



EDSON BONDE
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

A Peculiaridade da Remuneração na legislação laboral Moçambicana

Por Alberto Nhembua¹

Resulta do artigo 18º da lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, (adiante Lei de Trabalho), que, entende-se por contrato de trabalho o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob a autoridade e direcção desta, mediante a "remuneração".

Por outra, o legislador no artigo 108º nº1 da LT, entende e considera como remuneração o que, nos termos do contrato individual ou colectivo ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. (artigo 108 nº 1 da LT)

Outrossim, na vigência da relação laboral o trabalhador pode vir a beneficiar-se de várias vantagens patrimoniais, para além, das que tem o direito em virtude da execução das actividades. Ora, contudo, será que tudo o que o trabalhador recebe na vigência da relação laboral constitui remuneração no sentido técnico jurídico? E quais são as vantagens patrimoniais que o trabalhador pode exigir?

Releva antes de mais identificar os elementos que constituem o composto salarial e determinar as características com garantia de protecção legal, pois, nem todos os elementos integrativos do composto salarial são considerados, para determinados efeitos, retribuição, sujeitos a uma protecção especial².

¹ Jurista, consultor jurídico e Docente Universitário

²Adroaldo Neto Müller Lopes, *o Princípio da Protecção do Salário*. Dissertação do Mestrado Científico em Ciências Jurídicas; Especialidade em Direito Laboral; Universidade de Lisboa Faculdade de Direito; Lisboa, apresentado em 2018, p. 77.



O desenvolvimento da protecção jurídica do salário iniciou-se a partir de um estudo realizado pela Oficina Especializada da OIT sobre as práticas envolvendo o *Truck System*. A questão veio a ser objecto de regulação pela Convenção n.º 95 na 32ª Sessão da OIT denominada de “Convenção sobre a protecção do salário”, sendo considerada a mais importante sobre a matéria.

A referida norma teve como objectivo proteger o trabalhador contra práticas que viessem a manter uma dependência excessiva dos trabalhadores aos empregadores, e por outro lado, assegurar o adimplemento rápido e íntegro dos salários³. É Evidente a tutela constitucional ao salário, e inclusive demasiadamente pretensiosa, ao vincular o legislador infraconstitucional ao respeito de inúmeros preceitos fundamentais⁴.

Os fundamentos e valores referidos pelo texto constitucional de forma explícita ou implicitamente elevam o direito do trabalho e a protecção do salário à pedra angular do sistema jurídico de direitos fundamentais sociais, com a finalidade de protecção do trabalhador e promoção do desenvolvimento socioeconómico do Estado⁵.

A determinação de um conceito seguro do instituto do salário é de extrema importância pois dele decorre aquilo que é denominado por **Godinho Delgado** como “efeito expansionista circular dos salários” sendo utilizado como critério para o cálculo de outros benefícios laborais como a *gratificação natalina* e dele decorrem outras obrigações legais para além da relação laboral como a incidência

³ VALTICOS, Nicolas. Derecho internacional del trabajo. P. 300.

⁴ Adroaldo Neto Müller Lopes, ob cit. P. 68.

⁵ Artigo 85/ 1 e 2 da Constituição da República de Moçambique atento as alterações introduzidas pela lei 1/2018 de 12 de Junho.



no *Fundo de Garantia por Tempo de Serviço* ou ainda encargos previdenciários e de manutenção do Estado Social⁶.

A divergência sobre os referidos conceitos decorre de uma tradição doutrinal na distinção da expressão remuneração em sentido amplo, correspondendo ao conjunto de vantagens patrimoniais que o trabalhador se beneficie em razão do contrato de trabalho que pode ou não decorrer directamente do trabalho prestado da remuneração em *sentido estrito* (também denominada de retribuição) que corresponde à prestação patrimonial regular e periódica que é devida ao trabalhador pelo trabalho realizado, concepção mais próxima do sinalagma contratual restrito.

A expressão salário, do ponto de vista etimológico, tem origem no termo em latim *salarium*, um derivado do *salis* (sal), elemento utilizado pelos romanos como moeda de pagamento aos soldados e aos domésticos. O direito do trabalho se apropriou do termo com intuito de se referir à contraprestação atribuída ao trabalhador subordinado pela realização de seu trabalho, e que também dá origem à expressão *assalariado*⁷.

A construção de um sentido jurídico claro e preciso sobre a retribuição ganha ainda mais importância em decorrência dos efeitos práticos que sua classificação ocasionará, uma vez que a retribuição goza de um significativo campo de proteção jurídica.

⁶Flávia Marisa Rebelo Perfeito. O Princípio da Irredutibilidade no Composto Salarial: Retribuição Base e Complementos Remuneratórios; dissertação de mestrado apresentada a Instituto universitário de Lisboa. Escola de ciências sociais e humanas; 2015 . P. 57.

⁷ Adroaldo Neto Müller Lopes, o *Princípio da Proteção do Salário*. Dissertação do Mestrado Científico em Ciências Jurídicas; Especialidade em Direito Laboral; Universidade de Lisboa Faculdade de Direito; Lisboa. P. 50.



EDSON BONDE
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

O enquadramento jurídico da figura da retribuição é realizado no artigo 108º n° 1 e 2 da LT, pelo qual é possível identificar três elementos fundamentais, sendo estes: *à contrapartida pela actividade do trabalhador decorrente da relação laboral, o pagamento de forma regular e periódica e o valor patrimonial da contraprestação*⁸.

