

**REGIME RETRIBUTIVO DOS
TRABALHADORES EM FUNÇÕES
PÚBLICAS DE PORTUGAL: breve análise
legal, doutrinária e jurisprudencial**

***RETRIBUTIVE REGIME OF PUBLIC
WORKERS IN PORTUGAL: brief legal,
doctrinal and jurisprudential analysis***

Demétrius de Castro Martins Silveira*

RESUMO

O regime remuneratório dos trabalhadores públicos em Portugal tem sido objeto de acalorado debate nos últimos anos nesse país, designadamente em razão dos clamores por uma reforma administrativa com aptidão para reduzir os gastos públicos e mitigar os efeitos da crise econômico-financeira que assolou o país entre 2011 e 2015. O presente artigo analisa os meandros jurídicos do regime retributivo dos trabalhadores públicos vigente em Portugal a partir de 2014, quando entrou em vigor a nova Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei 35) (PORTUGAL, 2014), partindo do reconhecimento da pluralidade de conceitos jurídicos de retribuição, da noção jurídico-legal do termo e da sua expressão enquanto direito fundamental dos trabalhadores previsto na bojo da Constituição da República Portuguesa. Após, o trabalho apresenta as principais disposições legais do mencionado regime, detendo-se, ato contínuo, nas celeumas doutrinárias e jurisprudenciais acerca da matéria, notadamente quanto às questões atinentes à natureza do direito fundamental à retribuição, à irredutibilidade salarial, aos limites do legislador quando da imposição de restrições remuneratórias e quanto às disposições legais acerca da alteração de posição remuneratória dos trabalhadores em funções públicas.

* Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC), especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade de Tecnologia de Palmas e mestrando em Direito Social e da Inovação na Universidade Nova de Lisboa. Técnico Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT7). E-mail: demetrius.silveira@trt7.jus.br

PALAVRAS-CHAVE

Remuneração. Direito do trabalho português. Trabalhadores públicos em Portugal. Irredutibilidade salarial. Regime retributivo. Direito do trabalho. Portugal. Direito comparado.

ABSTRACT

The remuneration regime of public workers in Portugal has undergone significant changes over the last decade, namely due to the claims for an administrative reform capable of reducing public spending and mitigating the effects of the economic and financial crisis that struck the country between 2011 and 2015. This article analyzes the legal intricacies of the remuneration regime of public workers in Portugal, based on the recognition of the plurality of legal concepts of remuneration, the legal-legal notion of the term and its expression as a fundamental right of workers. Subsequently, the paper presents the legal provisions of the General Law on Civil Servants (Law No. 35/2014), with a continuous act on doctrinal and jurisprudential celebrations on the subject, especially regarding issues related to the nature of the fundamental right to remuneration, the irreducibility of wages, the limits of the legislator when imposing remuneration restrictions and the legal provisions regarding the alteration of the remuneration position of workers in public functions.

KEYWORDS

Remuneration. Portuguese labour law. Public workers in Portugal. Irreducibility of wages. Retributive regime. Labor Law. Portugal. Comparative law.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
- 2 Da pluralidade de conceitos jurídicos de retribuição;
- 3 Da natureza do direito constitucional fundamental à retribuição;
- 3.1 Existe um direito fundamental à irredutibilidade salarial?;
4. A remuneração na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
 - 4.1 Remuneração-base;
 - 4.2 Suplementos remuneratórios;
 - 4.3 Prêmios por desempenho;
- 5 Das alterações provisórias ao regime jurídico de remunerações e a Lei do Orçamento do Estado de 2011: análise da jurisprudência do Tribunal Constitucional;
 - 5.1 LOE 2011;

5.1.1 Fundamentos dos autores;
5.1.2 Fundamentação do Tribunal Constitucional;
6 Considerações finais;
Referências.

Data de submissão: 25/02/2020

Data de aprovação: 26/05/2020

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho foi construído em larga medida em torno da questão do salário. A disponibilização da força de trabalho humana como elemento de troca remonta ao início da própria civilização, o que levou à associação da noção de trabalho à noção de meio de subsistência do indivíduo e de sua família.

O direito à retribuição está intimamente ligado à necessidade de sustento pessoal e da família e ao direito a uma existência conforme a dignidade humana, motivo pelo qual o sistema jurídico confere ao trabalhador um conjunto de garantias legais a esse direito, impondo limitações à sua renúncia, à compensação, à cessão ou à penhora da retribuição.

A retribuição é, portanto, elemento essencial do contrato de trabalho, já que um contrato no qual alguém se obriga a prestar sua atividade para outra pessoa sob a autoridade e direção desta, sem retribuição, não é um contrato de trabalho. A esse propósito, Santos (2014, p. 19) lembra que o próprio conceito de contrato de trabalho contido no art. 11 do Código do Trabalho, conforme citação seguinte, contém como elemento indissociável do contrato laboral a retribuição:

Aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas (PORTUGAL, 2009).

Nessa ordem de ideias, Zenha Martins (2018), citando o Professor João Leal Amado, reforça a noção de que a obrigação retributiva é um encargo capital e nuclear a cargo da entidade empregadora.

Nessa esteira, este trabalho analisará os meandros jurídicos do regime retributivo, partindo do reconhecimento da pluralidade de conceitos jurídicos de retribuição, da noção jurídico-legal do termo e da sua expressão enquanto direito fundamental dos trabalhadores previsto na bojo da Constituição da República Portuguesa. Após, o trabalho apresentará em sentido de generalidade as disposições legais da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei nº 35/2014), detendo-se, ato contínuo, nas celeumas doutrinárias e jurisprudenciais acerca da matéria, notadamente quanto às questões atinentes à natureza do direito fundamental à retribuição, à irredutibilidade salarial, aos limites do legislador quando da imposição de restrições remuneratórias e quanto às disposições legais acerca da alteração de posição remuneratória dos trabalhadores em funções públicas.

Por óbvio, inexistente qualquer pretensão deste autor em exaurir o tema, dadas as excepcionais abrangência e complexidade deste. Cabe-nos, entretanto, deixar assente nas linhas que seguem a necessidade de aprofundamento do estudo e de criação de mecanismos idôneos a estimular o raciocínio jurídico à altura do desafio de compreender o direito do trabalho.

