

A RETRIBUIÇÃO

*Victor Ramalho**

I

DAS CAUSAS QUE DETERMINARAM O SURGIMENTO DA LEGISLAÇÃO LABORAL

A revolução industrial lançou à sua sorte aqueles que apenas tinham para vender a sua força de trabalho. Compreendendo que só organizados e recusando a prestação de trabalho abaixo de um mínimo, considerado de subsistência, se poderiam defender do livre jogo do mercado, os trabalhadores foram os personagens da história que deram causa, no final do século XIX, ao surgimento da legislação de trabalho. A fixação da jornada diária de trabalho, os períodos mínimos de descanso obrigatório e os mecanismos que respeitam à fixação e forma de pagamento da retribuição, são entre outros, marcos desse processo. O Direito do trabalho é, assim, um ramo novo do direito, que nem por isso deixa de ter regras mínimas que se pretendem universais, independentemente dos regimes e da diversidade de sistemas. A comprová-lo está esse acontecimento da maior importância, que foi a constituição da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, e na qual têm assento os representantes dos Governos, dos trabalhadores e dos empregadores da esmagadora maioria dos países do mundo.

Não admira por isso que o conceito de retribuição, que será o tema desta intervenção, na concepção jurídica que hoje se lhe empresta, seja elemento essencial para a caracterização do contrato individual de trabalho e tenha uma tão grande importância na vida económica. É por ele que se avalia o nível de vida dos povos, se conclui pelo grau de desigualdades sociais e a análise da forma da sua fixação permite diagnosticar o tipo de regime político existente.

* Assessor da Presidência da República para os assuntos de trabalho.

II

A PERSPECTIVA ECONÓMICA DO CONCEITO DE RETRIBUIÇÃO

O conceito jurídico de retribuição não traduz, em rigor, o entendimento que economicamente dele se faz. Na perspectiva económica, que aqui importa sublinhar, poder-se-á dizer que retribuição é tudo aquilo que o empregador satisfaz ao trabalhador, seja em dinheiro ou em espécie, em resultado da prestação do trabalho.

Nesta medida a retribuição é para o empregador sempre um custo de produção, enquanto para o trabalhador é, em geral, o único ou o prevalecente meio de subsistência. Para o primeiro, qualquer elevação nessa contrapartida é encarada como uma diminuição da margem de lucro enquanto para o segundo significa um melhoramento do nível de vida.

Este conflito de interesses determina que a retribuição esteja intimamente associada ao poder de compra. E porque o poder de compra se mensura pela quantidade de bens elementares que podem ser adquiridos com determinada quantidade de dinheiro é óbvio que a evolução, positiva ou negativa dos índices dos preços desses bens essenciais é factor determinante para a fixação da retribuição.

Nos processos negociais tendentes à fixação das retribuições mínimas que devem ser respeitadas para as várias categorias de profissionais, os parceiros sociais procuram por isso elaborar, segundo uma determinada população de referência, o índice de preços a observar, avaliando-o pela média aritmética dos preços de bens essenciais.

A relação da retribuição com o índice de preços no consumidor é assim, em qualquer sociedade, de consideração obrigatória, face à constatação de que os preços não são estáveis.

À primitiva não intervenção do Estado no processo de fixação das retribuições, seguiu-se a adopção de medidas programáticas para a fixação delas nas adjudicações que efectuasse e finalmente impôs a observância do pagamento de um mínimo, por todos os empregadores em relação aos trabalhadores que tivessem ao seu serviço.

Esse valor mínimo é, em geral, objecto de revisão anual, em função da evolução dos preços observada nos últimos doze meses.

Por esse facto, a Organização Internacional do Trabalho tem-se debruçado profundamente sobre esta questão e logo em 1928 adoptou uma convenção, a n.º 26, na qual se dispôs a metodologia a adoptar para a fixação de retribuições mínimas por parte dos Estados, onde não exista um regime eficaz de contratação colectiva de trabalho.

III

DOS DIFERENTES CONCEITOS JURÍDICOS DE RETRIBUIÇÃO

Já sublinhámos que o conceito económico de retribuição não se justapõe ao entendimento jurídico. Sucede que, mesmo nessa perspectiva, a retribuição não tem o mesmo tipo de tratamento no direito do trabalho, no direito da segurança social e no direito fiscal. Há verbas colocadas à disposição dos trabalhadores que, embora possam ser consideradas retribuição para o direito do trabalho, não são passíveis de incidência para a Segurança Social, ou só o são a partir de certo montante, enquanto outras, que não sendo retribuição podem ser e são-no fiscalmente tributadas como se o fossem. Estão no primeiro caso os subsídios de alimentação, ainda que atribuídos regular e periodicamente, e no segundo certas gratificações, ainda que aleatórias.

