º 1, da lei federal das férias (*Bundesurlaubsgesetz – BUrlG*).

²⁸ Cfr. A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 8.ª ed., C. H. Beck, Munique, 2009, p. 141.

²⁹ Cfr. W. DAUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 7.ª ed., Bund Verlag, Frankfurt am Main, 2008, p. 250.

³⁰ Art. L3141-22 do novo *Code du travail*.

³¹ Que, curiosamente, o legislador evita designar por “retribuição” – chama-lhe “indenização”.

³² Sobre o tema, embora com referência ao *Code du travail* antigo, veja-se J. PÉLIS-SIER/ALAIN SUPLOT/ANTOINE JEAMMAUD, *Droit du travail*, 21.ª ed., Dalloz, Paris, 2002, pp. 1064 ss.

³³ Desde logo, afirma-o o art. 36 da Constituição italiana; mas também o art. 10 do Decreto Legislativo n.º 66/2003 se refere ao período de férias retribuído.

por disposições convencionais colectivas, em diversos sentidos; por parte da jurisprudência, verifica-se propensão para um critério restritivo (não omnicompreensivo) quanto às parcelas a considerar³⁴.

Em *Espanha*, a situação é muito semelhante. O regime legal das férias anuais³⁵ refere-se apenas ao facto de o período correspondente ser “retribuído”, mas nada esclarece quanto ao modo de calcular o respectivo montante. A contratação colectiva é, por isso, o meio regulatório fundamental. A jurisprudência tem considerado possível o recurso, mas a título subsidiário, à Convenção 132 da OIT (1970)³⁶, cujo art. 7.º se refere à “remuneração normal ou média”³⁷ – solução que, manifestamente, não afasta as dificuldades mais sérias³⁸.

Se é possível encontrar um traço comum entre estes regimes nacionais – e é possível – ele encontra-se no propósito de retirar da ficção de trabalho no período de férias consequências *objectivamente* satisfatórias para o trabalhador, mantendo-lhe o *padrão retributivo que lhe corresponde em termos de normalidade*.

21. Retornando ao ordenamento português, parece, na verdade, incontornável – face ao teor das disposições pertinentes – a ideia de que a retribuição das férias, ao longo de todo o período a que se refere a consulta, ou seja, independentemente das variações normativas ocorridas, teria que reflectir, de algum modo, um *padrão remuneratório* congruente com os objectivos da lei: proteger adequadamente as legítimas expectativas de ganho do trabalhador (de modo a motivá-lo para o gozo efectivo do repouso), num quadro de equilíbrio contratual, isto é, sem

³⁴ Cfr. FRANCO CARINCI/R. DE LUCA TAMAJO/PAOLO TOSI/TIZIANO TREU, *Diritto del lavoro. 2. Il rapporto di lavoro subordinato*, 7.ª ed., UTET, Turim, 2012, p. 200.

³⁵ Contido no art. 38 do *Estatuto de los Trabajadores*.

³⁶ Ratificada por Portugal em 1980.

³⁷ O texto do artigo é o seguinte: “Qualquer pessoa que goze as férias visadas pela presente Convenção deve, relativamente à duração completa das referidas férias, receber, pelo menos, a sua remuneração normal ou média (incluindo, quando essa remuneração comportar prestações em géneros, o respectivo contravalor em dinheiro, a não ser que se trate de prestações permanentes que o interessado goze independentemente das férias pagas), calculada segundo um método a determinar pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado em cada país.”

³⁸ Cfr. SALVADOR DEL REY GUANTER/RUBÉN AGOTE EGUIZÁBAL/CAROLINA GALA DURÁN, *Estatuto de los Trabajadores: Comentado y con jurisprudencia*, 3.ª ed., La Ley, Madrid, 2013, pp. 720 ss.

abstrair de todo do carácter *ficcional* da situação, no que toca à (não) prestação de trabalho.

A primeira nota de um critério pelo qual se procure corresponder ao enunciado da norma legal é a de que se trata de encontrar uma maneira correcta e “realista” de *ficcionar uma situação funcional* do trabalhador localizável no período em que goza férias, e que seja, desse modo, minimamente plausível. Na verdade, o que a lei sempre exigiu (LCT incluída) é que seja pago ao trabalhador o que ele receberia “se estivesse em serviço efectivo”. Ou seja: o critério da retribuição supõe que se desenhe previamente o quadro hipotético de actividade que seria plausível *nas condições de tempo e de lugar em que o trabalhador se encontra quando entra em férias*. E, nesta perspectiva – que é, aliás, a que orienta o critério francês do “*maintien du salaire*” –, cremos que a solução correcta é a de desenhar a situação funcional hipotética do trabalhador conforme *a realidade do período imediatamente anterior ao do gozo das férias*.