2 DA PLURALIDADE DE CONCEITOS JURÍDICOS DE RETRIBUIÇÃO

A conceituação de institutos jurídicos deve sempre tomar em conta a finalidade prática ou a empregabilidade real dos diversos sentidos da palavra, observadas as nuances da linguagem, vez que a função teleológica dos conceitos possui premência sobre qualquer outra.

A palavra “retribuição” possui uma multiplicidade de sentidos, sendo necessário o operador do direito atentar-se ao seu uso ou à sua empregabilidade específicos, a fim de captar o conteúdo jurídico da expressão nas diversas formulações normativas.

Importa ressaltar, nesse sentido, a existência de conceitos específicos de retribuição para efeitos fiscais, previdenciais e de acidente de trabalho, variando em cada caso o seu alcance e a sua abrangência.

Na seara do Direito do Trabalho, o conceito de remuneração/retribuição adquire especial importância, sobretudo em razão da necessidade de se delimitarem as repercussões contratuais das diversas vantagens auferidas pelos trabalhadores no exercício da atividade laboral. A obscuridade e a dubiedade quanto à natureza de uma ou outra vantagem percebida pelos trabalhadores são tipicamente causas de controvérsias doutrinárias e judiciais na seara trabalhista, o que demanda a atenção dos operadores do direito quanto às questões conceituais.

O Professor Zenha Martins (2018) destaca a diversidade de pontos de vista entre empregadores e trabalhadores acerca do sentido da retribuição, sendo para aqueles um preço ou custo e, para estes, sustento e subsistência.

Em complemento a essa diferença de perspectiva do sentido do termo “retribuição” observada entre os sujeitos do contrato de trabalho, há sempre de se ter em mente que a retribuição, do ponto de vista quantitativo, sempre se afigura muito para aquele que a paga e pouco para aquele que a recebe.

Zenha Martins (2018) propõe como primeira distinção aquela entre remuneração em sentido amplo e remuneração em sentido estrito (ou retribuição), sendo a ideia de contrapartida a nota diferencial entre ambas.

Para Maria do Rosário Palma Ramalho (2015, p. 42), remuneração em sentido amplo é “o conjunto das vantagens patrimoniais de que o trabalhador beneficia em razão do contrato de trabalho e que podem ou não decorrer do trabalho prestado” e remuneração em sentido estrito (ou retribuição) é “a prestação patrimonial, em dinheiro ou em espécie, regular e periódica, devida ao trabalhador, como contrapartida do seu trabalho”.

No sentido da ideia de remuneração enquanto contrapartida do empregador à força de trabalho ofertada pelo trabalhador, destacamos o conceito doutrinário de Leal Amado:

[...] a contrapartida patrimonial da atividade prestada (ou disponibilizada) pelo trabalhador. Na essência, o trabalhador coloca a sua força de trabalho à disposição do empregador, mediante um preço (sinalagma trabalho-salário), consistindo ainda a remuneração no preço da mercadoria força de trabalho, constituindo um elemento essencial do contrato de trabalho, enquanto obrigação capital e nuclear a cargo da entidade empregadora (AMADO, 2015, p. 53).

Na análise das noções jurídico-legais de retribuição, destaca-se aquela estabelecida no direito da União Europeia, que se aproxima do conceito de remuneração em sentido amplo, formulado pela Professora Maria do Rosário Palma Ramalho, conforme consta no art. 157, nº 2, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, *in verbis*:

Para efeitos do presente artigo, entende-se por “remuneração” o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, direta ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último (UNIÃO, 2016).

Por outro lado, a definição fixada no Código do Trabalho português claramente adota o conceito de remuneração em sentido estrito. Eis a redação dos nº 1 e 2 do art. 258 de mencionado diploma legal:

1 - Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2 - A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie (PORTUGAL, 2009).

Tomando por partida a definição de retribuição contida nos nº 1 e 2 do art. 258 do Código do Trabalho, Zenha Martins (2018) apresenta quatro elementos essenciais da noção legal de retribuição:

Patrimonialidade; Obrigatoriedade, Periodicidade e regularidade e Correspectividade.

A noção jurídica de retribuição, portanto, considera a existência de um conteúdo patrimonial da prestação assumida pelo empregador, com aptidão para satisfazer as necessidades de subsistência do trabalhador e da família. Além disso, a retribuição decorre da onerosidade do contrato de trabalho, correspondendo a um dever do empregador, por força da lei, do contrato, dos instrumentos de regulamentação coletiva ou dos usos. Estão excluídas da noção legal de retribuição, portanto, todas as parcelas atribuídas ao caráter de liberalidade pura ou decorrentes unicamente da vontade unilateral da entidade empregadora.

O elemento da periodicidade/regularidade implica que as prestações integrantes da retribuição são repetitivas, segundo uma cadência certa, de modo a gerar nos trabalhadores legítimas expectativas de ganho e de incorporação ao seu orçamento ordinário.

A lei, contudo, não estabelece critérios objetivos que possibilitem determinar o que seja regularidade e periodicidade para efeitos de caracterização de certa parcela como retribuição. A jurisprudência indica, segundo Zenha Martins (2018), uma tendência a considerar regular e periódica a atribuição patrimonial cujo pagamento ocorre todos os meses de atividade do ano (onze).

Nesse sentido, o Supremo Tribunal de Justiça (STJ), em 01/10/2015, no julgamento da revista no processo nº 4156/10.6 TTLSB.L1.S1 (Revista), estabelece o seguinte critério orientador para aferição do que seja ou não regular e periódico:

considerar-se regular e periódica e, consequentemente, passível de integrar o conceito de retribuição, para os efeitos em causa, a atribuição patrimonial cujo pagamento ocorre todos os meses de atividade do ano (PORTUGAL, 2015).

Já o elemento da corresponsabilidade indica que a causa determinante da retribuição deve ser o trabalho prestado, assumindo assim o caráter de contrapartida (sinalagma).

A definição contida na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) repete implicitamente a ideia, contida no Código do Trabalho, de que a retribuição é o conjunto de valores pecuniários ou em espécie que a entidade empregadora está obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador como contrapartida da atividade por ele desenvolvida. Acresce apenas o art. 145 do mencionado diploma legal a informação de que o direito à remuneração nasce com o início do exercício das funções e cessa com a extinção do vínculo de emprego público (PORTUGAL, 2014).