O tipo e a forma de incidência sobre as retribuições para a Segurança social ou para o fisco estão em grande medida condicionados e dependentes da política social e financeira existente, evoluindo os respectivos direitos independentemente uns dos outros. Para o nosso caso, o conceito que interessa registar é o que ele tem para o direito do trabalho, que funciona como uma garantia para o trabalhador, não podendo por isso ser unilateralmente diminuído pelo empregador.

IV

O CONCEITO DE RETRIBUIÇÃO PARA A LEGISLAÇÃO DE TRABALHO

1. O CRITÉRIO LEGAL

O artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, e o artigo 1 152.º do Código Civil Português definem o contrato individual de trabalho como «aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta».

Por outro lado, a Constituição salvaguarda o princípio da igualdade de tratamento, na esteira do que se contém no artigo 117.º do tratado de Roma (artigo 13.º), dispondo ainda que a retribuição deve ser ajustada à natureza, quantidade e qualidade da prestação obrigacional, segundo o princípio de que a trabalho igual deve corresponder uma retribuição igual.

Ao Estado, a quem compete assegurar as condições de trabalho, repouso e retribuição, impende a obrigação de estabelecer e actualizar o salário mínimo, tendo em conta, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o

nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento.

A retribuição é assim um elemento essencial do contrato individual de trabalho, que como regra não pode ser diminuída. Tal é o que resulta do disposto na alínea *c*) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, e que no território de Macau encontra paralelo na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

Esse conceito, aplicável às relações contratuais de trabalho no direito privado ou a estas subsumíveis, tem a sua definição no artigo 82.º do referido Decreto-Lei n.º 49 408, que de ora em diante e para simplificação se designará por Lei de Contrato de Trabalho (L.C.T.). A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações, regulares e periódicas, feitas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

Face a esta definição temos que a retribuição tem por pressuposto um contrato individual, pelo qual uma das partes se obriga a prestar certa actividade profissional a outrem de quem é economicamente dependente, podendo este utilizar a disponibilidade dessa actividade, em qualquer caso sempre com a obrigação de assegurar contrapartidas ao trabalhador, em dinheiro ou dinheiro e espécie, que quando regulares e periódicas não podem ser unilateralmente diminuídas. Compreende-se que assim seja. A dependência económica do trabalhador vulnerabiliza-o face ao empregador, colocando-o numa desigualdade de facto, que a lei deve equilibrar.

2. A REMUNERAÇÃO DE BASE OU SALÁRIO E AS OUTRAS PRESTAÇÕES RETRIBUTIVAS

A retribuição, que compreende a remuneração de base e todas as outras prestações, regulares e periódicas, feitas directamente em dinheiro ou dinheiro e espécie, tem porém uma limitação de ordem quantitativa quanto ao pagamento da verba não pecuniária.

As prestações não pecuniárias, ou sejam, aquelas que são efectuadas em espécie, não podem ultrapassar metade do total e devem ser destinadas à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou de sua família.

Esta limitação contém-se no artigo 91.º da L.C.T. e tem a sua correspondência quanto ao território de Macau no n.º 3 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril. Este diploma, ao estabelecer a limitação quantitativa do valor não pecuniário, eventualmente a satisfazer ao trabalhador, reporta-o porém ao salário, sinónimo de remuneração de base e não de retribuição, esta com sentido mais lato. Todavia, a circunstância de noutras disposições se utilizar a expressão retribuição com o alcance a que nos vimos reportando face à lei portuguesa, nomeadamente na

alínea *d*) do n.º 1 do artigo 9.º, determina que se retire a mesma conclusão — o valor satisfeito em espécie não pode ultrapassar metade do valor total.

A retribuição pode ainda ser certa, variável ou mista.

É certa quando a unidade de referência é temporal e exprime-se em regra por valor-horário ou mensal, embora também possa ser estabelecido ao dia ou à semana. A tendência é para a modalidade da retribuição certa com pagamento mensal, sendo a mais favorável à estabilidade do emprego e à segurança da relação de trabalho. A retribuição variável não se fundamenta na unidade de tempo e na presunção que o trabalhador efectua nela certa quantidade de trabalho, com certa qualidade, mas no resultado que se espera obter. Os exemplos-tipo desta modalidade de retribuição variável são os trabalhos à peça, à encomenda ou com participação nos lucros.

As modalidades de retribuição certa e variável podem ser compatibilizadas entre si e então diz-se que a retribuição é mista. A generalização para a forma de pagamento mensal encorajou a adopção da modalidade mista. Hoje em dia, em toda a Europa, de par com a salvaguarda da retribuição certa desenvolveram-se mecanismos adicionais de complemento a esta, através de prémios que estimulem a produtividade, em conexão directa com o resultado dos bens ou serviços efectuados.

