

Como pode o trabalhador reagir ao atraso no pagamento da sua retribuição?

A relação de trabalho é sinalagmática, encontrando-se, de um lado, a força de trabalho disponibilizada pelo trabalhador, e, do outro lado, a prestação pecuniária devida pela entidade empregadora ao trabalhador em virtude daquela disponibilização.

A entidade empregadora tem o dever de colocar a quantia correspondente à retribuição à disposição do trabalhador na data do respetivo vencimento. Assim, para saber quando é que a entidade empregadora emerge em incumprimento contratual é necessário saber quando é que a sua obrigação se vence. O Código do Trabalho apenas refere que o crédito retributivo se vence por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação em contrário ou uso diverso, são a semana, a quinzena e o mês, sendo claramente este último o mais usual. A prestação retributiva não tem necessariamente que estar na disponibilidade do trabalhador até ao último dia útil de cada semana, quinzena ou mês. Tem, isso sim, que estar disponível até ao último dia útil do período de referência. O pagamento da retribuição é uma obrigação com prazo certo, o que significa que o seu vencimento se verifica sem a necessidade de interpelação da entidade empregadora.

Perante a falta de pagamento pontual da retribuição o trabalhador pode suspender ou resolver com justa causa o contrato de trabalho.

No caso de falta de pagamento pontual da retribuição por um período de 15 dias sobre a data de vencimento, o trabalhador pode suspender o contrato de trabalho, mediante comunicação por escrito à entidade empregadora e à Autoridade para as Condições do Trabalho (doravante, ACT), com a antecedência mínima de 8 dias em relação à data de início da suspensão. Caso a entidade empregadora declare por escrito que prevê que não vai pagar a retribuição em dívida até ao termo daquele prazo, o trabalhador pode suspender o contrato de trabalho em momento anterior.

A falta de pagamento que se prolongue por período de 15 dias deve ser declarada pela entidade empregadora no prazo de 5 dias, a pedido do trabalhador. Em caso de recusa, a ACT, a pedido do trabalhador, emitirá a respetiva declaração.

Durante a suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador pode exercer outra atividade remunerada, apesar de continuar sujeito ao dever de lealdade para com a entidade empregadora originária devedora. O trabalhador poderá também ter direito a receber subsídio de desemprego

durante o período em que o contrato de trabalho se encontra suspenso.

A cessação da suspensão do contrato de trabalho pode ocorrer de três formas: mediante comunicação do trabalhador à entidade empregadora e à ACT de que põe termo à suspensão a partir de determinada data; com o pagamento integral das retribuições em dívida e dos juros de mora; por acordo entre trabalhador e entidade empregadora para regularização das retribuições em dívida e juros de mora.

A falta de pagamento pontual da retribuição, seja ela culposa ou não culposa, constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador. Contudo, a falta culposa de pagamento pontual da retribuição assume especial relevância. A falta de pagamento pontual da retribuição é considerada culposa quando se prolongue por período de 60 dias, ou quando a entidade empregadora, a pedido do trabalhador, declare, por escrito, a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo. Perante tal situação, o trabalhador pode resolver com justa causa o contrato de trabalho. A resolução do contrato de trabalho deve ser comunicada por escrito à entidade empregadora, no prazo de 30 dias a contar do termo do período de 60 dias. Em caso de falta culposa o trabalhador terá ainda direito a uma indemnização a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento da entidade empregadora, não podendo ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades.

A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição habilita o trabalhador a resolver o contrato de trabalho com justa causa, mas não lhe confere o direito a receber uma indemnização.

Gonçalo Caetano, Advogado Associado na Vilar & Associados - Sociedade de Advogados (E-mail: gc@vilar.pt), 13/04/2022

Consulte mais notícias em: www.vidaeconomica.pt