

## **Segurança Social e remunerações irregulares**

*Manuel Anselmo Torres e Irene Ventura Abrantes*

### **Sumário**

O presente artigo analisa o conceito de regularidade como pressuposto da incidência de contribuições e cotizações de segurança social sobre certas componentes variáveis da retribuição pela prestação de trabalho, vulgarmente designados por comissões ou por prémios, ensaia a distinção entre comissões e prémios para efeitos contributivos e conclui pela exclusão da incidência sobre prémios cuja atribuição não obedeça a critérios estáveis ou permanentes.

### **Abstract**

This article analyzes the concept of regularity as a prerequisite of the charge to social security contributions of certain variable components of workers' compensation commonly referred to as commissions or bonuses, proposes a distinction between commissions and bonuses for social security purposes and concludes that no contributions fall on bonuses that are awarded without adhering to stable and permanent criteria.

1. Introdução; 2 A base de incidência contributiva; 3. Base de incidência contributiva e conceito de regularidade; 4. Distinção entre comissões e prémios; 5. Conclusão.

### **1. Introdução**

Em vésperas do novo código contributivo que deverá finalmente sistematizar e, desejavelmente, clarificar o regime tributário da segurança social, subsiste ainda um largo campo de incerteza acerca da incidência de contribuições e quotizações sobre remunerações irregulares.

É frequente em certos sectores de actividade económica os empregadores remunerarem os seus trabalhadores através do pagamento de um montante fixo mensal e, eventualmente, de um acréscimo,

normalmente anual, dependente dos proveitos da empresa associados ao desempenho do próprio trabalhador.

O empregador faz normalmente depender a atribuição desse acréscimo da ultrapassagem de um limiar de proveitos atribuível ao trabalhador ou à equipa que este integra ou dirige. O valor do acréscimo consiste normalmente numa dada percentagem sobre o excesso.

Esses acréscimos caracterizam-se por uma grande variabilidade, quer quanto à sua atribuição ou não atribuição, quer quanto aos montantes efectivamente atribuídos. Quando atribuídos, os acréscimos tendem a constituir uma parte significativa da remuneração total dos trabalhadores, ainda que não seja a sua componente principal.

É usual que o direito ao acréscimo normalmente não conste do clausulado do contrato de trabalho nem de regulamento interno do empregador, embora os trabalhadores sejam antecipadamente informados dos seus termos

É também usual as empresas designarem esses acréscimos por “prémios” ou por “comissões”, sem qualquer pretensão de rigor terminológico.

Sucede que a lei utiliza essa terminologia para definir a base de incidência das cotizações e contribuições de segurança social, distinguindo entre “*comissões [...] e outras prestações de natureza análoga*” e “*prémios de rendimento, de produtividade [...] e outros de natureza análoga, que tenham carácter de regularidade*”. Dependendo a incidência contributiva dos prémios do seu carácter de regularidade, ao contrário das comissões, torna-se necessário esclarecer se os acréscimos pagos pelos empregadores, acima descritos, se devem considerar sujeitos ou excluídos desta base de incidência.

## 2. A base de incidência contributiva

A base de incidência das contribuições dos empregadores e das cotizações dos trabalhadores para os regimes de segurança social (de ora em diante colectivamente designadas por “contribuições”) encontra-

se definida, fundamentalmente, no Decreto Regulamentar n.º 12/83, de 12 de Fevereiro (DR 12/83). Esta lei, não obstante limitar o seu enunciado a apenas três artigos, pretendeu, no dizer do seu preâmbulo, “*compilar e actualizar*” um vasto elenco de regras de incidência até então dispersas por “*variadíssimas normas avulsas*”, de modo a aproximar a base de incidência “*tanto quanto possível dos rendimentos efectivamente auferidos pela prestação de trabalho*”.

Resultou assim, desde logo, do preâmbulo do DR 12/83 que a base de incidência contributiva não coincidia nem passaria a coincidir com “*os rendimentos efectivamente auferidos pela prestação de trabalho*”, posto que era desiderato da nova lei tão-só “aproximá-la” desse valor “*tanto quanto possível*”.

O conflito descrito no preâmbulo do DR 12/83 entre aproximação desejável e aproximação “*possível*” da base de incidência contributiva ao valor da retribuição efectiva é patente na peculiar técnica legislativa utilizada nos seus três artigos. Assim, embora comece por definir a base de incidência de modo amplo e abrangente, nela incluindo genericamente todas “*as remunerações recebidas e pagas*” (artigo 1º), logo limita o conceito de remunerações, para efeitos de incidência, às “*prestações a que o trabalhador tem direito pela prestação de trabalho*”, enumeradas a título exemplificativo (artigo 2º), para acabar por excluir do conceito de remuneração, sempre para efeitos de incidência, certas prestações ainda que o trabalhador a elas tenha direito (artigo 3º).

