

[Projeto de Lei n.º 485/XV/1.ª \(IL\)](#)

Colocar no Recibo de Vencimento dos trabalhadores por conta de outrem os custos suportados pela entidade patronal no âmbito das contribuições para a Segurança Social

Data de admissão: 11 de janeiro de 2023

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

ÍNDICE

- I. A INICIATIVA**
- II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS**
- III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL**
- IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL**
- V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR**
- VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS**

I. A INICIATIVA

O projeto de lei *sub judice* visa alterar a redação do [artigo 276.^o](#) do Código do Trabalho, consagrando a obrigatoriedade de, nos recibos de vencimento, ser feita referência aos custos suportados pela entidade empregadora relativos às contribuições para o regime da Segurança Social.

Justificando a sua iniciativa, os proponentes começam por referir que, através do seu recibo de vencimento, os trabalhadores por conta de outrem podem verificar a parcela da contribuição que é paga, em seu nome, pela entidade empregadora à Segurança Social, mas já não a parcela dessa contribuição que é da responsabilidade da entidade empregadora.

Consideram os proponentes que «não há qualquer diferença entre o montante atribuído ao trabalhador ou à entidade patronal. Ambos são valores que a empresa considera como custo do trabalho e que entrega à Segurança Social em nome do trabalhador», pelo que deve o trabalhador ser informado da totalidade da contribuição paga à Segurança Social. Acrescentando, ainda, que o conhecimento dessa informação permitirá aos cidadãos terem maior consciência «da receita fiscal e contributiva que recai sobre os seus rendimentos do trabalho» e, por conseguinte, serem «mais exigentes com as despesas do Estado».

A iniciativa legislativa em apreço é composta por três artigos: o primeiro, que define o respetivo objeto, o segundo, que determina a alteração do artigo 276.^o do Código do Trabalho e o terceiro, que contempla a norma de entrada em vigor.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

- **Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais**

¹ Ligação para o artigo retirada do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico (<https://dre.pt/>). Salvo indicação em contrário, todas as ligações para referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico.

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar da Iniciativa Liberal (IL), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#)² (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)³ (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

São também respeitados os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que esta parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 10 de janeiro de 2023, tendo sido junta [a ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 11 de janeiro foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.^a), por despacho do Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciado na sessão plenária no mesmo dia.

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como [lei formulário](#)⁴ contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

² Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

³ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

⁴ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

O título da presente iniciativa legislativa - «Colocar no Recibo de Vencimento dos trabalhadores por conta de outrem os custos suportados pela entidade patronal no âmbito das contribuições para a Segurança Social» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário. Em caso de aprovação, o título poderá ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final, nomeadamente fazendo referência ao diploma a alterar.

A iniciativa altera o Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), indicando-o no artigo 2.º, assim como os diplomas que procederam a alterações anteriores (mas não o número de ordem da alteração).

No n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, é estabelecido o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores.

Todavia, a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente. Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante”.

Em caso de aprovação, esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 3.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no dia seguinte ao da sua publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

- **Conformidade com as regras de legística formal**

A elaboração de atos normativos da Assembleia da República deve respeitar as regras de legística formal constantes do [Guia de legística para a elaboração de atos normativos](#),⁵ por forma a garantir a clareza dos textos normativos, mas também a certeza e a segurança jurídicas.

Segundo as regras de legística formal, o título de um ato de alteração deve referir o ato alterado⁶. Tal como já referido, a iniciativa altera o Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), pelo que essa menção deve constar do título.

A indicação do número de ordem de alteração pode constar apenas no articulado, designadamente na norma sobre o objeto, tornando assim o título mais conciso. Sugere-se que seja analisada em apreciação na especialidade a possibilidade de o iniciar pelo substantivo, como recomendam, sempre que possível, as regras de legística formal⁷, nos seguintes termos:

“Aposição dos custos suportados pela entidade patronal no âmbito das contribuições para a Segurança Social no recibo de vencimento dos trabalhadores por conta de outrem, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)”.

Refira-se ainda que a redação da epígrafe e do proémio do artigo 2.º também pode ser objeto de aperfeiçoamento, designadamente quanto à identificação da alteração do Código do Trabalho nos mesmo termos em que sugere a redação do título supra indicada.

A iniciativa em apreço não nos suscita outras questões pertinentes no âmbito da legística formal, na presente fase do processo legislativo, sem prejuízo de análise mais detalhada a ser efetuada no momento da redação final.

⁵ Documento disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

⁶ DUARTE, David [et al.] – *Legística: perspectivas sobre a concepção e redacção de actos normativos*. Coimbra : Almedina, 2002. P. 201.

⁷ DUARTE, David [et al.] – *Legística: perspectivas sobre a concepção e redacção de actos normativos*. Coimbra : Almedina, 2002. P. 200.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

A [Constituição da República Portuguesa](#)⁸ (CRP), no seu [artigo 59.º](#), enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito 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» e, bem assim, os direitos ao «repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas» [alíneas *a*) e *d*) do n.º 1]. Por sua vez, incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, designadamente a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho [alínea *b*) do n.º 2].

Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição). O Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 368/97](#)⁹ e [Acórdão n.º 635/99](#)) quando confrontado com alguns direitos, em particular consagrados no referido artigo 59.º, n.º 1, alíneas *a*) e *d*), considerou que se trata de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas quer para entidades privadas.

Um dos princípios fundamentais do direito do trabalho, com consagração constitucional na citada alínea *a*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição é o de que a trabalho igual, salário igual, reafirmando-se o mesmo no [artigo 270.º](#) do Código do Trabalho que fixa os critérios de determinação da retribuição.

O [Código do Trabalho](#)¹⁰, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)¹¹ vem desenvolver os mencionados preceitos constitucionais relativos à retribuição, no seu

⁸ Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na Internet do Parlamento.

⁹ Todas as referências aos Acórdãos são feitas para o portal oficial do Tribunal Constitucional.

¹⁰ Diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico, salvo indicação em contrário.

¹¹ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), com as alterações introduzidas pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019,](#)

Capítulo III, do Título II, do Livro I, cujo [artigo 258.º](#) considera 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, compreendendo a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie (n.ºs 1 e 2). A retribuição pode ser certa, variável ou mista, sendo a retribuição certa calculada em função do tempo de trabalho (n.ºs 1 e 2 do [artigo 261.º](#)). Por sua vez, o [artigo 276.º](#) determina a forma de pagamento da retribuição, sendo esta paga em dinheiro ou, estando acordado, em prestações não pecuniárias, nos termos do [artigo 259.º](#). O seu n.º 2, estabelece que a «parte pecuniária da retribuição pode ser paga por meio de cheque, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, devendo ser suportada pelo empregador a despesa feita com a conversão do título de crédito em dinheiro ou o levantamento, por uma só vez, da retribuição», constituindo contraordenação muito grave a sua violação. De acordo com o n.º 3, «até ao pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de segurança social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber», constituindo contraordenação leve a sua violação.

Relativamente ao n.º 3 do mencionado [artigo 276.º](#), «pretende-se que o empregador informe o trabalhador, sempre que aquele tenha de proceder ao pagamento da sua retribuição de um conjunto de elementos, os quais poderá o próprio trabalhador utilizar até judicialmente. Com semelhante informação, permite-se que o trabalhador controle não só a sua retribuição, designadamente aferindo dos descontos ou deduções à mesma realizados (limitados pelo disposto no artigo 279.º), ao mesmo tempo que se mune o trabalhador da informação necessária para que, querendo, confirme que foi inscrito na Segurança Social, que foram feitas as deduções necessárias para esta, e que aquelas deduções foram efetivamente entregues àquela instituição. O documento referido no n.º 3 deste artigo 276.º é designado de recibo de retribuição, ou de vencimento¹²».

[de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro e 1/2022, de 3 de janeiro.](#)

¹² *In*: MARECOS, Diogo Vaz - Código do Trabalho Comentado – 4.ª edição, Edições Almedina, 2020, pág. 705.

O [Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social](#)¹³, aprovado em anexo à [Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro](#), estabelece no seu [artigo 24.º](#) que estão obrigatoriamente abrangidos pelo regime geral os trabalhadores que exercem atividade profissional remunerada ao abrigo de contrato de trabalho nos termos do Código do Trabalho, cabendo à entidade empregadora a obrigação de comunicação de trabalhadores à segurança social, qualificando como contraordenação o seu não cumprimento nos prazos fixados (leve quando seja comunicada nas 24 horas seguintes ao termo do prazo ou grave nas demais situações), conforme dispõe o [artigo 29.º](#). As entidades empregadoras estão igualmente obrigadas a declarar à segurança social, em relação a cada um dos trabalhadores ao seu serviço, o valor da remuneração que constitui a base de incidência contributiva, os tempos de trabalho que lhe corresponde e a taxa contributiva aplicável (n.º 1 do [artigo 40.º](#)).

A taxa contributiva global do regime geral correspondente ao elenco das eventualidades protegidas (doença, parentalidade, desemprego, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte), é de 34,75 %, cabendo 23,75 % à entidade empregadora e 11 % ao trabalhador ([artigo 53.º](#)).

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

▪ **Âmbito da União Europeia**

No âmbito da alínea b) do n.º 2 do artigo 4.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE), a política social, nos termos definidos no presente Tratado, é um dos domínios partilhados entre a União e os Estados-Membros.

Esta matéria é desenvolvida no Título X do referido Tratado, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente, no que diz respeito às condições de trabalho (artigo 153.º, n.º 1, alínea b) TFUE).

A [Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores](#) prevê que o mercado interno conduza a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos

¹³ Diploma consolidado.

trabalhadores da União. Prevê ainda a [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#), no seu artigo 31.º, que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas, bem como direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal.

Neste contexto, o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), nos seus princípios 5 e 6, estipula que as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas e que os trabalhadores têm direito a um salário justo que lhes garanta um nível de vida decente.