Na consideração deste critério, é necessário não perder de vista o conteúdo do comando legal (art. 264.º/1). Ele não determina outra coisa senão que o trabalhador seja tratado como se, em vez de entrar em férias, *continuasse a trabalhar*. O quadro remuneratório que deve ser garantido ao trabalhador durante o período de férias há-de, pois, ter uma relação de *continuidade* ou *sequencialidade* com aquele que correspondia, em termos de *normalidade* – ou seja, com abstracção de anomalias como um período de doença –, à sua posição funcional imediatamente anterior.

O trabalhador deve, em conformidade com o teor da pertinente norma da lei, receber – repete-se – como se, *em vez de parar* para férias, *continuasse a trabalhar*.

Assim, os *valores efectivos* a tomar em conta são os aplicados no período contíguo, ou seja, como regra, *o período imediatamente anterior ao do início do gozo de cada período de férias*³⁹. Isto significa que, se o gozo das férias for segmentado (“interpolado”, na linguagem da lei), a remuneração de cada segmento deve corresponder à mesma ideia de continuidade e ser de montante, porventura, diferente do relativo a outros segmentos. Se um trabalhador goza três dias de férias a meio de Janeiro, ele deve (se nada ocorrer de anómalo) receber por inteiro aquilo que, *de acordo com o seu contrato*, receberia se trabalhasse todo *esse mesmo*

³⁹ Por outras palavras: o *quadro remuneratório contratual* que vigora, quanto a esse trabalhador, no próprio mês em que goza as férias.

mês. Se o mesmo trabalhador for promovido em Abril, beneficiando de um aumento da retribuição base de 10%, e se gozar uma semana de férias em Agosto, este segmento já deverá ser remunerado em conformidade com a nova situação. Assim, o trabalhador receberá o que lhe competiria no fim do mês de Agosto, se, do mesmo modo trabalhasse todo o mês⁴⁰.

22. Há, pois, em suma, que “construir” uma situação funcional hipotética, congruente com a fisionomia actual (no momento em que as férias se iniciam) da relação de trabalho. Essa construção – deixadas de lado quaisquer “invenções” e conjecturas – só pode realizar-se a partir de um recurso: o *contrato de trabalho*, na sua versão originária e tal como resulte modificado por eventuais desenvolvimentos da relação de trabalho. É aí que se desenha o nexo de corresponsabilidade que, embora em base hipotética, importa manter relativamente ao período de férias. Esse nexo, no contrato, liga duas abstracções, dois padrões – o da prestação de trabalho e o da retribuição correspondente – independentes de vicissitudes e contingências concretas que a relação de trabalho venha a experimentar. Nos termos do contrato, o trabalhador obriga-se a realizar certa actividade, disponibilizando qualificações e aptidões próprias, e assumindo determinado grau de responsabilidade perante a outra parte. Esse compromisso pode abranger a realização da actividade em condições específicas de ambiente físico, de organização de tempos, de localização no âmbito coberto pelas actividades da empresa, ou outras semelhantes.

Por seu turno, o empregador compromete-se a pagar ao trabalhador uma contrapartida ajustada à natureza da actividade, às qualificações e ao grau de responsabilidade assumido pelo segundo, eventualmente acrescida de uma contrapartida complementar pelas condições objectivas específicas (causadoras de maior incómodo, penosidade ou desgaste) em que a actividade será exercida.

É este *quadro contratual de prestações correspectivas* – tal como se apresente na altura em que o gozo das férias vai iniciar-se – que oferece fundamento consistente para o desenho da situação funcional hipotética a que alude o art. 264.º/1 do Código do Trabalho.

Constituem esse quadro, em nossa opinião, elementos de três tipos:

⁴⁰ Sublinhe-se que se trata aqui apenas da retribuição do período de férias, e não do correspondente subsídio.

- a) Em primeiro lugar, a *retribuição da categoria e da função*, englobando factores como a qualificação do trabalhador, o nível de responsabilidade e de complexidade da função⁴¹;
- b) Depois, a compensação de *condições objectivas* em que a função é exercida, tratando-se de *características estáveis ou permanentes* da posição funcional do trabalhador;
- c) Finalmente, os valores inerentes a *características ou atributos do trabalhador*, nomeadamente a antiguidade – e tratar-se-á então, em particular, das diuturnidades.

