

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

---

**ASSUNTO:**

**Circular n.º 13/2018**

— Atribuição de viatura pela Empregadora.  
— Cuidados a ter.

---

**Impressiona**, pelas consequências financeiras que pode ter para a Empregadora, a ligeireza com que estas atribuem, põem à disposição dos seus trabalhadores (alguns), viaturas automóveis.

Nem o fazem por escrito; nem tão pouco regulam por escrito a concessão da viatura. É, pura e simplesmente, à balda!

Os problemas surgem depois, quando se zangam as “comadres”, ou seja, o Empregador e o Trabalhador!

Repare: o n.º 2, **art.º 258**, Código Trabalho, dispõe:

“ 2 - A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.”

Como se escreveu no Acórdão da Relação do Porto, de 26 Nov. 1990,

“ Considera-se remuneração todo o benefício de conteúdo patrimonial atribuído ao trabalhador pela entidade patronal e que se destine a integrar o seu orçamento normal, desde que revista a natureza de regularidade e periodicidade.”

O que, já em 5 Março 1997, decidiu o Supremo Tribunal Justiça que:

“ I - Integra o conceito de retribuição a cedência por parte da entidade patronal do uso e fruição de uma viatura automóvel, por força do respectivo contrato de trabalho, a um trabalhador, com o direito de a usar, não só em serviço, como nas suas deslocações de casa para a empresa e vice-versa, e nos próprios fins de semana, ficando a cargo da mesma (da Empresa) a assistência técnica, seguro e combustível --- o que se verificou durante cerca de 22 anos”.

ou, mais simplesmente, mas com o mesmo alcance, o Acórdão Relação Porto, de 27 Junho 2005,

“ I - O direito atribuído ao trabalhador **“de utilização em serviço e para uso particular de um veículo da ré”** constitui uma prestação em espécie a integrar a sua retribuição”.

Portanto,

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Para que isso não aconteça, ou seja, que a Empregadora fique impedido **de retirar** a viatura, sob pena de consequências graves, --- diminuição da retribuição, logo, justa causa para o trabalhador rescindir o contrato e pedir grossa indemnização ---, é necessário que, por escrito, --- no contrato de trabalho; em adenda ao mesmo; em “Informação” ---, se regule cuidadosamente este benefício. Se não o fizer, depois não se queixe...

Relembramos este aspecto, melindroso, do contrato de trabalho, pelo seguinte: tivemos agora conhecimento de um Acórdão, da Relação do Porto, de 4 Dezembro 2017, --- muito recente, portanto ---, que diz num dos números do sumário:

“ 3 – Se a viatura entregue ao trabalhador, para uso total (pessoal e profissional), se apurar que faz parte da retribuição, a mesma, está garantida pelo princípio da irredutibilidade da retribuição e a possibilidade do empregador a retirar ao trabalhador, por decisão unilateral sua, está fora de questão, porque se traduz uma diminuição da retribuição do trabalhador que a lei proíbe”.

Efectivamente, como se sabe, é uma das GARANTIAS do trabalhador o que consta da al. d), n.º 1, art.º 129, Código Trabalho:

“ d) – Diminuir a retribuição, (...)”

O Empregador prevenido, não atribui, a um qualquer seu Trabalhador, mesmo Chefia superior; trabalhador de serviço externo (vendedor, por ex.), uma viatura, de qualquer maneira. Regula, por escrito, essa atribuição, para que o benefício nunca venha a integrar a retribuição, de beneficiado/trabalhador.

A viatura atribuída, como é compreensível, representa um benefício “financeiro” para o trabalhador, que vai crescer, indirectamente, ao seu salário. Pode representar centenas de Euros/mês. Logo, se o Empregador tirar a viatura tem de compensar na retribuição mensal, com dinheiro, esse valor. Ou,

Se retirar a viatura, sem essa “compensação”, arrisca-se a entrar em colisão com o trabalhador, inclusive, este despedir-se, com invocação de justa causa.