Do confronto dos três artigos do DR 12/83 resulta claro que o conceito de “*remuneração*” é aí utilizado com o sentido particular de base de incidência. As contribuições incidem sobre as prestações que a lei define como remuneração e, inversamente, as prestações sobre as quais não incidem contribuições são consideradas como não constituindo remuneração para os efeitos do DR 12/83.

Assim, a lei não considera remunerações “*para efeitos do artigo 1º*” certas prestações pagas a título de subsídios destinados a fazer face a certas despesas pessoais, mesmo que o trabalhador a elas tenha direito. Será o caso dos “*subsídios concedidos a trabalhadores para estudos dos filhos*” (alínea f) do artigo 3º) ou pagamentos a título de “*despesas de transporte*” de e para o local de trabalho (alínea a) do artigo 3º).

Mesmo aquelas prestações que o próprio DR 12/83 inicialmente considerou como remunerações, e assim incluiu na base de incidência contributiva, por constituírem, nos termos do artigo 2º, prestações a que o trabalhador tem direito pela prestação de trabalho, sofreram, até hoje, uma significativa erosão.

Desde logo, poucos meses volvidos sobre a sua publicação, o DR 12/83 foi alterado pelo Decreto Regulamentar n.º 53/83, de 22 de Junho, com efeitos retroactivos à data da entrada em vigor do primeiro. Este novo decreto modificou o elenco das prestações sujeitas a segurança social (“*a que o trabalhador tem direito pela prestação de trabalho*”), dele eliminando a participação nos lucros da empresa (alínea i) do artigo 2º) e acrescentando o requisito de “*regularidade*” à sujeição dos prémios de rendimento e produtividade (alínea d) do artigo 2º) e dos subsídios de residência (alínea m) do artigo 2º). Ao passar a elencar como remunerações sujeitas a contribuições apenas aqueles prémios e aqueles subsídios “*que tenham carácter de regularidade*”, o DR 12/83 passou a excluir da base de incidência contributiva idênticos prémios e subsídios *sem* carácter de regularidade.

Mais tarde, pelo Decreto-Lei n.º 140-D/86, de 14 de Junho, foram também excluídos da base de incidência contributiva os subsídios para alimentação<sup>1</sup> e os abonos para falhas, até então definidos como remuneração pelas alíneas n) e o) do artigo 2º do DR 12/83.

Embora seja inegável que o DR 12/83 utiliza uma linguagem claramente inspirada, por um lado, na fórmula abrangente das normas de incidência tributária dos rendimentos do trabalho dependente (“*todas as remunerações recebidas e pagas*” – artigo 1º), e por outro no conceito de retribuição próprio do direito do trabalho (“*as prestações a que, nos termos do contrato de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito pela prestação de trabalho*” – artigo 2º – esta última retirada quase *ipsis verbis* do artigo 82º da Lei do Contrato de Trabalho (LCT)<sup>2</sup>), não se confunde nem se reconduz a nenhuma delas.

---

<sup>1</sup> Os subsídios de refeição passaram a ter uma incidência contributiva igual à do IRS pelo Decreto-Lei n.º 102/89, de 29 de Março.

<sup>2</sup> Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, que foi revogado pelo Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, por sua vez revogada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, actualmente em vigor, cujo artigo 258º reproduz a anterior definição de retribuição.

O campo de incidência contributivo desenhado pelo DR 12/83 é mais estreito do que o conceito de rendimento do trabalho dependente oriundo do Código do IRS, ao excluir, designadamente, a participação nos lucros do empregador<sup>3</sup>. Difere também do conceito juslaboral de retribuição, ao excluir certas prestações ainda que os trabalhadores a elas tenham direito, designadamente os subsídios para estudos dos filhos ou para assistência médica, bem como os subsídios de residência que não tenham carácter de regularidade.

Do acima exposto podemos retirar, desde já, as seguintes conclusões quanto à definição legal da base de incidência contributiva e à sua evolução:

- A base de incidência de contribuições para a segurança social não abrange todas as remunerações recebidas e pagas, nem sequer todas aquelas a que o trabalhador tem direito nos termos do contrato de trabalho e das normas que o regem, afastando-se assim, quer da base de incidência do imposto sobre os rendimentos do trabalho dependente, quer da noção juslaboral de retribuição da prestação do trabalho<sup>4</sup>
- Ao longo do tempo tem-se assistido a uma progressiva erosão da base de incidência contributiva<sup>5</sup>.