23. Em correspondência com a apontada circunstância de a retribuição pelo período de férias assentar numa ficção legal, mas uma ficção cujo uso não permite arredar, pura e simplesmente, alguns dos corolários lógicos da situação real – a não prestação de trabalho –, a resposta mais directa e cabal à solicitação do legislador – a de que essa retribuição corresponda “à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo” (art. 264.º/1) – parece dever consistir no seguinte:

- a) Em primeiro lugar, tomar como ponto de partida a retribuição *normal*⁴² do período imediatamente anterior ao do gozo das férias⁴³, pelas razões indicadas;
- b) Depois, estabelecer o valor daquilo que acima designámos por “retribuição da categoria e da função” (compreendendo, nomeadamente, subsídios de chefia, especial de função, e outros que sejam contrapartidas dos níveis de responsabilidade e complexidade da função)⁴⁴;

⁴¹ Na linguagem do legislador, é nisto que consiste a “retribuição base” – o art. 262.º/2-a) define-a como “a prestação correspondente à actividade do trabalhador no período normal de trabalho”. No entanto, na prática convencional-colectiva, é corrente que esta figura se desdobre numa retribuição base que é inerente à categoria e à posição na carreira, e em complementos remuneratórios como subsídios de chefia, de função, e outros, ainda correspectivos da *natureza* da actividade contratada.

⁴² Pretende-se dizer com isto que não podem ser considerados para este efeito períodos relativamente as quais existam anomalias com repercussões remuneratórias (suspensão do contrato por impedimento do trabalhador ou faltas justificadas em retribuição, para dar dois exemplos).

⁴³ Como no lugar próprio se assinalou, pode tratar-se de mais de um período, se houver gozo interpolado, nos termos do n.º 8 do art. 241.º

⁴⁴ No caso de esse “agregado” comportar elementos retributivos *variáveis* no sentido que propusemos – isto é, cujo montante flutue em função da evolução de um factor, ou

- c) Além disso, e sempre partindo da *realidade* do período imediatamente anterior, incluir no cálculo as prestações retributivas que sejam contrapartida de condições objectivas em que, *de modo estável e permanente*, o trabalhador realiza a actividade contratada, ou seja, que se trate de condições *inerentes* a essa actividade em concreto (isolamento, risco, intempérie, etc.);
- d) Adicionar as diuturnidades e outros eventuais valores ligados a atributos do trabalhador, cujo crédito se consolidou na sua esfera jurídica.

Tal é, por aplicação dos critérios e ponderações anteriormente propostos, a “fórmula de cálculo” que melhor parece ajustar-se, em nosso entender, ao preceito que consagra o direito à retribuição do período de férias.

§ 5. O subsídio de férias

24. No que respeita ao subsídio de férias, a evolução sofrida pelo respectivo regime legal obriga a que se diferencie entre o “antes” e o “depois” do CT, logo na sua versão de 2003.

Relativamente ao período anterior à codificação, a formulação *legal*, que remontava a 1975⁴⁵, impunha, como se sabe, a *equivalência* do subsídio à remuneração do período de férias.

Em suma: antes do Código de 2003, o subsídio de férias devia ter *composição* igual à da retribuição do período de férias – entendida nos termos atrás expostos –, mas tendo em conta o *montante* que, relativamente a tal composição, o trabalhador recebesse no mês de Dezembro do mesmo ano.

Relativamente ao tempo de vigência da codificação – desde 1 de Dezembro de 2003 até hoje –, há que lidar com a enigmática formulação que se encontra no art. 264.º/2 (do Código de 2009), a qual compreende a retribuição base – que a lei define: “a prestação correspondente à actividade do trabalhador no período normal de trabalho” – e outros *items* retributivos que sejam “contrapartida do modo específico da execução do trabalho”. E o que sejam os aspectos abrangidos por tal ideia de “modo específico da execução do trabalho” é algo que se presta a dúvidas várias.

factores, contratualmente estabelecidos, como parte da contrapartida da normal prestação de trabalho –, caberá apurar a média respectiva, nos termos do art. 261.º/3.

⁴⁵ Foi, com efeito, introduzida pelo primeiro diploma legal que, como atrás se assinalou no texto, tornou obrigatório o pagamento desse subsídio – o Decreto-Lei n.º 292/75, de 16 de Junho.

Este “modo específico” pode, na verdade, referir-se à conformação objectiva da prestação, por factores externos como o ambiente físico ou a organização de tempos, ou ao desempenho do trabalhador, nomeadamente em termos de rendimento, ou ainda ao conjunto desses elementos⁴⁶.

