

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº42/2013

ASSUNTO: Compensação e descontos, na retribuição.

Enquanto vigorar um contrato de trabalho, em matéria de “compensações e descontos” da empregadora sobre a retribuição que paga/liquida ao trabalhador, a regra geral é simples e consta do nº1, artº279, do Código do Trabalho (CT):

“1- (...) o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem fazer desconto ou dedução no montante daquela”.

Só que, o nº2, desse artº279, CT, apresenta 6 excepções a esta regra. O que se deve ter em consideração e, desde logo, tirar esta conclusão: são aquelas e mais nenhuma. Pelo que é conveniente conhecer as situações previstas naquele nº2. Assim,

A empregadora pode efectuar os descontos ou compensações nas circunstâncias seguintes:

- a) – ao fazer descontos a favor do Estado, da segurança social ou outra entidade, e resultante de imposição legal, decisão judicial ou auto de conciliação. Portanto,

Está aqui a justificação legal para o empregador proceder a desconto de 11%, na retribuição do trabalhador, para dar cumprimento ao determinado no artº53, do Código Contributivo. Ou, ao ser notificado pelo Tribunal, ou Agente de execução, proceder a descontos, mensais na retribuição do trabalhador, por dívida contraída por este a terceiros.

- b) – a indemnização devida pelo trabalhador ao empregador, liquidada por decisão judicial, transitada; ou, em auto de conciliação. Note,

Não é qualquer indemnização, que o empregador se arrogue ter direito, por sua iniciativa. Tem de ser apreciada pelo Tribunal, decretada em sentença (transitada); ou, acordada em auto de conciliação.

- c) – a sanção pecuniária que resultou da aplicação da sanção disciplinar, prevista na al.c), nº1, artº328, C.T.. Efectivamente,

E sempre com a obrigação de abrir processo disciplinar, o empregador pode aplicar a sanção conservatória de uma sanção disciplinar, em dinheiro. Daí, estar autorizado por esta al.c), nº2, artº279, a descontar essa verba na retribuição do trabalhador. É sanção que nunca aconselhamos, até porque vai ter de entregar integralmente esse valor aos Serviços de gestão financeira do orçamento da Segurança Social; e, por outro lado, fica com o odioso de ter aplicado a sanção.

- d) - resultante da amortização de capital, ou pagamento de juros, de empréstimos concedidos pelo empregador ao seu trabalhador. É,

É uma situação vulgar, --- então agora em tempos de crise ... ---, que a empregadora pode e deve efectuar, principalmente nestes tempos. Podemos fundar esta "atitude" no dever inscrito na al.a), nº1, do artº127, CT; tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, no sentido de cortesia e rectidão. Pode gerar reconhecimento, afeição á empresa, logo, acaba por vir a lucrar indirectamente, além de reaver o capital emprestado. Daí, não aconselhamos o empréstimo com juros. Ou empresta ou não empresta. Para levar juros lá estão os bancos, e todos sabemos como são odiados.

- e) – o preço das refeições no local de trabalho; utilização de telefone; fornecimento de géneros, de combustíveis ou materiais, quando solicitados pelo trabalhador; ou, outra despesa efectuada pelo empregador por conta do trabalhador com o acordo deste. Repare,

Naquele "solicitado" pelo trabalhador. Portanto, se o combustível necessário deriva da necessidade de executar a tarefa como é o caso dos Vendedores, naturalmente que não vai proceder ao desconto, salvo se isso resultar dos termos do contrato de trabalho, escrito.

- f) – o abono ou adiantamento por conta da retribuição. Outra situação vulgar, nos dias que correm.

O sentido de entre-ajuda deve estar presente, sempre. É o "dar a mão", quando o Outro precisa do nosso apoio. E, note, não só aos "bons" trabalhadores; mas também aos que possam não estar do seu lado da barreira. Lembre-se: pode ser um motivo, por reconhecimento, de "criar" um bom trabalhador. Não seria o primeiro caso !

Importante a não esquecer: o que consta do nº3, do artº279, que se transcreve para o bom entendimento:

"3- os descontos a que se refere o número anterior, com excepção do mencionado na alínea a), não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição". E,

Não menos importante: violar o disposto no nº1, do artº279, CT, para além das excepções indicadas, constitui contra-ordenação muito grave. A mais pesada de todas.

Abil 2013

Carlos T. Santos Cardoso