3 DA NATUREZA DO DIREITO CONSTITUCIONAL FUNDAMENTAL À RETRIBUIÇÃO

Exsurge do texto constitucional português a qualificação da retribuição como um direito fundamental dos trabalhadores, inserido no Capítulo I (Direitos e deveres económicos) do Título III da Constituição da República Portuguesa (CRP). Eis o teor da alínea “a”, do nº 1, do art. 59 (Direito dos Trabalhadores) do texto constitucional:

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna (PORTUGAL, 1976).

Como se percebe, a CRP assegura o direito à retribuição e estabelece as exigências de igualdade nos planos subjetivo, ao vedar a discriminação por razões de idade, sexo, raça, religião, etc., e objetivo, ao estabelecer o princípio do “trabalho igual, salário igual”.

Rui Medeiros (2016) identifica duas hipóteses interpretativas no que diz respeito à força normativa do direito fundamental à retribuição consagrado na norma constitucional, declarando preferência pela segunda.

A primeira hipótese é a que interpreta o direito à retribuição como um direito programático ou proclamatório, cujos traços característicos são: conteúdo relativamente indeterminado; não confere aos destinatários (trabalhadores) quaisquer direitos subjetivos, não sendo possível exigir do empregador um salário compatível com uma existência condigna somente com o fundamento na norma constitucional; impõe ao legislador a obrigação de agir para tornar exequíveis as correspondentes normas constitucionais.

A segunda vertente interpretativa entende o direito à retribuição abrangido no regime dos direitos, liberdades e garantias (previsto no art. 17 da CRP), regido pelo princípio da aplicação direta, sendo desnecessária a intervenção mediadora da lei ordinária. A norma constitucional vincula imediatamente as entidades públicas e privadas, em razão de sua inarredável dimensão subjetiva, enquanto direito dos trabalhadores dirigido contra as entidades patronais.

Quanto à questão, a jurisprudência do Tribunal Constitucional (Acórdãos nº 373/91, 498/03, 620/07 e 396/2011) tem se filiado à segunda corrente, ao afirmar o direito fundamental à retribuição como um direito de natureza análoga à dos direitos, liberdades e garantias, de modo a possuir um conteúdo constitucionalmente determinável, não estando a sua concretização na dependência das disponibilidades do Estado.

Nessa qualidade, o direito fundamental à remuneração está cerceado pelos princípios da igualdade, tanto no plano subjetivo como no plano objetivo (art. 59, nº 1, “a”, da CRP), conforme explicado anteriormente, e da proporcionalidade (art. 18, da CRP).

O princípio da proporcionalidade se encontra plasmado no art. 18 da Constituição Portuguesa e estabelece que a lei só poderá restringir

direitos, liberdades e garantias, dentre os quais se situa o direito à remuneração, na qualidade de direito equiparado a aqueles, nos casos expressamente previstos na própria Constituição, devendo tais restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos (PORTUGAL, 1976).

3.1 Existe um direito fundamental à irredutibilidade salarial?

Tratando-se da proteção constitucional da remuneração, impe-ra tecer acerca da existência no ordenamento jurídico português daquilo que se poderia denominar direito fundamental à irredutibilidade salarial, objeto de especial proteção constitucional.

Efetivamente, não há na Constituição da República Portuguesa qualquer regra que estabeleça de forma autônoma e direta uma garantia de irredutibilidade dos salários.

Contudo, a legislação infraconstitucional, notadamente o art. 129, nº 1, alínea d), do Código do Trabalho, estabelece um princípio de irredutibilidade salarial, ao proibir o empregador de proceder à diminuição da remuneração dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (PORTUGAL, 2009).

À luz do princípio da proibição do retrocesso social, é certo que se poderia argumentar que a proibição de redução dos salários constitui um direito fundamental dos trabalhadores, vez que, tendo o legislador ordinário concretizado determinados direitos, estes passariam a ostentar uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias, gozando, a partir de então, de proteção jurídica inerente aos direitos fundamentais.

Rui Medeiros (2016), porém, advoga a ideia de que o direito à irredutibilidade dos salários, previsto no âmbito da lei ordinária, não pode ser considerado um direito subjetivo **fundamental**, tendo em vista que, ressalvada a garantia de um mínimo remuneratório, não restam preenchidos os critérios materiais para a atribuição à espécie do caráter de fundamentalidade de um direito, quais sejam ser uma exigência da dignidade da pessoa humana e ser imposto

como um bem primário ou essencial. Para Medeiros, uma coisa é o direito à retribuição, previsto constitucionalmente e de natureza fundamental, e outra bem diferente é o direito a um concreto montante dessa retribuição, cuja irredutibilidade legal não possui caráter absoluto. Como será visto adiante, este foi o entendimento prevalente no Tribunal Constitucional no julgamento da ação declaratória de inconstitucionalidade de diversos dispositivos da Lei nº 55-A/2010.

Contudo, com a argumentação supramencionada não podemos concordar. Ora, o quesito **quantidade** da remuneração, protegido pelo princípio da irredutibilidade salarial, é elemento constituinte do próprio direito fundamental à remuneração, do qual não se pode desagregar, sob pena de esvaziamento do conceito de retribuição.

Assim, para cada porção quantitativa de trabalho de determinada natureza e específica qualidade corresponde um montante certo de dinheiro, de caráter contraprestativo à força de trabalho. Sendo inequívoco, conforme demonstrado anteriormente, que a contrapartida dada pelo empregador ao trabalhador possui caráter alimentar e destina-se a garantir a subsistência deste e da sua família, a redução do montante pecuniário contratualmente fixado para a quantidade de trabalho oferecida implicaria, em última análise, ofensa à própria existência condigna do obreiro.

Demonstrado, portanto, o caráter ínsito do elemento **quantidade** em relação ao conceito jurídico de retribuição, decorre, por via de consequência, que o direito à irredutibilidade salarial possui natureza de direito fundamental, posto que corolário e intrinsecamente relacionado ao direito constitucional à retribuição.