Ponto é que se inclua no subsídio de férias o conjunto das atribuições patrimoniais com a função de “contrapartida da forma de execução da prestação, tal como determinada pelo empregador ou configurada no contrato”⁴⁷ – ou, por outras palavras, contrapartida das *condições ou factores externos inerentes à actividade contratada*, enquanto tal, e ainda, eventualmente, da *especial qualidade do desempenho do trabalhador*, quando se lhe liguem consequências retributivas específicas. Incluem-se nessa categoria, *nomeadamente*, a remuneração por isenção de horário de trabalho, a retribuição por trabalho nocturno normal, o subsídio de turno, a compensação por horário descontínuo.

§ 6. O subsídio de Natal

25. Relativamente ao subsídio de Natal, constatamos uma maior estabilidade terminológica. A lei, desde que, em 1988, consagrou o direito a esta prestação retributiva, tem utilizado invariavelmente a expressão “um mês de retribuição”.

O significado da fórmula legal parece não deixar espaço para dúvidas: trata-se de atribuir ao trabalhador, na época do Natal, uma prestação retributiva complementar⁴⁸ que se dimensiona pelo valor da retribuição que ele recebe *mensalmente* como contrapartida do seu trabalho.

Mais uma vez nos encontramos perante uma prestação indiscutivelmente retributiva – parcela da contrapartida económica do trabalho prestado ao longo de um ano – cuja efectivação não tem, contudo, directa e sincrónica correspondência com a execução de actividade por parte do trabalhador. Não está, também, em causa qualquer ficção de actividade nem uma relação de equivalência com outra prestação. O subsídio de Natal tem

⁴⁶ Cfr. P. ROMANO MARTINEZ/L. M. MONTEIRO/J. VASCONCELOS/P. MADEIRA DE BRITO/ /G. DRAY/L. GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 9.^a ed., Almedina, Coimbra (2013), p. 598.

⁴⁷ A. NUNES DE CARVALHO, *estudo citado*, p. 102. O A. precisa, no mesmo lugar: “incluindo-se aqui, portanto, o subsídio de isenção de horário de trabalho ou a prestação de trabalho nocturno compreendida no horário de trabalho, bem como as atribuições que correspondem a outras condições programadas de execução da prestação, como sejam a perigosidade, especial penosidade, toxicidade, isolamento, etc.”.

⁴⁸ Já vimos que esta “complementaridade” é só aparente.

características próprias que o destacam no conjunto das prestações a que temos vindo a dedicar a nossa atenção.

Por outro lado, é necessário ter, de novo, em conta a evolução legislativa verificada.

26. Relativamente ao período anterior à codificação, ou seja, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 88/96, já citado, sempre nos pareceu – e mantemos a opinião – que a referência a “um mês de retribuição” sinalizava o valor retributivo que, com carácter certo e regular, fosse devido mensalmente aos trabalhadores – por outras palavras, a *retribuição base* aplicável no momento do pagamento. Argumentávamos com aspectos significativos do regime legal: “esse valor, *previamente determinável* (por fixo e regular), podia ser pago de uma só vez (até 15 de Dezembro) ou dividido em parcelas adicionáveis a cada uma das retribuições mensais”⁴⁹. Tratava-se, manifestamente, de aludir a uma “unidade de conta” inerente ao mês de trabalho, a um valor predeterminado e fixo – o núcleo primário da estrutura retributiva do trabalhador, que é a retribuição base, correspondente à categoria que detinha e à natureza da função por ele desempenhada.

Não vemos razão para alterar esse entendimento, no que toca à configuração *legal* do subsídio de Natal anteriormente a Dezembro de 2003.

27. Com a entrada em vigor do primeiro Código do Trabalho, a posição da *lei* no tocante à composição do subsídio de Natal clarificou-se consideravelmente. Sendo mantida a fórmula legal que provinha do Decreto-Lei n.º 88/96⁵⁰ – “um mês de retribuição” –, desapareceu do normativo sobre a matéria a explicitação do seu carácter supletivo em relação à contratação colectiva. Não se descobre, ainda assim, razão para considerar que a determinação do valor do subsídio passou a assumir carácter imperativo fixo.

Por outro lado, passou a contar-se com uma disposição supletiva acerca da composição da base de cálculo de “prestações complementares ou acessórias” estabelecidas por “disposições legais, convencionais ou contratuais” que sobre o ponto se não pronunciem. Essa base de cálculo é constituída – “apenas”, dizia a norma do Código de 2003 – “pela

⁴⁹ ID., *idem*.

