

O pagamento da retribuição em criptomoedas



Maria Barbosa
CONSULTORA

Primera abordagem a esta temática – algumas considerações e ainda mais questões do ponto de vista laboral

O interesse no pagamento da retribuição dos trabalhadores com recurso a criptomoedas tem vindo a ganhar relevo nos últimos meses, tornando-se numa realidade incontornável. Esta nova tendência tem sido particularmente impulsionada pelos *millennials* e trabalhadores da geração Z, que exercem a sua atividade profissional nas áreas das tecnologias de informação (“IT”) e veem nesta modalidade uma forma de facilitar a prestação da sua atividade de qualquer lugar no mundo, naquilo que comumente se tem designado de nomadismo digital.

Para além disto, a crescente globalização permite às empresas e às suas equipas recorrer a trabalhadores que estão sedeados além-fronteiras, aumentando assim o rol de candidatos que poderão ocupar as vagas de emprego existentes. Esta oportunidade tornou-se especialmente relevante para as empresas, pois permitiu colmatar a escassez de mão de obra vivenciada no período de pós-pandemia, a qual foi especialmente impulsionada com o interesse demonstrado por empresas e investidores estrangeiros em acolherem Portugal como local para o desenvolvimento de novos negócios.

Neste enquadramento, verifica-se que o pagamento da

retribuição dos trabalhadores com recurso às criptomoedas surge como um enorme facilitador das relações laborais globais. Com efeito, as moedas virtuais podem ser negociadas com diversas outras moedas virtuais, podem ser convertidas em moedas fiduciárias (i.e. as FIAT) e depositadas nas contas correntes dos trabalhadores, não estão sujeitas a taxas de transferências transfronteiriças nem a taxas de câmbio, etc. Adicionalmente, as criptomoedas são acessíveis de qualquer lugar do mundo, permitindo um acesso a uma carteira de recursos muito superior. Imaginemos, por exemplo, a hipótese de um cidadão brasileiro trabalhar do Brasil para uma empresa portuguesa, recebendo a sua remuneração mensal sem intermediação de um banco, podendo converter as criptomoedas em FIAT quando e se quiser, tudo sem pagar taxas e sem quaisquer preocupações com a flutuação cambial do euro ou do real.

Do ponto de vista laboral, o interesse no pagamento de retribuição em criptomoedas tem vindo a ser especialmente suscitado pelos trabalhadores oriundos da América do Sul, que amiúde são confrontados com taxas de inflação elevadíssimas e que com recurso às moedas virtuais conseguem acautelar a sua posição financeira (ainda que haja o risco da flutuação da própria criptomoeda).

Importa, então, analisar se em Portugal é possível proceder ao pagamento da retribuição dos trabalhadores em criptomoedas. Seria excelente que após tantos anos de circulação das criptomoedas já existisse uma regulamentação desta matéria em Portugal, mas a verdade é que a legislação é ainda omissa e no âmbito das relações laborais estamos mesmo em modo de “navegação à vista” (perdoe-se-nos a expressão, mas parece-nos que resume bem onde nos posicionamos).

Urge, assim, regular estes temas de modo a evitar litígios futuros, pois se à primeira vista parece pacífico que as criptomoedas poderiam ser utilizadas no pagamento das retribuições dos trabalhadores, temos que uma análise mais cuidada deste tema nos faça tropeçar em diversas questões jurídicas que ainda não encontram cabal resposta na nossa legislação.

A questão mais premente será a de saber se as criptomoedas podem substituir a moeda FIAT aquando do pagamento da retribuição mensal? Se sim, considerando a possível flutuação, positiva ou negativa, das moedas virtuais, como é que é possível acautelar que, pelo menos, o trabalhador recebe o equivalente à retribuição mínima mensal fixada no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho eventualmente aplicável ou, se tal instrumento não existir, à retribuição mínima mensal garantida fixada pelo Governo? E se as criptomoedas não forem equiparadas a retribuição em dinheiro, será que podem ser qualificadas como retribuição em espécie? Nesse caso, há algum limite que deva ser observado e qual será a consequência do incumprimento desse mesmo limite? Se o recurso a criptomoedas para pagamento da retribuição não puder ser considerado pagamento em dinheiro ou em espécie, estamos perante uma nova figura não tipificada na lei? E, assim sendo, será que o recurso a criptomoedas apenas será possível aquando do pagamento de prémios, bónus ou outras prestações de natureza semelhante devendo ser afastado no caso de pagamento da retribuição do trabalhador *stricto sensu*? Por fim, será que poderia admitir-se um tratamento distinto para os trabalhadores que prestam atividade fora de Portugal, autorizando-se o recurso a criptomoedas?