4 A REMUNERAÇÃO NA LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS (LTFP)

Analisam-se, doravante, os principais aspectos relacionados ao regime retributivo dos servidores em funções públicas, tal como disciplinado no Capítulo VI da Lei Geral do Trabalho em Funções

Públicas (LTFP), bem como as mais relevantes questões doutrinárias e jurisprudenciais acerca da matéria, com ênfase na decisão do Tribunal Constitucional acerca da constitucionalidade da Lei do Orçamento do Estado para 2011.

A LTFP disciplina entre os arts. 144 e 179 as regras relacionadas ao regime retributivo. De partida, a lei estabelece os princípios gerais do regime, consagrando o princípio da imperatividade das normas legais sobre remuneração e reafirmando o princípio da igualdade em matéria retributiva (PORTUGAL, 2014).

Com efeito, o art. 144, nº 1, prevê a imperatividade das normas legais relativas à remuneração, não podendo estas serem afastadas ou derogadas por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando previsto na lei. Objetiva o princípio em análise assegurar ao trabalhador, parte hipossuficiente na relação de trabalho, especial proteção jurídica.

A LTFP, no art. 144, nº 2, reitera o princípio da igualdade retributiva, ao aduzir que a determinação do valor da remuneração deve ser feita tendo em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual, salário igual.

Assim, os trabalhadores em funções públicas situados em uma mesma carreira deverão, a princípio, auferir igual retribuição, devendo a diferenciação remuneratória advir apenas das distinções relativas à quantidade, à natureza e à qualidade do trabalho prestado, através de suplementos remuneratórios, prêmios por desempenho ou até de alterações de posicionamento remuneratório.

A remuneração dos trabalhadores em função pública é devida com o início do exercício das funções públicas (art. 145, nº 1), sendo extinto o direito à remuneração quando da cessação do vínculo de emprego público. As possibilidades de suspensão desse direito são restritas às hipóteses previstas na lei.

São componentes da remuneração dos trabalhadores com vínculo de emprego em funções públicas (art. 146):

- a) Remuneração-base;
- b) Suplementos remuneratórios;
- c) Prêmios por desempenho.

4.1 Remuneração-base

A remuneração-base é o montante pecuniário correspondente ao nível remuneratório da posição remuneratória onde o/a trabalhador/a se encontra na categoria de que é titular (ou do cargo exercido em comissão de serviço). A remuneração-base anual é paga em 14 mensalidades, correspondendo uma delas ao subsídio de Natal e outra ao subsídio de férias, nos termos da lei portuguesa.

No que tange ao subsídio de Natal, a lei estabelece que tal subsídio possui valor igual a 1 (um) mês de remuneração-base mensal, que deve ser pago em novembro de cada ano. Já no que toca às férias, além da remuneração do período correspondente, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de remuneração-base mensal, que deve ser pago por inteiro no mês de junho de cada ano ou em conjunto com a remuneração mensal do mês anterior ao do gozo das férias, quando a aquisição do respectivo direito ocorrer em momento posterior.

Questão de relevo em matéria de remuneração dos trabalhadores com funções públicas é a fixação dos níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias das diversas categorias, agrupadas nas carreiras, e dos cargos em comissão. A atribuição dos níveis remuneratórios se dá por meio de decreto regulamentar, observadas as regras do art. 149 da LTFP, a partir da totalidade dos níveis remuneratórios susceptíveis de atribuição contidos na Tabela Remuneratória Única (TRU).

A TRU, além de conter a totalidade dos níveis remuneratórios passíveis de utilização na fixação da remuneração-base dos trabalhadores em funções públicas, contém a indicação do montante pecuniário correspondente a cada nível, que deve sempre ser maior ou igual à Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG), nos termos do art. 148.

Impõe-se salientar que o número de níveis remuneratórios e o montante pecuniário correspondente a cada um são fixados em portaria do Primeiro-Ministro e do membro do Governo responsável pela área das finanças (PORTUGAL, 2008).

A alteração do montante pecuniário correspondente a cada nível remuneratório deve manter a proporcionalidade relativa entre cada um dos níveis, salvo quando o primeiro nível remuneratório for fixado por referência à RMMG. Assim procedeu o Decreto-Lei nº 29/2019, que fixou o valor da remuneração-base praticada na Administração Pública como igual ou superior a € 635,07 (euros), montante pecuniário do 4º nível remuneratório da Tabela Remuneratória Única (TRU) (PORTUGAL, 2019). A partir da vigência dessa norma, todos os trabalhadores com remuneração inferior a € 635,07 foram repositionados automaticamente no 4º nível remuneratório da TRU.

A fixação da remuneração-base dos trabalhadores que exerçam funções ao abrigo de vínculo de emprego público a partir de uma Tabela Remuneratória Única é um dos principais traços distintivos dos regimes laborais público e privado. Isso porque, no âmbito das relações privadas, o empregado e o empregador, em tese, possuem autonomia para negociar a remuneração-base, conforme peculiaridades do caso concreto. No âmbito das relações de trabalho público, essa autonomia não existe do ponto de vista individual, sendo possível uma margem de negociação apenas do ponto de vista das negociações coletivas, sempre respeitado o princípio da legalidade.

4.2 Suplementos remuneratórios

Os suplementos remuneratórios são acréscimos remuneratórios devidos àqueles que exercem suas funções em postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes que outros postos de trabalho relacionados ao mesmo cargo ou às mesmas carreiras e categorias (art. 159 da LTFP).

Destinam-se a remunerar o trabalhador pelas condições específicas em que o trabalho é prestado ou pelas particularidades que envolvem a sua execução (MOURA; ARRIMAR, 2010).

São criados por lei e regulamentados por instrumentos de normatização coletiva. Em regra, são fixados em quantia pecuniária certa e só excepcionalmente em porcentagem da remuneração-base mensal.

Tendo em vista a destinação vinculada dos suplementos remuneratórios a condições peculiares dos trabalhadores que exercem suas funções em postos de trabalho de maior exigência, limita-se sua percepção ao período em que o trabalhador efetivamente permanecer sob as condições de trabalho que justificaram a sua atribuição. Assim, ausente a condição ensejadora da percepção do suplemento, a supressão do seu pagamento não implica redução salarial ilícita.