⁵⁰ Primeiro, no art. 254.º/1 do Código de 2003; depois, no art. 263.º/1 do de 2009, a que passaremos, por comodidade, a fazer referência, dada a substancial identidade de conteúdos.

retribuição base e diuturnidades”⁵¹. Esta mesma fórmula – eliminada a palavra “apenas” – foi adoptada pelo legislador de 2009, com as consequências que decorrem do anteriormente exposto.

§ 7. Conclusões

28. Das ponderações que se acaba de expor, podem extrair-se as seguintes conclusões:

I. Tem sido corrente o entendimento de que todas as referências à “retribuição”, em regimes legais ou convencionais, independentemente dos específicos efeitos visados, devem implicar a consideração da totalidade das prestações obrigatórias, regulares e periódicas, e corresponsivas da prestação de trabalho, feitas pelo empregador ao trabalhador no desenvolvimento das relações de trabalho.

II. A indiscriminada utilização de tal critério ignora a diversidade dos problemas em que se joga com “conceitos” ou “composições” da retribuição; assim, a orientação dominante na jurisprudência não chega a deter-se nesta diversidade de utilizações da referência à “retribuição”, nem coloca qualquer dúvida acerca da viabilidade de uma mesma e só resposta para o problema da determinação do alvo ou objecto de cada uma delas.

III. Com a codificação, em qualquer das suas versões, tornou-se claro que a qualificação decorrente do critério omnicompreensivo se destina apenas, na economia do regime legal, a desenhar o perímetro dentro do qual actuam os “regimes de garantia e de tutela dos créditos retributivos” estabelecidos pelo próprio Código.

IV. Em paralelo, o legislador do Código tornou claro que o critério “geral” da retribuição, constante dos n.ºs 1 e 2 do art. 249.º daquele Código (e actualmente dos n.ºs 1 e 2 do art. 258.º do Código de 2009), não serve para identificar os elementos da base de cálculo de quaisquer prestações retributivas complementares ou derivadas, fornecendo para este efeito, a título supletivo, uma outra solução: “retribuição” quer dizer “base mais diuturnidades”.

V. Assim, a determinação dos valores a tomar em conta na fixação do montante de certas prestações, como o subsídio de férias ou o subsídio de Natal, em função de referências normativas como a de “retribuição mensal”, só pode correctamente alcançar-se através da ponderação da

⁵¹ Itálico nosso.

razão de ser das prestações que se trata de apurar e da função que lhes cabe no equilíbrio contratual subjacente às relações de trabalho.

VI. No tocante à determinação do valor da *retribuição do período de férias*, deve-se tomar como ponto de partida a situação normal existente num período de referência, e estabelecer o valor da “retribuição da categoria e da função”, adicionado das diuturnidades.

VII. O quadro remuneratório que deve ser garantido ao trabalhador durante o período de férias há-de ter uma relação de continuidade ou sequencialidade com aquele que corresponde, em termos de normalidade – ou seja, com abstracção de anomalias como um período de doença –, à sua posição funcional actual, de modo a poder dizer-se, como a lei exige, que ele ganha nas férias o que ganharia se continuasse a trabalhar.

VIII. O período de referência será, pois, como regra, o imediatamente anterior ao do início do gozo de cada período de férias.

IX. Ainda para completar a determinação do valor da retribuição do período de férias, sempre partindo da realidade do período imediatamente anterior, devem ser incluídas as prestações retributivas que sejam contrapartida de condições objectivas em que, de modo estável e permanente, o trabalhador realiza a actividade contratada, ou seja, que se trate de condições inerentes a essa actividade em concreto (isolamento, risco, intempérie, etc.).

X. Quanto ao *subsídio de férias*, resulta das normas aplicáveis que o seu valor deve ser o resultado da soma da retribuição base e das prestações que sejam “contrapartida da forma de execução da prestação, tal como determinada pelo empregador ou configurada no contrato”, ou seja, contrapartida de condições ou factores inerentes à actividade contratada, enquanto objecto do contrato, e ainda, porventura, da especial qualidade do desempenho do trabalhador, quando se lhe liguem consequências retributivas específicas.

XI. Incluem-se nessa categoria, nomeadamente, quando existam, a remuneração por isenção de horário de trabalho, a retribuição por trabalho nocturno normal e o subsídio de turno.

XII. Quanto à determinação do montante do *subsídio de Natal*, já relativamente ao período anterior à codificação resultava das normas pertinentes que deveriam ser adicionados os valores da retribuição base e das diuturnidades.

XIII. Assim, o CT de 2003 limitou-se a consolidar – eliminando todas as dúvidas – essa configuração do subsídio de Natal: retribuição base mais diuturnidades.