Neste mesmo contexto, destaca-se a [Diretiva \(UE\) 2019/1152](#)¹⁴ relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, que visa melhorar as condições de trabalho ao promover um emprego mais transparente e previsível, garantindo, simultaneamente, a adaptabilidade do mercado de trabalho, estipulando que a informação sobre a remuneração deverá incluir todos os elementos que a compõem, incluindo, se for o caso, o pagamento de horas extraordinárias, prémios e outros direitos, direta ou indiretamente recebidos pelo trabalhador em razão do seu trabalho, acrescentando ainda que o facto de os elementos de remuneração devidos por força de lei ou convenção coletiva não terem sido incluídos nessa informação não constitui motivo para os mesmos não serem facultados aos trabalhadores.

Esta Diretiva estabelece, igualmente, um conjunto de direitos mínimos dos trabalhadores, incluindo o dever dos empregadores informarem os trabalhadores, por escrito, dos elementos básicos da relação de trabalho, nomeadamente, a identidade das partes envolvidas na relação de trabalho, o local de trabalho e a natureza da atividade; a data de início, o termo certo do contrato, a data de fim, assim como a duração e as condições de qualquer período experimental; e a remuneração, incluindo o montante de base e outras componentes remuneratórias, o valor das horas extraordinárias, bem como a periodicidade e o método de pagamento.

- **Âmbito internacional**

- Países analisados**

¹⁴ Esta diretiva derivou da [COM \(2017\) 797](#), tendo sido [escrutinada pela Assembleia da República](#).

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional em: Espanha e França.

ESPAÑA

O [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#)¹⁵, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula no [artículo 29](#) a liquidação e pagamento do salário dos trabalhadores. O terceiro parágrafo do n.º 1 desse artigo determina que a documentação do salário será feita mediante entrega ao trabalhador de recibo individual e justificativo do pagamento do mesmo. Assim, o [recibo de salário](#)¹⁶ deverá ser ajustado ao modelo aprovado pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social, salvo se por convenção coletiva ou, na sua falta, por acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores, for estabelecido outro modelo que contenha com a devida clareza e separação das diferentes perceções do trabalhador, bem como das deduções que legalmente procedem.

Neste contexto, a [Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre](#), por la que se modifica el anexo de la [Orden de 27 de diciembre de 1994](#), por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios, veio redefinir esse modelo, mantendo-se em aplicação até à atualidade. Nele o empregador deve informar os trabalhadores do valor total da contribuição para a Segurança Social, indicando a parte que corresponde à contribuição do empregador e a parte que corresponde ao trabalhador. Essa obrigação decorre do n.º 2 do [artículo 142](#) do [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que determina que, no comprovativo de pagamento da referida remuneração, o empregador deve informar os trabalhadores do valor total da contribuição para a Segurança Social indicando, nos termos do n.º 2 do [artículo 141](#), a parte da contribuição que corresponde à contribuição do empregador e a parte correspondente ao trabalhador, nos termos que vierem a ser determinados pela legislação de aplicação.

FRANÇA

¹⁵ Diploma consolidado retirado do portal oficial *BOE.es* no dia 23/01/2023. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas respeitantes a Espanha são feitas para o referido portal.

¹⁶ https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_13_1.htm

O [recibo de vencimento](#)¹⁷ do funcionário é regulado no [Code du travail](#),¹⁸ nos [articles L3243-2](#) e [R3243-1 a R3243-9](#).

Entre as 16 obrigações de Informação que devem constar no recibo de vencimento do funcionário, elencadas no [article R3243-1](#), a 8ª especifica, na sua alínea a), que deve constar o valor e a base das contribuições de origem legal e convencional devidas pelo empregador e pelo funcionário antes da dedução das isenções mencionadas no 13º, bem como as suas taxas. A 14ª especifica que deve também constar o valor total pago pelo empregador, ou seja, a soma das remunerações referidas no 7º e das contribuições devidas pelo empregador referidas na alínea a) do 8º, menos as isenções das mesmas subscrições e contribuições referidas no 13.º.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que, embora se encontrem pendentes, na atual Legislatura, diversas iniciativas legislativas que visam alterar o Código do Trabalho, não foram apresentadas propostas ou projetos de lei com o objeto específico da iniciativa em apreço.

▪ Antecedentes parlamentares

A consulta à referida base de dados, não permitiu identificar, na Legislatura anterior, quaisquer iniciativas legislativas ou petições com objeto idêntico ao projeto de lei vertente.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

¹⁷ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F559>

¹⁸ Texto consolidado retirado do sítio da Internet da [LEGIFRANCE.gouv.fr](#) em 23/01/2023. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.



Foi promovida a apreciação pública desta iniciativa legislativa, com a sua publicação na [Separata n.º 44/XV, DAR, de 20 de janeiro de 2023](#), nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento, pelo período de 30 dias, de 20 de janeiro a 19 de fevereiro de 2023.

Os contributos recebidos podem ser consultados na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).