



ANÁLISE JURÍDICA



O trabalho compensa?

por: **Maria de Lancastre Valente**, Advogada do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

O tema da retribuição é certamente um dos mais complexos, sensíveis e controversos do direito do trabalho. Tal deve-se, segundo cremos, a duas ordens de razões: por um lado à circunstância de se tratar de um conceito que comporta múltiplas definições e tratamentos e que nem sempre coincidem e coexistem pacificamente entre si nas suas várias vertentes; por outro, ao facto de que, mais do que uma mera contrapartida contratual ou económica, a retribuição condiciona realmente o bem-estar físico e psicológico do trabalhador não só enquanto profissional mas também enquanto pessoa. Acresce que, porque o direito do trabalho, e o contrato de trabalho em particular, são realidades em mutação, a retribuição, em todos os seus prismas, presta-se a uma análise conceptual e prática que é, também ela, mutável. O Código do Trabalho ("CT") dá-nos algumas pistas sobre o que deve entender-se por retribuição, desde logo a referência de que retribuição consiste "na prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho", compreendendo "a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou espécie" e podendo revestir várias modalidades (retribuição certa, variável ou mista) (cfr. art.º 258º, n.º s 1 e 2, do CT), identificando tam-

Na perspetiva do empregador, o desafio está em (re)desenhar políticas retributivas flexíveis mas simultaneamente atrativas e motivadoras para os trabalhadores, indo ao encontro das suas expectativas

bém aquelas prestações que, em regra, não se consideram retribuição, por exemplo, as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, despesas feitas em serviço do empregador, as prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais ou assiduidade do trabalhador ou ainda a participação dos lucros da empresa, sendo tal (não) qualificação dependente contudo da verificação de determinados pressupostos, também eles legalmente previstos.

Na dúvida, diz-nos o CT, "presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador" (cfr. art.º 258º, n.º 3, do CT) – pelo que na eventualidade de a questão vir a ser suscitada, caberá ao primeiro demonstrar o contrário.

Deixando de parte a análise puramente técnico-jurídica do conceito de retribuição, a

prática da assessoria jurídica a realidades empresariais mostra-nos que, numa perspetiva de gestão de recursos humanos, a dedicação pelo empregador à composição do chamado "pacote" ou "plano" retributivo é um aspeto cuja importância tem vindo a assumir um papel central na contratação e retenção de trabalhadores. Muito, aliás, se tem debatido e escrito sobre o assunto, assistindo-se hoje a uma verdadeira subespecialização da área de "compensações e benefícios" na organização e gestão dos recursos humanos das empresas. Tal é, sobretudo, evidente em contextos empresariais com uma dimensão organizacional e económica suficientemente estruturadas por forma a permitir um investimento significativo na análise e elaboração de mecanismos aptos a captar e manter satisfeitos os seus colaboradores.

Com exceção da obrigatoriedade de pagamento de uma remuneração mínima – o salário mínimo nacional mensal fixado por lei (atualmente € 485), ou o salário ou outros itens ou prestações determinados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável – o empregador é, em regra, livre de definir em que termos pretende recompensar economicamente o trabalhador, socorrendo-se habitualmente de vários fatores de análise para o efeito – os seus objetivos de negócio, as tendências e práticas do mercado em que opera, a cultura e organização empresariais, a intervenção das es-



truturas representativas de trabalhadores, o contexto económico, o mercado de trabalho em geral e o impacto fiscal e outros custos associados à sua implementação.

Ainda que não exista uma prática uniforme a esse respeito, a referida composição económica de que um trabalhador pode beneficiar decompõe-se normalmente em vários "grupos": um primeiro – aplicável a qualquer trabalhador, independentemente da sua função, estatuto ou antiguidade, correspondente à remuneração-base, certa e paga mensalmente, por tradição associada à contrapartida do trabalho, podendo ainda incluir outros montantes ou complementos; um segundo grupo habitualmente correspondente a um plano de compensação variável ou de bónus, cujos critérios de atribuição dependem geralmente da natureza ou conteúdo funcional do trabalhador (ex. atividade comercial) e / ou de fatores como o cumprimento de determinados objetivos (independentemente da função propriamente dita) e / ou podendo ainda estar ou não condicionada a uma decisão discricionária do empregador; um terceiro grupo que se traduz habitualmente num "complemento" à componente puramente financeira da retribuição do trabalhador – os denominados *fringe benefits* – e que pressupõem a participação do mesmo

por exemplo em planos de seguros, planos de pensões ou a atribuição de viatura; e ainda um outro grupo correspondente a formas de *equity based compensation*, isto é, planos que assentam no investimento pelos trabalhadores no capital do empregador (por exemplo, os planos de *stock options*).

Ora, em tempos de crise, é, pois, natural que a dimensão da retribuição e dos seus efeitos se acentuem, reavivando o debate acerca da sua essência e potenciando fricções entre empregador e trabalhador, originadas geralmente quando o empregador, pressionado por razões de ordem financeira – designadamente, a necessidade de redução de custos – ou motivada por alterações de estratégia, procura ou decide alterar o "peso" da composição económica do trabalhador ou, no limite, suprimir alguma das suas componentes, comprometendo dessa forma a (aparente) estabilidade patrimonial do trabalhador.

Tais tensões tendem ainda a agudizar-se num cenário de significativa preponderância da componente variável, por exemplo atribuições pagas no âmbito de um plano de incentivos ou um plano de bónus associado ao cumprimento de resultados ou à avaliação, sobre a componente base ou fixa da retribuição, ou ainda em cenários de "dispersão" retributiva.

O empregador é, em regra, livre de definir em que termos pretende recompensar economicamente o trabalhador

Na perspetiva do empregador, o desafio está em (re)desenhar políticas retributivas flexíveis, isto é, aptas a serem ajustadas em função das suas necessidades de gestão mas simultaneamente atrativas e motivadoras para os trabalhadores, indo ao encontro das suas expectativas. Acresce que, esta equação deve ser procurada num quadro legislativo que condiciona a redução da remuneração do trabalhador ainda que com o seu consentimento.

O desafio é transponível. Contudo, requer da parte do empregador um cuidado e atempado planeamento e enquadramento jurídico das várias atribuições patrimoniais que pretende oferecer aos seus trabalhadores e uma rigorosa comunicação e redação dos documentos que as suportam

Seja como for, quer para o trabalhador, quer para o empregador, é um teste à máxima de que o trabalho compensa. **_____P**