### **3. Base de incidência contributiva e conceito de regularidade**

Como acima vimos, a incidência contributiva de certas prestações a que, nos termos do contrato de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito pela prestação de trabalho, depende, além disso, do seu carácter de regularidade. É o caso dos subsídios de residência, de renda de

---

<sup>3</sup> Sobre a distinção entre as bases de incidência de contribuições de segurança social e IRS, vd. FREITAS PEREIRA, Relações entre a Tributação dos Rendimentos do Trabalho Dependente e as Contribuições para a Segurança Social – A Experiência Portuguesa, em GLÓRIA TEIXEIRA (Coord.) Tributação do Trabalho Dependente – Relação com as Contribuições para a Segurança Social, Vida Económica, Maio 2000.

<sup>4</sup> Em idêntico sentido, cf. ILÍDIO DAS NEVES, Direito da Segurança Social, Princípios Fundamentais numa Análise Prospectiva, Coimbra, 1996

<sup>5</sup> Idem, ibidem.

casa e outros análogos e dos prémios de rendimento, de produtividade, de cobrança, de condução, de economia e outros de natureza análoga (respectivamente, alíneas m) e d) do artigo 2º do DR 12/83).

Vimos também que o requisito de regularidade dessas prestações não é originário do DR 12/83, tendo sido acrescentado, com efeitos retroactivos, por lei posterior. A necessidade sentida pelo legislador de acrescentar esse requisito, além de ter o significado inequívoco de excluir da base de incidência aquelas prestações que *não* tenham esse carácter de regularidade, assenta no pressuposto de que essa exclusão não resultava já da definição genérica de remuneração contida no corpo da norma. O conceito de regularidade do DR 12/83 não é imanente ao conceito de remuneração nele empregue, mas é exterior a ele.

Podemos assim concluir que certas prestações, como os subsídios de residência e os prémios de produtividade, apenas integram a base de incidência contributiva se preencherem um duplo requisito: constituírem remuneração e terem carácter de regularidade.

Porém, o DR 12/83 não fornece dados para integrar o conceito de regularidade. Podemos, é certo, seguir o rasto desse conceito na lei laboral, onde o carácter “regular” das gratificações concedidas pelo empregador constitui um indício – e apenas um entre vários – da sua natureza retributiva. Contudo, o conceito de regularidade desempenha, na lei laboral, a função inversa daquela que identificámos na lei da segurança social. Enquanto no DR 12/83 a regularidade surge como *requisito* adicional de incidência contributiva de certas prestações que à partida já são definidas como remunerações, na lei laboral verifica-se o inverso: a regularidade serve para qualificar como retribuição uma atribuição patrimonial que, em princípio, não tem a natureza de retribuição.

Com efeito, a LCT dispunha no seu artigo 88º que não se consideram retribuição as gratificações extraordinárias concedidas pela entidade patronal como recompensa ou *prémio* pelos bons serviços do trabalhador, salvo se, pela sua importância e carácter *regular* e permanente deverem, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

O actual artigo 260º do Código do Trabalho retoma e desenvolve essa norma, acrescentando que também não têm natureza retributiva as gratificações relacionadas com os *resultados obtidos pela empresa* salvo se, pela sua atribuição *regular* e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

Não obstante as diferentes finalidades normativas com que o conceito de regularidade é empregue no direito laboral e no direito da segurança social, nenhum desses direitos lhe confere um sentido específico ou próprio, que devesse divergir do seu sentido literal. Regularidade significa, literalmente, a característica do que é normal, uniforme, conforme com regras<sup>6</sup>. A doutrina laboral vem atribuindo à expressão “regular” utilizada na lei a referência a “*uma remuneração não arbitrária mas que segue uma regra permanente, sendo portanto constante*”<sup>7</sup>, relacionando-a com “*a natureza continuada da relação de trabalho, traduzindo a estabilidade tanto da entidade patronal que com ela se satisfaz, como a das necessidades para cuja satisfação o trabalhador aliena o seu trabalho*” e com a “*expectativa legítima [do trabalhador] quanto à percepção dessa atribuição*”<sup>8</sup>.

