
Retenção salarial – a minha entidade patronal pode deduzir dinheiro do meu salário ?

As retenções ou deduções salariais são as quantias que a entidade patronal retira da remuneração do trabalhador para obter o reembolso de certos montantes.

Em que casos a minha entidade patronal pode efetuar retenções salariais?


Essa possibilidade, que é um direito da entidade patronal, é rigorosamente limitada aos seguintes casos:

- ▶ quando o trabalhador tem de pagar uma multa em virtude da lei, do seu estatuto ou do regulamento interno da empresa, que deve estar regularmente afixado;
- ▶ quando o trabalhador cometeu uma falta que causou dano à entidade patronal;
- ▶ quando a entidade patronal forneceu ao trabalhador as ferramentas ou o equipamento necessário ao desempenho do seu trabalho e os respetivos produtos de manutenção, ou as matérias e materiais necessários ao desempenho do seu trabalho, e pelos quais o trabalhador é responsável de acordo com a utilização permitida nos termos do seu contrato;
- ▶ quando a entidade patronal adiantou dinheiro ao trabalhador.

Excetuando estes casos, não podem ser feitas deduções salariais, uma vez que ao trabalhador deve ser garantida a disponibilidade absoluta da sua remuneração.

A título de exemplo, foram consideradas como retenções salariais ilegais os seguintes casos:

- ▶ Dedução salarial por subsídios monetários indevidamente adiantados (CSJ, 8e, 26.04.2007, n° 31738)
- ▶ Dedução salarial por dias de férias tirados a mais (CSJ, 8e, 20.05.2010, n° 34288)
- ▶ Dedução salarial por excesso de despesas quilométricas e de combustível (CSJ, 8e, 4.02.2010, n° 34020)
- ▶ Dedução salarial por despesas de formação (CSJ, 6.03.2008, n° 32792)
- ▶ Dedução salarial por despesas de leasing (nem sequer uma compensação) (CSJ, 3e, 13.12.2001, n° 24692)



O que acontece se cheguei tarde ao trabalho? Ou se a minha entidade patronal me deu dinheiro a mais no salário?

Em caso de atraso do trabalhador ou de um pagamento demasiado elevado de salário, a entidade patronal não pode deduzir essas quantias na folha de vencimento (ficha de salário), deve pedir ao empregado que trabalhe mais tempo para recuperar os minutos ou horas que chegou atrasado e, no outro caso, que devolva à entidade patronal a quantia recebida (por exemplo, através de uma fatura).

A lei pode ser ignorada?

Mesmo se ambas as partes assinem um documento que permita uma compensação entre o salário do trabalhador e uma dívida à entidade patronal, este não é válido se a dívida ao empregador não corresponder a um dos 4 casos enumerados mais acima (cf. Tribunal de Recurso, 11 de junho de 1998, Sàrl Computersystems Luxembourg c/Toni, N° 20602; Tribunal de Recurso, 25 de janeiro de 2001, Pyramidis c/Ferrão Durães, N° 24511).

O facto de o trabalhador assinar um documento no qual este concorda com a dedução salarial não torna a retenção legal, uma vez que o trabalhador não pode renunciar, de forma válida, aos seus direitos (cf. Tribunal de Recurso, 31 de maio de 2001, Sayre v. Unitrack, N° 24479 e 24629).

Qual é a quantia que pode ser deduzida do salário nos 4 casos enumerados exaustivamente na lei?

Algumas das deduções salariais são limitadas, já que não podem exceder 10% da remuneração mensal líquida. Isto aplica-se a deduções feitas devido a multas, adiantamentos de dinheiro e danos causados pelo trabalhador.