



## A diminuição da retribuição pelo empregador

A questão da diminuição da retribuição dos trabalhadores pelo empregador é uma questão de particular relevância, tendo em atenção a necessidade que, por vezes, o empregador terá de proceder a tal redução, por um lado, e, por outro, as legítimas expectativas de os trabalhadores não verem reduzida tal quantia.

Em 11 de Outubro de 2017, o Tribunal da Relação de Lisboa produziu um Acórdão (processo n.º 3135/15) em que decidiu que “*a diminuição da retribuição pelo empregador, tendo este acordado tais valores com os trabalhadores e justificando para tal uma diminuição do volume de negócios, constitui contraordenação apesar da sua atenuação*”.

E ainda: “*constitui contraordenação muito grave a diminuição da retribuição pelo empregador quando não resulte de modificações contratuais, por mero acordo das partes*”.

### 1. Princípio Geral

O Código do Trabalho (Lei n.º 7 / 2009 de 12 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho e Lei n.º 69/2013), adiante designado abreviadamente por CT, estabelece um princípio geral que é proibido ao empregador “*diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho*” – art.º 129.º, n.º1, d).



**Dantas Rodrigues & Associados**

Sociedade de Advogados

O artº 129º do CT consagra um conjunto de garantias dos trabalhadores. Uma dessas garantias é a proibição da diminuição da retribuição, tendo esta por objetivo garantir que ao trabalhador se encontra assegurada uma contrapartida pecuniária pela sua prestação de trabalho.

A alínea d) do nº 1 do artº 129º do CT consagra o princípio da irredutibilidade salarial. A redução da prestação salarial, ainda que por acordo com o trabalhador, que não resultem de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), não têm previsão na lei. Parece, contudo, que, face ao ainda disposto no artº 119º do CT, é possível a diminuição da retribuição, por acordo entre empregador e trabalhador e autorizado pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).

Salvo sempre melhor opinião, é nosso entendimento que esta questão da diminuição da retribuição abrangem a remuneração base e todas as outras de carácter regular e periódico, como sejam, por exemplo, os subsídios de turno, subsídios de caixa e diuturnidades.

## **2. Situações excecionais previstas no código do trabalho**

Não obstante vigorar o princípio da irredutibilidade, esta regra comporta algumas exceções, expressamente previstas no CT, a saber:

### **a) Mudança do trabalhador para categoria inferior**



Como já referimos anteriormente, nos termos do artº 119º do CT, é admissível a mudança do trabalhador para categoria inferior, por acordo entre este e o empregador, e com fundamento em necessidade permanente da empresa ou do trabalhador. Sendo tal mudança acompanhada de redução salarial o acordo entre trabalhador e empregador tem de ser autorizado pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável (ACT).

**b) Passagem de regime de trabalho a tempo completo para tempo parcial**

O artº 150º do CT define trabalho a tempo parcial como aquele a que corresponda “*um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável*”.

Caso se verifique uma redução da atividade do empregador, este poderá reduzir o número de trabalhadores através de extinção de postos de trabalho (artº 367º do CT) ou despedimento coletivo (artº 359º do CT), consoante o número de trabalhadores abrangidos, mas também poderá, de acordo com o trabalhador, alterar o regime de trabalho de tempo completo para tempo parcial. Neste caso, como é óbvio, a retribuição do trabalhador será reduzida em percentagem idêntica à diminuição do respetivo período normal de trabalho.



**c) Prestação de trabalho em regime de tempo intermitente durante o período de inatividade**

Dispõe o n.º 1 do art.º 157.º do CT que “*em empresa que exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade*”.

“*Durante o período de inactividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, de 20% da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à retribuição*” – n.º 1 do art.º 160.º do CT.

Por outras palavras, durante o denominado período de inatividade é admissível a diminuição da retribuição do trabalhador dentro dos limites atrás referidos.

**d) Cessação do exercício de funções em regime de comissão de serviço e regresso às anteriores funções**

Os cargos de administração ou equivalentes (direção e chefias dependentes da administração, entre outros) podem ser exercidos em regime de comissão de serviço por trabalhadores da empresa – art.º 161.º do CT.

Nestas situações é normal que, em virtude da execução de tarefas de maior responsabilidade e, em regra, correspondentes a uma categoria superior, a remuneração seja também ela de montante superior, de acordo com a categoria profissional das funções exercidas.



**Dantas Rodrigues & Associados**  
Sociedade de Advogados

Cessando a comissão de serviço, por norma, o trabalhador retoma o exercício das funções correspondentes à sua categoria profissional contratual.

Assim, é natural que, também, a lei admita a possibilidade da diminuição de retribuição para os montantes auferidos antes do início da comissão de serviço.

**e) Redução do trabalho ou suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador (lay – off)**

Em situação de crise da empresa, o *“empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, ..., desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho”* – artº 298º nº 1 do CT.

Este mecanismo é, vulgarmente designado por “lay-off”. A duração de tal período deve estar previamente definida não podendo ser superior a seis meses, ou um ano, em caso de *“catástrofe ou outra ocorrência que tenha afectado gravemente a actividade normal da empresa”* – nº 1 do artº 301º do CT. Este prazo só pode ser prorrogado uma vez por um período máximo de seis meses – nº 3 do artº 301º do CT.

Durante este período de redução ou suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a auferir a compensação retributiva proporcional ao tempo de trabalho prestado – nº 1 do artº 303º do CT. Dispõe, ainda, o nº 1 do artº 305º do CT que, neste período, *“o trabalhador tem direito a auferir mensalmente um montante*



**Dantas Rodrigues & Associados**  
Sociedade de Advogados

*mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado”.*

### 3. **Em conclusão**

Não obstante as situações excecionais previstas no código do trabalho, teremos de concluir que qualquer situação de diminuição da retribuição sem o prévio acordo do trabalhador é ilegal e constitui uma contra-ordenação muito grave (artº 129º nº 2 do CT).

Representando a proibição da diminuição da retribuição uma garantia do empregador, caso ela ocorra, confere ao trabalhador o direito de resolver o contrato com justa causa, nos termos do disposto na alínea b) do nº 2 do artº 394º do CT.