Nesse sentido, não têm carácter de regularidade o subsídio de residência ou o prémio de rendimento ou de produtividade que não seguem uma regra permanente. É o que sucede com os prémios cuja atribuição dependa de certas condições ou da realização de certos objectivos relacionados com a produtividade, mérito e desempenho profissional do trabalhador, determinados periodicamente pelo empregador<sup>9</sup>. Não havendo uma regra constante, o trabalhador não tem uma expectativa do seu recebimento.

Note-se que, inversamente, esses subsídios e prémios têm carácter de regularidade pelo simples facto de seguirem uma regra permanente. Regularidade, neste sentido, não significa constância ou invariabilidade da prestação. Um subsídio ou um prémio podem ter carácter de regularidade ainda que não sejam atribuídos em todos os períodos ou o sejam por um valor que varie significativamente de um

---

<sup>6</sup> Na definição do Dicionário da Língua Portuguesa Contemporânea, Academia de Ciências de Lisboa, Editorial Verbo, 2001.

<sup>7</sup> Cf. BERNARDO XAVIER, Curso de Direito de Trabalho, 1992, p. 382.

<sup>8</sup> Cf. MÁRIO PINTO, PEDRO FURTADO MARTINS e ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, Comentários às Leis do Trabalho, Vol. I, 1994, p. 247.

<sup>9</sup> Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 8 de Fevereiro de 2001, processo n.º 3114/00.

período para outro. Apesar de a constância ou invariabilidade de um prémio ou subsídio constituírem um forte indício de que a sua atribuição segue uma regra permanente, não implica a sua regularidade.

#### **4. Distinção entre comissões e prémios**

O DR 12/83 sujeita a contribuições para a segurança social as “comissões”, independentemente do seu carácter de regularidade (alínea c) do artigo 2º). Embora a lei não defina o conceito, entende-se normalmente por comissões, neste contexto, as remunerações calculadas como percentagem do valor de um negócio ou de um conjunto de negócios. Neste sentido, constituem comissões as remunerações calculadas, no todo ou em parte, em percentagem dos negócios que um trabalhador promove para o empregador. Neste sentido também, as comissões distinguem-se dos prémios de rendimento ou de produtividade, pois destinam-se a apenas a remunerar o trabalho e não a premiar um especial desempenho, como é próprio de um prémio.

Ainda que o prémio seja calculado como uma percentagem de certa grandeza, distingue-se da comissão na medida em que resulta normalmente do cumprimento de uma meta ou objectivo. Ao contrário da comissão, o prémio não remunera um qualquer desempenho, mas apenas um especial desempenho.

A distinção entre comissões e prémios constante da norma de incidência contributiva faz, assim, apelo à natureza da remuneração, e não à particular designação que empregadores e trabalhadores atribuam à prestação acordada. A circunstância de as partes atribuírem um prémio de produtividade sob a designação de “comissão” ou vice-versa não deve determinar a sua sujeição ou exclusão da base contributiva. A distinção tem, naturalmente relevância, na medida em que o carácter de regularidade é, como vimos, pressuposto da incidência dos prémios, mas não das comissões.

#### **5. Conclusão**

Duas conclusões se podem retirar da análise das regras de incidência de contribuições de segurança social acima desenvolvida.



Em primeiro lugar, configura uma prestação análoga a um prémio de rendimento ou de produtividade e não uma comissão, para efeitos de incidência contributiva, o acréscimo anual pago pelo empregador em função da ultrapassagem, atribuível ao trabalhador ou à equipa que este integra ou dirige, de certos limiares de proveitos. Uma comissão, pelo contrário, depende normalmente da mera promoção de negócios ou vendas, independentemente do cumprimento de metas ou objectivos mais ou menos ambiciosos de desempenho.

A circunstância de o empregador designar uma ou outra prestação como uma comissão ou como prémio não afecta essa conclusão, pois é a natureza da prestação que releva para efeitos de incidência contributiva e não a sua designação.

Só o prémio depende da regularidade para integrar o campo de incidência contributiva.

Em segundo lugar, o prémio atribuído pelo empregador apenas terá carácter de regularidade, para efeitos de incidência contributiva, se e na medida em que seguir critérios estáveis ou permanentes, quer quantos aos objectivos de que depende a sua atribuição, quer quanto ao modo de quantificar os montantes a atribuir. Sendo os critérios da sua atribuição e quantificação fixados anualmente pelo empregador, o prémio não terá carácter de regularidade se esses critérios variarem significativamente de ano para ano. Nesse caso, os prémios atribuídos aos trabalhadores estarão excluídos da base de incidência contributiva.