A LTFP classifica as condições de trabalho ensejadoras do pagamento de suplementos remuneratórios em anormais e transitórias, das quais são exemplo: o trabalho extraordinário, o trabalho noturno, o trabalho em dia de descanso semanal, o trabalho em feriados e os trabalhos fora do local normal de trabalho; e em permanentes, sendo exemplos: a prestação de trabalho arriscado, penoso ou insalubre, o trabalho por turnos, o trabalho em zonas periféricas, com isenção de horário e de assistência a órgãos de direção.

Destaca-se entre os suplementos remuneratórios o Trabalho Suplementar, que está disciplinado no âmbito dos trabalhadores em funções públicas no art. 162 da LTFP (PORTUGAL, 2014).

A prestação de labor além do período de duração normal do trabalho é considerada excepcional, ante as exigências de segurança e saúde do trabalhador, sendo o trabalho extraordinário condição a demandar o pagamento ao trabalhador de um acréscimo correspondente a:

- 1) em dia normal de trabalho:
 - a) 25% da remuneração na 1ª hora ou fração;
 - b) 37,5% da remuneração nas horas ou frações subsequentes.

2) em dia de descanso semanal ou feriado: 50% da remuneração por cada hora de trabalho.

Além disso, o legislador limitou a prestação de trabalho suplementar até o valor máximo correspondente a 1/3 da remuneração-base a cada mês, não sendo possível exigir trabalho suplementar após atingido esse limite.

Os montantes pecuniários acima podem ser fixados em instrumento de negociação coletiva.

A lei autoriza ainda que, mediante acordo, a remuneração do trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

4.3 Prêmios por desempenho

Os prêmios por desempenho são a componente do sistema retributivo prevista nos arts. 166 a 168 da LTFP, destinada a diferenciar e a premiar a qualidade do trabalho prestado, bem como a produtividade dos trabalhadores, remunerando méritos diferenciados (PORTUGAL, 2014). Trata-se, portanto, de legítima diferenciação dos trabalhadores conforme o mérito (qualidade do trabalho prestado).

A concessão dos prêmios por desempenho pressupõe, portanto, a existência de um processo de avaliação de desempenho prévio, mediante utilização de indicadores ou critérios objetivos, previamente fixados, de modo a permitir a transparência e a imparcialidade.

Nesse sentido, a Lei nº 66-B/2007, mais conhecida como Lei do Siadap, que revogou a Lei nº 10/2004, de 22 de março, criou o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, destinado a gerir o processo de avaliação de desempenho dos trabalhadores em funções públicas (PORTUGAL, 2007).

O art. 166 da LTFP disciplina o procedimento prévio à atribuição dos prêmios por desempenho, impondo:

- a) a existência de verba orçamentada para tal finalidade;
- b) a fixação pelo dirigente máximo do órgão ou do serviço, no prazo de 15 dias a contar do início da execução do orçamento, do universo de cargos, categorias ou carreiras elegíveis para a atribuição de prêmios por produtividade;
- c) a definição pelo dirigente máximo de qual montante será disponibilizado para cada universo de tais carreiras, cargos e categorias (afetação da verba).

O art. 167 da mesma lei fixa as condições cumulativas exigidas dos trabalhadores para que sejam contemplados com a parcela:

- a) estar integrado em carreira, categoria ou cargo contemplado com a atribuição de prêmios;
- b) exercer funções no órgão ou no serviço que procede à atribuição (excluídos, portanto, os trabalhadores vinculados ao serviço mas que estejam em situação de mobilidade);
- c) ter obtido, na última avaliação do seu desempenho, a menção máxima ou a imediatamente inferior.

Assim, após exclusão dos trabalhadores que, no ano em questão, tenham alterado o seu posicionamento remuneratório na categoria, o montante máximo dos encargos, fixado por cada universo, é distribuído, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na avaliação de desempenho, de modo a que cada trabalhador receba o equivalente à sua remuneração-base mensal (PORTUGAL, 2014).

Nota-se que não há qualquer garantia de que a produtividade será efetivamente premiada com o acréscimo remuneratório, uma vez que pode ocorrer que o trabalhador, embora tenha mérito, não pertença a um cargo ou carreira eleitos pelo dirigente máximo para a atribuição de prêmios ou pode ocorrer de a verba afetada ao pagamento da premiação ser insuficiente, esgotando-se com os trabalhadores que obtiveram uma avaliação quantitativamente superior.

Cumprе ressaltar que o art. 168 da LTFP prevê a possibilidade de criação de outros sistemas de recompensa por desempenho, designadamente em função de resultados obtidos em equipe ou do desempenho de trabalhadores que se encontrem posicionados na última posição remuneratória da respectiva categoria, desde que respeitado o limite do orçamento fixado para essa finalidade.

Por fim, importa lembrar que, durante o período de grave crise econômica que afetou Portugal no início da década de 2010, quando teve vigência no país o Programa de Assistência Econômica e Financeira (PAEF), as Leis do Orçamento do Estado (LOEs) para 2013, 2014 e 2015 proibiram a prática de atos que impliquem valorizações e outros acréscimos remuneratórios, abrangendo, designadamente, os atos de que resulte a atribuição de prêmios por desempenho.

5 DAS ALTERAÇÕES PROVISÓRIAS AO REGIME JURÍDICO DE REMUNERAÇÕES E A LEI DO ORÇAMENTO DO ESTADO DE 2011: análise da jurisprudência do Tribunal Constitucional

Em face da grave situação econômica e financeira em que se encontrava o Estado português, inclusive sob risco de colapso do sistema financeiro, foi assinado em maio de 2011 o Programa de Assistência Econômica e Financeira (PAEF) entre Portugal e a *Troika*, integrada pelo FMI, pela Comissão Europeia e pelo Banco Central Europeu. O mencionado programa consistiu em um compromisso no qual Portugal receberia um empréstimo para satisfação de suas necessidades financeiras de curto e médio prazo, em troca da adoção de medidas de austeridade e promoção de reformas estruturais, com vistas a criar as condições para o crescimento da economia e reduzir os níveis de endividamento público. Foi nesse contexto que o governo português, a partir de 2011, passou a incluir na LOE a previsão de severas restrições ao sistema remuneratório dos trabalhadores em funções públicas.