Para o presente artigo, iremos nos pronunciar apenas sobre o segundo elemento, remetendo-se os outros elementos as obras citadas.

A **Retribuição como pagamento realizado de forma regular e periódica** – este é o elemento pelo qual se extrai o carácter de execução continuada da prestação laboral uma vez que a retribuição tende a se repetir no decorrer do contrato de forma pré-definida, em contraponto à ideia de se aguardar longos lapsos de tempo para o cumprimento da retribuição, ainda que possa variar quanto a unidade de tempo.

A regularidade traduz à ideia de que a retribuição deve ser constante e previsível por motivos de salvaguarda das expectativas do trabalhador. Com isso as contraprestações concedidas pelo empregador de forma ocasional e imprevisível são afastadas da ideia de retribuição⁹.

Todavia, relativamente a este elemento fala-se das remunerações que podem resultar do convénio laboral, IRC ou Usos, segundo MENEZES LEITÃO, a retribuição variável que é calculada de entre outros factores que não o tempo de trabalho como por exemplo a produtividade. Há que salientar no entanto, que em

⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho, parte II – Situações laborais individuais*. P. 505

⁹. *Ibidem*



qualquer retribuição terá que haver sempre a parte certa correspondente a remuneração mínima mensal garantida¹⁰.

Em Direito comparado ao Direito Laboral Português quanto ao conceito de retribuição, cumpre olhar ao facto de esta poder ser certa, variável ou mista. Como no caso das comissões, etc., cumpre observar com atenção o que se entende por retribuição variável, e como se procede à sua determinação. Assim, retira-se de uma interpretação à *contrário sensu* do n.º 2 do art. 261.º, do Código de Trabalho Português¹¹, que a retribuição variável será aquela que não é calculada em função do tempo de trabalho, mas sim noutros factores, como seja, no caso das comissões, do número de vendas efetuadas, etc.

O entendimento dominante é de que o salário corresponde ao valor devido pelo empregador ao empregado enquanto atribuição habitual, não só pelos serviços prestados, mas também pelo facto de se encontrar à disposição daquele por força do contrato de trabalho¹².

Integra-se como remuneração que o trabalhador tem direito, quando a prestação a ser recebida é o corolário, directo ou indirecto da actividade a que o trabalhador está vinculado. A referida prestação independentemente do tempo em que será paga, deve ter o nascedouro no contrato individual de trabalho, IRCT, e Usos, diferentemente das vantagens patrimoniais que o trabalhador obtém aquando da execução do contrato por actos de mera disposição da entidade empregadora.

¹⁰ Leitao, Luis Teles de Menezes Leitão; Direito do Trabalho; 3ª edição; Almedina; Lisboa; 2012; p. 294.

¹¹ Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro aprova a revisão do Código do Trabalho, atendo as varias alteracoes conhecidas sendo a mais recente Lei n.º 14/2018, de 19 de março.

¹² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. P. 491



Segundo a jurisprudência, em anuência com a doutrina, a qualificação de uma prestação remuneratória como retribuição em sentido técnico-jurídico depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Tem de corresponder a um direito do trabalhador, a uma corresponsabilidade entre as prestações;
- b) Deve resultar de uma imposição legal, i.e., tem de ter a sua base no contrato de trabalho, em instrumento de regulamentação colectiva do trabalho, na norma legal aplicável ou no uso da empresa, de forma a evidenciar o carácter sinalagmático do vínculo existente, pretendendo-se afastar as meras liberalidades;
- c) Tem de constituir uma contrapartida específica regular e periódica do trabalho prestado e;
- d) Tem de ter um valor patrimonial.

A jurisprudência é clara ao afirmar que a falta de qualquer um destes elementos descaracteriza a prestação como retributiva¹³.

A nossa legislação laboral não permite uma perfeita percepção na construção do conceito salarial, como ao determinar sua composição, pois, ao invés de criar uma fórmula simples e totalizadora buscou exemplificar diferentes formas que terão ou não natureza salarial. A composição salarial pode ser calculada mediante unidade de tempo, obra ou tarefa, sendo diferenciado o salário-base, que se submete a regra de periodicidade de outras importâncias salariais derivadas da dinâmica empresarial em que é admitido um período alargado para o cumprimento da obrigação como os prémios, abonos e etc¹⁴.

¹³ Flávia Marisa Rebelo Perfeito, ob cit, em direito comparado, referencia-se Cfr. nº 2 do artigo 258º do CT e Sobre este tema remissão para o Capítulo II, o qual incide sobre as obrigações contratuais das partes. P.50.

¹⁴ Adroaldo Neto Müller Lopes, Ob Cit, p. 73.



EDSON BONDE
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

O salário base quando colocado na componente da remuneração variável, decerto que, não comportando a regra de periodicidade, regularidade em funções dos factores sujeitos, claramente põe-se em causa a garantia deste direito para o trabalhador, sendo que esta omissão ao longo da exigência da remuneração variável integrada na remuneração mista, pode levar a insegurança, da qual o empregador sabiamente saberá tirar proveito.

Beira, 25 de Novembro de 2020

A proliferação de opção na fixação da remuneração dos trabalhadores sob outros factores não fixos, que dadas as circunstâncias de mercado, não contraste com a lei, encontra disciplina no artigo 110º nº 2 da Lei do Trabalho.

5º Bairro-Pioneiros, Rua Comandante Diogo de Sá, Prédio nº2094, 2º andar, porta única, próximo a Igreja Nossa Senhora da Fátima, cidade da Beira, Sofala, Moçambique.