

### OPINIÃO

## CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL E A POSSIBILIDADE DE OPTIMIZAÇÃO DOS BÓNUS

O novo Regime Jurídico de Vinculação e de Contribuição da Protecção Social Obrigatória, aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 227/18, de 27 de Setembro, que entrou em vigor em 26 de Dezembro de 2018, aplica-se a qualquer processamento de salários feito a partir dessa data. Estas regras implicam um aumento muito significativo da base de incidência contributiva, uma vez que a remuneração base e outros complementos remuneratórios passarão, em regra, a estar sujeitos a contribuições para o sistema de Segurança Social.

Existe, contudo, algum espaço para debate e controvérsia: a Lei Geral do Trabalho prevê que as gratificações acidentais e voluntárias não relacionadas com a prestação do trabalho ou que sirvam de prémio ou reconhecimento pelos bons serviços, desde que de atribuição personalizada, não são consideradas como remuneração.

Isso significa que este tipo de bónus, os quais não são regularmente pagos aos trabalhadores, estão expressamente excluídos do conceito de salário base ou de complemento remuneratório pela Lei Geral do Trabalho. Não obstante, o Regime Jurídico da Segurança Social para Trabalhadores é omissivo sobre o assunto e, portanto, não resulta com clareza se tais bónus se encontram ou não sujeitos a contribuições para a Segurança Social. A principal razão para a controvérsia reside no facto de o conceito de “remuneração” constante do novo regime parecer seguir as mesmas regras e princípios da legislação laboral.

Consequentemente, a definição e a estrutura dos bónus concedidos aos trabalhadores pelas empresas podem ser relevantes para determinar se tais bónus estão ou não sujeitos a contribuições para a Segurança Social. Por esse motivo, qualquer tipo de política ou sistema de bónus actualmente em vigor deve ser analisado por forma a avaliar se existe espaço para optimização em termos de contribuições para a Segurança Social, especialmente em virtude da sua definição ou das condições relevantes para elegibilidade e forma de pagamento.

## JURISPRUDÊNCIA

### Compensação devida a trabalhadores com contratos de trabalho por tempo determinado em caso de despedimento ilícito. Princípio do *pacta sunt servanda* (Acórdão do Tribunal Supremo, de 31 de Outubro de 2018)

O caso em apreço consistiu num recurso de uma sentença de um Tribunal de primeira instância que julgou o despedimento com justa causa de um trabalhador com contrato de trabalho por tempo determinado como sendo lícito. O Tribunal Supremo revogou a decisão inicial e julgou o despedimento como ilegal por ausência de justa causa, mas negou provimento ao pedido do trabalhador para receber uma indemnização completa por despedimento ilícito nos termos da Lei Geral do Trabalho, bem como os subsídios de férias e de Natal, assim como a remuneração correspondente ao décimo quarto mês.

Tendo em conta que a Lei Geral do Trabalho não prevê nenhuma regra relativa ao pagamento de compensações ou indemnizações em casos de despedimentos ilícitos de trabalhadores com contratos de trabalho por tempo determinado, a conclusão do Tribunal Supremo reveste particular importância na medida em que, pela primeira vez, decidiu que, em caso de despedimento de um trabalhador com contrato de trabalho a termo resultante de um processo disciplinar declarado ilegal por ausência de justa causa, o empregador encontra-se obrigado a pagar ao trabalhador somente as remunerações e subsídios que sejam devidos até à data do termo do contrato de trabalho.

Esta decisão jurisprudencial apresenta uma solução para o aceso debate relativo à aplicação da Lei Geral do Trabalho a casos semelhantes. O Tribunal Supremo decidiu que não existia obrigação de pagar qualquer outra indemnização neste caso e, portanto, o princípio do *pacta sunt servanda* deveria ser aplicado, o que significa que não se verifica a existência de pagamento de qualquer indemnização e/ou de reintegração do trabalhador, mas apenas o pagamento dos créditos laborais que sejam devidos até à data do termo constante no contrato de trabalho.

## NOVIDADES LEGISLATIVAS

- **Decreto Executivo n.º 10/19, de 10 de Janeiro** - Cria o Serviço Provincial do Instituto Nacional de Segurança Social da Província de Luanda;
- **Decreto Executivo n.º 11/19, de 10 de Janeiro** - Aprova os procedimentos para obtenção de licença para o exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores;
- **Decreto Executivo n.º 5/19, de 8 de Janeiro** - Aprova o Regulamento Interno do Gabinete de Inspeção do Ministério dos Recursos Minerais e Petróleos;
- **Decreto Presidencial n.º 20/19, de 14 de Janeiro** - Aprova as Taxas de Actos Migratórios Consulares;
- **Decreto Presidencial n.º 21/19, de 14 de Janeiro** - Aprova a Tabela de Taxas de Actos Migratórios.

## FUTURAS OBRIGAÇÕES LABORAIS A TER EM CONTA

- Elaboração e envio da folha de registo de remunerações ao INSS (empresas com mais de 20 trabalhadores são obrigadas a remeter por via electrónica) e proceder ao pagamento das contribuições até ao dia 10 do mês seguinte.
- Preparação e apresentação, perante o Centro de Emprego da área da empresa, do Mapa de Registo Nominal de Trabalhadores de acordo com o modelo legal, com a informação até Março do ano correspondente, até 30 de Abril.
- As empresas do sector petrolífero que tenham celebrado um Contrato-Programa com o Ministério dos Recursos Minerais e Petróleos devem preparar e submeter à Direcção Nacional de Fomento de Quadros e da Cadeia de Valores do referido Ministério, até ao dia 31 de Março, um relatório circunstanciado sobre o balanço da execução do Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos relativo ao ano anterior. As empresas devem utilizar a plataforma digital disponibilizada pela Direcção Nacional de Fomento de Quadros e da Cadeia de Valores para o efeito.

Para mais informação contactar os seguintes membros da Miranda Alliance:

JAYR FERNANDES  
Jayr.Fernandes@mirandaalliance.com

ELIESER CORTE REAL  
Elieser.Real@mirandaalliance.com

NUNO GOUVEIA  
Nuno.Gouveia@mirandaalliance.com

© Miranda Alliance, 2019. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respectivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação contêm informação de natureza geral e não têm por objectivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Este Boletim Laboral é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.