5.1 LOE 2011

A primeira grande intervenção no regime retributivo dos empregados públicos foi implementada por meio da Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2011 – LOE 2011), que estabeleceu, dentre outras medidas, a redução das remunerações dos trabalhadores pagos com dinheiros públicos, cujas remunerações ilíquidas mensais situavam-se em valor superior a € 1.500, impondo uma taxa de redução progressiva de 3,5% a 10%. Ressalta-se que a base de cálculo das taxas de redução previstas foram as “remunerações ilíquidas”, ou seja, o valor agregado de todas as prestações pecuniárias recebidas pelo trabalhador, exceto subsídio de refeição, ajuda de custo, reembolsos e subsídio de transporte.

Por se tratar da primeira grande intervenção no sentido de reduzir os padrões remuneratórios dos trabalhadores em funções públicas, a qual ensejou uma profunda discussão jurídica no Tribunal Constitucional, este trabalho deter-se-á com maior profundidade nos desdobramentos jurídicos dessas medidas.

Tão logo foi publicada a lei, um grupo de deputados da Assembleia da República protocolou uma ação declaratória de inconstitucionalidade de diversos dispositivos da Lei nº 55-A/2010 junto ao Tribunal Constitucional.

Ao cabo da ação, o Tribunal Constitucional decidiu-se pela não inconstitucionalidade, através do Acórdão TC nº 396/2011, de relatoria do Conselheiro Joaquim de Sousa Ribeiro, o qual passamos a analisar, inicialmente sob a perspectiva dos fundamentos dos autores e, posteriormente, à luz da fundamentação jurídica do acórdão (PORTUGAL, 2011).

5.1.1 Fundamentos dos autores

Elencam-se a seguir uma síntese dos principais fundamentos sustentados pelos autores no sentido da inconstitucionalidade dos dispositivos legais impugnados:

- a) as alterações remuneratórias previstas têm natureza definitiva e não apenas temporária, uma vez que a alteração legislativa que se introduziu não foi acompanhada de qualquer cláusula de temporalidade e a anualidade do orçamento vale apenas no que respeita às verbas nele inscritas;
- b) violação do princípio do Estado de Direito, notadamente na vertente do subprincípio da proteção da confiança;
- c) a redução remuneratória proposta é arbitrária, porque, sendo permanente, ela se assenta num pressuposto que é temporário, que é o da crise econômico-financeira;
- d) violação do princípio da igualdade (art. 13 da CRP): discriminação negativa dos trabalhadores da Administração Pública;
- e) violação do direito fundamental à não redução do salário: a irredutibilidade salarial possui caráter de direito fundamental reconhecido por legislação ordinária, mas que, por via do art. 16, nº 1 da Constituição, acaba por obter uma força constitucional paralela, a ponto de não poder ser alterado ou revogado por uma lei ordinária posterior;
- f) violação do direito fundamental de participação na elaboração da legislação laboral por parte das entidades representativas dos trabalhadores.

5.1.2 Fundamentação do Tribunal Constitucional

Dispõem-se as alíneas seguintes a analisar pormenorizada-mente as razões de decidir do Tribunal Constitucional na ação declaratória de inconstitucionalidade da Lei nº 55-A/2010:

- a) da vigência temporal das normas da LOE: as normas impugnadas têm natureza orçamental, pois tratam de regras relativas às despesas do Estado, sendo sua eficácia limitada àquele orçamento específico. Torna-se desnecessário, pois, determinar expressamente o termo final da sua vigência, pois este está definido constitucional e legislativamente

(anual). Sendo temporárias, tais regras não eliminam do universo jurídico o regime anterior, mas apenas afastam temporária e parcialmente a sua aplicação.

- b) as medidas legais impugnadas possuem o objetivo final de diminuir o déficit orçamental para um valor precisamente quantificado, respeitador do limite estabelecido pela União Europeia, no quadro das regras da união econômica e monetária. Assim, a redução remuneratória proposta se insere em um contexto de excepcionalidade, não visando qualquer tipo de retrocesso social, mas sim o cumprimento das metas resultantes do Pacto de Estabilidade e Crescimento (PEC).
- c) participação das organizações de trabalhadores na elaboração da lei: no que corresponde a esse aspecto, o Tribunal Constitucional considerou que o direito constitucional das comissões de trabalhadores e também das associações sindicais – “participar na elaboração da legislação do trabalho” (arts. 54, nº 5, alínea d), e 56, nº 2, alínea a), da CRP. PORTUGAL, 1976) – restou plenamente assegurado, mediante a publicação em separata do Diário da Assembleia da República e do Boletim do Trabalho e Emprego das normas constantes da proposta de lei do Orçamento do Estado para 2011 com incidência nos trabalhadores. Entendeu, pois, o Tribunal que o cumprimento da mencionada formalidade constituiu ato de publicização bastante e suficiente para oportunizar a participação das entidades representativas dos trabalhadores no processo de elaboração da lei orçamentária, sobretudo porque fora concedido aos interessados prazo razoável para pronúncia.
- d) direito à irredutibilidade de salários: o Tribunal Constitucional fixou entendimento de que é direito fundamental o direito à retribuição, e não o direito à irredutibilidade salarial, sendo este relativizado em razão da autorização conferida pelo legislador ordinário para que se efetivem reduções de salários fundadas na lei ou em instrumento de regulamentação

coletiva do trabalho. Assim, o que a legislação efetivamente garante aos trabalhadores é que a entidade empregadora, seja pública, seja privada, abstenha-se de diminuir arbitrariamente o quantitativo da retribuição, sem adequado suporte normativo. Além disso, o Tribunal não reconheceu o alegado caráter fundamental do direito à irredutibilidade salarial, por considerar que, atendido um valor remuneratório mínimo, não se pode afirmar que a intocabilidade salarial seja uma exigência da dignidade da pessoa humana ou que se imponha como um bem primário ou essencial.