Desde já avançamos que, para a generalidade destas questões, não conseguimos oferecer uma resposta firme que não possa ser contestada. De facto, a novidade do tema aliada à ausência de regulamentação permite uma grande panóplia de soluções que apenas poderão ser dirimidas através de nova legislação ou da jurisprudência que eventualmente vier a ser produzida. Assim, presentemente apenas nos propomos contribuir para o lançamento do debate sobre esta temática.

Atualmente, o Código do Trabalho estabelece que **a retribuição do trabalhador é satisfeita em dinheiro** ou, se as partes assim o acordarem, em espécie.

Ora, será que as moedas virtuais podem subsumir-se no conceito de dinheiro?

Segundo o dicionário Priberam, dinheiro é o “meio de troca, sob a forma de moedas ou notas, usado na aquisição de bens, na compra de serviços, de mão-de-obra, ou noutras transações financeiras, emitido pelo governo de cada país. Por sua vez, o dicionário Infopédia qualifica o dinheiro como sendo *“qualquer moeda de metal ou papel que representa um valor fixado por lei”*, admitindo, porém, que o dinheiro também possa também ser representado por um cartão de crédito ou de débito. Já a Wikipédia destaca que atualmente é complicado compreender *“o que é, e o que pode ser, o dinheiro”*, porquanto o atual sistema financeiro é complexo, abrindo as portas para que se inclua no conceito de dinheiro as moedas virtuais.

Perante o exposto, e dada a ausência de conceito congruente, ficamos sem conseguir concluir com certeza se as criptomoedas podem, ou não, ser qualificadas para efeitos do Código do Trabalho como sendo “dinheiro” e, enquanto tal, ser utilizadas para pagar a retribuição mensal dos trabalhadores.

Sem prejuízo, admitindo que se deva fazer uma interpretação restritiva do conceito de dinheiro de modo a garantir que o trabalhador recebe efetivamente uma quantia através de uma moeda FIAT, e considerando a posição adotada pela Autoridade Tributária no proc. n.º 5717/2015, de que as *“moedas virtuais não são, tecnicamente, consideradas “moeda” por não disporem de curso legal ou de poder liberatório em Portugal”*, tendemos a concluir que não se poderá ainda qualificar – para efeitos laborais - as criptomoedas como sendo dinheiro, devendo rejeitar-se a respetiva utilização aquando do pagamento da retribuição mensal.

Assim sendo, resta-nos aferir se **o pagamento da retribuição em criptomoedas poderá qualificar-se como retribuição em espécie?**

Também aqui, a nossa análise não é isenta de dúvidas.

Refere o Código do Trabalho que a prestação retributiva não pecuniária (i) deve destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família, (ii) não lhe pode ser atribuído valor superior ao corrente na região, e (iii) o seu valor não pode exceder o da parte em dinheiro. Habitualmente incluem-se nestas prestações o alojamento, alimentação, transporte, etc. Já não será qualificada como retribuição em espécie uma prestação que não permita a satisfação de necessidades pessoais dos trabalhadores como, por exemplo, a atribuição de um voucher para uma ida ao cinema.

Perante o exposto, é notório que o pagamento de uma quantia através de criptomoedas dificilmente será qualificado como retribuição em espécie (como, aliás, já foi declarado pela Autoridade para as Condições do Trabalho), ainda que possa ser depois convertido em moeda FIAT e utilizado para esse efeito. Nesta sede, o que releva para aferir se estamos perante uma necessidade pessoal do trabalhador e/ou do respetivo agregado familiar é o fim imediato que poderá ser dado àquela prestação. Sucede que, no caso das criptomoedas o fim imediato poderá revestir várias vestes, como ser meramente especulativo, servir para juntar um “pé-de-meia”, ser utilizado para o pagamento de uma viagem de lazer, entre outros.

Nesta medida, não sendo possível determinar, *ab initio*, se o fim imediato do pagamento em criptomoedas é a satisfação de necessidades pessoais do trabalhador e da sua família, então também não se poderá qualificar o mesmo como retribuição em espécie.

Por fim, como à luz da redação atual do Código do Trabalho não é possível recorrer às moedas virtuais para pagamento da retribuição do trabalhador, em dinheiro ou em espécie, importa questionar se será possível utilizar esta via, por exemplo, aquando da atribuição de uma prestação que vise premiar o trabalhador pelo seu bom desempenho? Neste âmbito, não vemos qualquer objeção legal para que o trabalhador receba um prémio ou bónus em criptomoedas.

Por todo o exposto e já em jeito de conclusão, parece-nos que a legislação laboral em vigor é muito restritiva e não permite acomodar esta nova tendência. Porém, o mundo avança e já num futuro muito próximo será impossível fugir a esta realidade. A verdade é que, num mundo globalizado, onde é possível recorrer a trabalhadores além-fronteiras, as vantagens geradas pela utilização de criptomoedas é elevada e será incontornável. Aguardamos, pois, ansiosamente por novos ventos vindos dos lados da Assembleia da República na esperança de que uma nova legislação possa conduzir o país para o futuro. CS'