

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: N° 32/2011

ASSUNTO: Atribuição de viatura ao trabalhador, pela Empresa
Viatura de serviço – Viatura para uso privado/serviço

Cada vez mais, na admissão de trabalhadores com certas categorias profissionais (especiais ou altas), uma das “regalias” atribuídas é a cedência pela Empresa de uma viatura, sua pertença, para uso do trabalhador.

Embora não confessada, a finalidade muitas vezes é de atribuir esta “compensação salarial” para, precisamente, “cortar” na retribuição base, evitando não pagar mais descontos para a Seg. Social; e, o trabalhador não ver o IRS (e os descontos para S.S.) agravados. É certo que, a situação normal é conceder ao trabalhador os meios para o exercício da sua função profissional (caso dos vendedores); ou, revestir de certa dignidade, incluindo a funcional, dos quadros superiores. Mas,

A atribuição da viatura deve revestir-se de especial cuidado. Desde logo, a sua atribuição **regulada por escrito**, no próprio contrato de trabalho; ou, em adenda ao mesmo. Regulamentação que deve prever todas as situações: quem compete escolher a viatura (tipo, marca, etc); quem vai arcar com as despesas de manutenção (combustível, oficina); seguros ; procedimentos no caso de acidente, disponibilidade no caso de suspensão do contrato, etc. Ora,

Um aspecto que terá de ficar bem definido para que não redunde mais tarde em custos altos para a Empresa, é o seguinte:

◆ em que condições, --- fundamentos ---, **é atribuída** a viatura ao trabalhador.

Se não houver cuidado na atribuição (fundamentação), a viatura passa a revestir “natureza retributiva”, quer dizer, integra o valor mensal do salário do trabalhador. Ora, ao acontecer isto, terá desde logo uma consequência:

◆ a Empresa não poderá “reduzir” essa retribuição, retirando a viatura ao trabalhador, enquanto durar o contrato.

Isto, porque, se o fizer, viola o princípio da **irredutibilidade da retribuição**, tal como se encontra definido na al.d), nº1, artº129, Código do Trabalho:

“1- É proibido ao empregador:

...

d) – Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código (...)

Daí, para obviar a situações destas, é necessário que fique bem expresso que a viatura será: só para uso profissional, como

“ferramenta” para melhor exercício da função; ou, a atribuição visa o seu uso para fins particulares, --- e/ou, concomitantemente, para uso profissional.

Veja este Acórdão do S.T. Justiça, de 9 Fevereiro 2006, que diz:

“1 – A atribuição de viatura automóvel ao trabalhador, por banda do dador de trabalho, reveste-se de natureza retributiva, sujeita á irreduzibilidade que, nos termos do artº122 (CT/versão 2003; artº129, CT/versão 2009) do Código do Trabalho, protege a retribuição, quando representa para o trabalhador um valor económico, por poder aquele utilizar sem restrições, na sua vida privada, como se fosse sua não consequentemente como acto de mera tolerância.”

É possível, desde que conste do contrato, que o trabalhador, embora possa levar a viatura para a sua residência; que a utilize nos fins de semana; e, inclusive, a leve para férias, a sua utilização resulte de meros actos de tolerância, mera liberalidade. Ou seja, a atribuição da viatura resulta,

Essencial e primordialmente, para fins estritamente profissionais; para lhe conferir, atribuir, boas e necessárias condições para executar o seu trabalho. Contudo, com restrições que se apresentam na Clausula que atribui o direito á viatura, poderá o trabalhador usar a viatura para fins particulares. Quer dizer,

- para fins profissionais sem restrições, mas com condições na sua utilização;
- para fins particulares, por acréscimo, com as restrições decorrentes da prévia autorização.

Como se vê, é um assunto delicado. O problema é que se deve lavrar a regulamentação para cada caso concreto; e, não entrar em generalizações. Desde logo, tendo em atenção a categoria profissional do trabalhador, a quem se disponibiliza a viatura. Depois

Regular muito bem, por escrito, os termos em que é atribuída a viatura ao trabalhador, realçando o seu uso primordial para o bom e efectivo exercício da sua função como trabalhador.

April 2011

Carlos F. Santos Cavaleiro