e) princípio da proteção da confiança: embora admitindo que a redução remuneratória prevista na LOE contraria a normalidade anteriormente estabelecida pela atuação dos poderes públicos em matéria remuneratória e, assim, frustra expectativas legitimamente mantidas pelos cidadãos afetados pelas normas impugnadas, o Tribunal considerou que a redução remuneratória estabelecida pela LOE 2011 não é arbitrária, justificando-se no contexto de absoluta excepcionalidade no quadro de gestão financeira dos recursos públicos. Explica-se no acórdão que o acentuado desequilíbrio orçamental e o crescimento da dívida soberana portuguesa impuseram ao Estado e à economia nacional graves dificuldades de financiamentos. Acentua ainda o Tribunal que referido contexto de desequilíbrio orçamental é comum a alguns países europeus, o que desencadeou a elaboração de uma estratégia europeia para promoção de uma drástica redução das despesas públicas, incluindo as resultantes do pagamento de remunerações. Dessa forma, o principal fundamento do Tribunal Constitucional para a rejeição da alegação de violação do princípio da proteção da confiança é o de que as medidas de redução remuneratória visam a tutelar um interesse público legítimo e prevalescente, de importância fulcral e caráter de premência, qual seja o reequilíbrio das contas públicas, em uma situação de emergência, de modo a evitar o colapso do sistema

financeiro e as repercussões catastróficas nas esferas econômica e social. Salienta o Tribunal, por fim, que as medidas impugnadas decorrem de uma opção política do órgão legislativo, devidamente legitimado pelo princípio democrático de representação popular.

- f) princípio da igualdade: nesse aspecto, o Tribunal Constitucional teceu ponderações acerca de uma possível violação do **princípio da igualdade perante os encargos públicos**, segundo o qual os sacrifícios inerentes à satisfação de necessidades públicas devem ser distribuídos de forma equitativa à generalidade dos cidadãos, que devem ser chamados a contribuir de igual forma para os encargos públicos à medida da sua capacidade contributiva.

Nesse sentido, o Tribunal ponderou que a estratégia de atuação com vistas à adequação orçamental e ao reequilíbrio do sistema, seja no sentido da promoção do aumento das receitas, seja do corte de despesas públicas, situa-se dentro da margem de livre conformação política do legislador. Por essa razão, não cabe ao Tribunal Constitucional

intrometer-se nesse debate, apreciando a maior ou menor bondade, deste ponto de vista, das medidas implementadas, restringindo-se a atuação judiciária à aferição da legalidade e da proporcionalidade das medidas eleitas (PORTUGAL, 2011).

Nesse aspecto, o Tribunal concluiu que, em razão dos compromissos firmados pelo governo português com instâncias europeias e internacionais, no sentido de conseguir resultados econômicos favoráveis a curto prazo, o corte de despesas públicas por meio da diminuição de vencimentos é medida idônea e legítima a garantir eficácia certa e imediata para o alcance do reequilíbrio orçamental.

Por fim, concluiu o Tribunal que inexistia no caso tratamento diferenciado entre os trabalhadores remunerados por verbas públicas e os trabalhadores do setor privado, tendo em vista que

aqueles não estão em posição de igualdade com os restantes cidadãos, sendo o sacrifício adicional exigido daquela categoria de trabalhadores justificado pelo vínculo à prossecução do interesse público a que se submetem.

Pela força dos argumentos jurídicos divergentes, passamos a expor, em apertada síntese, o teor dos votos vencidos na ação.

O Conselheiro Carlos Pamplona de Oliveira, em seu voto no sentido da inconstitucionalidade das normas impugnadas, considerou que tais regras violam o princípio do Estado de Direito democrático e o princípio da igualdade decorrente do disposto no art. 2º, nos nº 1 e 2 do art. 13 e na alínea a) do nº 1 do art. 59 da Constituição. Entende o eminente Conselheiro que inexistente

uma específica justificação para afectar, de forma exclusiva, esses trabalhadores (públicos), tendo em conta que a finalidade que o legislador ambiciona obter pode igualmente ser alcançada estendendo à generalidade dos cidadãos os encargos necessários à resolução dos problemas financeiros nacionais por via de simples medidas de natureza tributária, de fácil concretização prática (PORTUGAL, 2011, p. 41.404).

Já o Conselheiro J. Cunha Barbosa justificou que sua discordância verifica-se quanto à apreciação da questão de (in) constitucionalidade à luz do princípio da igualdade. Esclarece o Conselheiro que o objetivo perseguido pelas normas impugnadas, qual seja o alcance de uma maior sustentabilidade económico-financeira do país, integra o interesse público geral, de modo que, por imposição do princípio da igualdade, todos os que se encontrem nas mesmas condições remuneratórias previstas nas normas em causa devem suportar os sacrifícios em situação de igualdade, sob pena de discriminação negativa, no mínimo, injusta.

O terceiro voto divergente, de lavra do Conselheiro João Cura Mariano, destaca que a escolha do legislador quanto à redução remuneratória dos trabalhadores públicos não é a medida mais benigna entre as possíveis para se atingir a finalidade de interesse

público comum de reequilíbrio das contas públicas. Isso porque, nas palavras do eminente julgador,

não está demonstrado que exista uma diferença significativa nos efeitos da opção da redução dos vencimentos dos funcionários públicos, relativamente a uma tributação acrescida dos rendimentos de todos os cidadãos, sendo certo que ambas alcançariam o objectivo de redução do défice público, com menores encargos para os funcionários públicos, uma vez que a distribuição do sacrifício recairia sobre um universo substancialmente mais alargado. (PORTUGAL, 2011, p. 41.106).

Dessarte, concluiu o Conselheiro que não se mostra preenchido o requisito da necessidade que poderia justificar a violação do princípio da confiança em nome da prossecução de um interesse público superior.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contexto de excepcionalidade que caracterizou a grave crise econômico-financeira do Estado português no início dos anos 2010 fez emergir clamores de uma reforma administrativa capaz de simplificar o regime jurídico dos trabalhadores em funções públicas, o que resultou na aprovação da Lei nº 35/2014, que simplificou a estrutura remuneratória desses trabalhadores e o enquadramento nas respectivas carreiras.

Nesse sentido, a criação da Tabela Remuneratória Única (TRU), a simplificação dos componentes que integram a remuneração dos trabalhadores públicos (remuneração-base, suplementos remuneratórios e prêmios) e o enxugamento das carreiras existentes no setor público parecem ter sido medidas adequadas às necessidades de o Estado promover um controle fiscal mais eficiente do gasto de pessoal.

Contudo, embora pese o entendimento do Tribunal Constitucional português quanto à possibilidade de redução **temporária** das

remunerações dos trabalhadores em funções públicas motivada pela grave crise econômica (acórdão TC nº 396/2011), avaliamos que a medida é flagrantemente violadora do princípio da igualdade, na medida em que impõe sobre determinados cidadãos (os trabalhadores em funções públicas) um ônus manifestamente desproporcional, sobretudo ao se considerar que o objetivo de redução do déficit fiscal poderia ser alcançado por meio de medidas mais equitativas, como o acréscimo da tributação sobre os rendimentos em geral dos cidadãos ou das empresas.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**: noções básicas. Coimbra: Coimbra Editora, 2015.

MARTINS, João Zenha. A retribuição no Código do Trabalho: breve panorâmica. *In*: JORNADAS REGIONAIS DE DIREITO DO TRABALHO, 2., 2018, Ponta Delgada. **Memórias [...]**. Ponta Delgada: Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional, 2018. p. 173-187.

MEDEIROS, Rui. **O direito fundamental à retribuição**: em especial, o princípio a trabalho igual salário igual. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2016.

MOURA, Paulo Veiga e; ARRIMAR, Cátia. **Os novos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores da administração pública**: comentário à lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro. 2. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2010.

PORTUGAL. Constituição da República Portuguesa. **Diário da República**, [Lisboa], n. 86/1976, Série I, 10 abr. 1976. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34520775/view>. Acesso em: 15 abr. 2020.

PORTUGAL. Decreto-Lei nº 29/2019. Estabelece a atualização da base remuneratória da Administração Pública. **Diário da**

República, [Lisboa], n. 36/2019, Série I, 20 fev. 2019. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/119901746/details/normal?q=decreto+29%2F2019>. Acesso em: 7 maio 2020.

PORTUGAL. Lei nº 7/2009. Institui o Código do Trabalho. **Diário da República**, [Lisboa], n. 30/2009, Série I, 12 fev. 2009. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>. Acesso em: 15 abr. 2020.

PORTUGAL. Lei nº 10/2004. Cria o sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública. **Diário da República**, [Lisboa], n. 69/2004, Série I-A, 22 mar. 2004. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/541273/details/normal?filterStart=2004-03-22&filterAction=TRUE&q=lei+n.+10+2004&perPage=25&fq=lei+n.+10+2004>. Acesso em: 5 maio 2020.

PORTUGAL. Lei nº 35/2014. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. **Diário da República**, [Lisboa], n. 117/2014, Série I, 20 jun. 2014. Disponível em: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/view?p_p_state=maximized&cid=107981190. Acesso em: 15 abr. 2020.

PORTUGAL. Lei nº 55-A/2010. Orçamento do Estado para 2011. **Diário da República**, [Lisboa], n. 253/2010, 1 Suplemento, Série I, 31 dez. 2010. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/344942/details/maximized>. Acesso em: 15 abr. 2020.

PORTUGAL. Lei nº 66-B/2007. Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública. **Diário da República**, [Lisboa], n. 250/2007, 1 Suplemento, Série I, 28 dez. 2007. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/227271/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2066-B%2F2007%2C%20de+28+de+dezembro>. Acesso em: 15 abr. 2020.

PORTUGAL. Presidência do Conselho de Ministros e Ministério das Finanças e da Administração Pública. Portaria

nº 1553-C/2008. Aprova a tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas, contendo o número de níveis remuneratórios e o montante pecuniário correspondente a cada um e actualiza os índices 100 de todas as escalas salariais. **Diário da República**, [Lisboa], n. 252/2008, 4. Suplemento, Série I, 31 dez. 2008. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/port/1553-c/2008/12/31/p/dre/pt/html>. Acesso em: 5 maio 2020.

PORTUGAL. Supremo Tribunal de Justiça. Acórdão no julgamento da revista no processo nº 4156/10.6 TTLBSB. L1.S1 (Revista). No cálculo das retribuições de férias e de subsídio de férias do tripulante de cabina deve atender-se à média das quantias auferidas pelo mesmo [...]. **Diário da República**, [Lisboa], Série I, 29 out. 2015. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a58828c24202dcc480257ee40038dd18?OpenDocument>. Acesso em: 15 abr. 2020.

PORTUGAL. Tribunal Constitucional. Acórdão nº 396/2011. Não declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas constantes dos artigos 19, 20 e 21 da Lei nº 55-A/2010, 31 dez. (Lei do Orçamento de Estado para 2011). **Diário da República**, [Lisboa], n. 199/2011, 2. Série, 17 out. 2011. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/3036937/details/maximized>. Acesso em: 1 fev. 2020.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2015. Tomo I.

SANTOS, Inês Catarina Azevedo da Costa. **A retribuição e as prestações complementares**: análise das repercussões na retribuição de férias, subsídios de férias e de Natal. Tese (mestrado em Direito dos Contratos e de Empresa) – Escola de Direito, Universidade do Minho, Minho, 2014. Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/44580/1/In%c3%aas%20Catarina%20Azevedo%20da%20Costa%20Santos.pdf>. Acesso em: 16 out. 2019.

UNIÃO EUROPEIA. Tratado sobre o funcionamento da União Europeia. **Jornal Oficial da União Europeia**, Bruxelas, 7 jun. 2016. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF. Acesso em: 15 abr. 2020

BIBLIOGRAFIA

DIREITO das relações laborais na administração pública. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2018. Disponível em: URL:http://http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/Administrativo_fiscal/eb_DRLAP_2018.pdf. Acesso em: 16 out. 2019.

FERNANDES, António Monteiro. Direito do trabalho: a noção de retribuição no regime do contrato de trabalho: uma revisão da matéria. **Revista da Faculdade de Direito Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias**, Lisboa, n. 2, p. 73-101, 2014.

SALGADO, Ana Catarina. **O contrato de trabalho em funções públicas**. 2015. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2015. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/25141/1/ulsd729635_td_Ana_Salgado.pdf. Acesso em: 16 out. 2019.