A remuneração de base ou salário é porém a parcela mais importante da retribuição, que logicamente não a esgota. O salário, quando certo, é uma obrigação sempre devida ao trabalhador, ainda que o empregador não concretize a disponibilidade que tem de exigir a contraprestação da actividade daquele. É ainda o salário factor de determinação do valor-hora e assim elemento essencial para o cálculo retributivo. O valor-hora apura-se multiplicando o período da jornada semanal por 52 semanas e dividindo-se o valor assim encontrado por doze. Certas prestações complementares da remuneração de base e correctivas desta são apuradas em função da determinação daquele valor-hora e nomeadamente, o trabalho suplementar ou extraordinário, o prestado em dia feriado ou dia de descanso complementar, o trabalho nocturno, o trabalho prestado em regime de turnos, entre outros, que beneficiam de acréscimos percentuais sobre aquele valor horário.

As demais parcelas correctivas da remuneração de base e que hoje têm crescente relevância, só são porém exigíveis pelo trabalhador e assim adicionadas à remuneração de base para o cálculo da retribuição, que não pode ser diminuída — sempre que seja este o conceito a utilizar — quando resultam de uma obrigação assumida pelo empregador e tenham carácter regular e periódico. Em princípio o trabalho suplementar não tem carácter retributivo pela sua aleatoriedade, nem os encargos devidos pelas deslocações ou as gratificações extraordinárias concedidas pelo empregador

como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador (artigos 86.º, 87.º e 88.º da L.C.T.). E dizemos em princípio porque nada obsta a que o trabalho suplementar seja prestado regular e periodicamente, em resultado directo da obrigação assumida, o mesmo sucedendo com as gratificações concedidas pelo empregador quando devidas por contrato ou assim interpretadas pelos usos.

Por essa razão — e bem — o n.º 3 do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, aplicável ao território de Macau, dispõe que os trabalhadores que pratiquem modalidades combinadas de retribuição que pressuponham a realização de trabalho suplementar, periódico e regular, devem beneficiar no período de férias do acréscimo da média da parte variável nela se incluindo também a remuneração do trabalho suplementar.

3. A GENERALIZAÇÃO DA MENSUALIZAÇÃO COMO MODALIDADE DE SATISFAÇÃO DO SALÁRIO

À medida que as necessidades individuais dos cidadãos crescem, função do desenvolvimento económico, vão-se progressivamente instalando factores de pressão para a adopção da modalidade do pagamento mensal do salário. Esses factores, pela própria lógica do desenvolvimento, ao criarem necessidades e hábitos de consumo novos, propiciavam e legitimavam, como se viu, face ao conflito de interesse entre o empregador e o trabalhador, o surgimento de prestações complementares de natureza diferente do salário. Umas, são resultado dessas necessidades de tipo novo e encontram expressão a título exemplificativo na concessão do período de férias e no subsídio correspondente, bem como no subsídio de Natal. Outras emergem de estímulos à produtividade e traduzem-se em comissões, prémios e outro tipo de abonos.

A questão da adopção da modalidade de retribuição mensal como regra nas sociedades industrializadas e respeitadoras das leis do mercado não é porém tida por factor de agravamento dos custos de produção, tanto mais que se universalizou e é hoje uma garantia dos trabalhadores, que ninguém põe em causa. A resposta às preocupações de uma competitividade crescente impõe nessas sociedades ponderações, sobretudo no domínio da produtividade, crescentemente associadas à formação e especialização da mão-de-obra e não tanto na repressão sobre os salários.

V

FORMA, LUGAR E TEMPO DE CUMPRIMENTO DA RETRIBUIÇÃO

Durante largo período, discutiu-se em Portugal a admissibilidade do cumprimento da obrigação de satisfazer a retribuição por meio de cheque ou transferência bancária, face ao disposto na

redacção inicial do n.º 4 do artigo 91.º da L.C.T. que só o permitia por acordo com o trabalhador, que aliás tinha o mesmo alcance do n.º 4 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, aplicável no território de Macau. Hoje a nova redacção daquele preceito, dada pelo Decreto-Lei n.º 69/85, de 18 de Março, permite ao empregador o pagamento por cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, independentemente do consentimento deste. A medida foi adoptada em função da ponderação dos riscos que envolvia, especialmente para as grandes empresas, a mobilização num só dia de quantias muito avultadas em numerário. Ela tem-se revelado amplamente justificada e realista.

No acto do pagamento, o empregador deve porém entregar ao trabalhador o documento comprovativo da obrigação com discriminação do período a que a retribuição corresponde, as importâncias devidas a título de trabalho suplementar, bem como o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, os descontos efectuados e o líquido a receber.

Quanto ao lugar do cumprimento da obrigação retributiva, a regra é a de que deve ser efectuada no local de trabalho (n.º 1 do artigo 92.º da L.C.T. e n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, aplicável ao território de Macau).

Esta circunstância não prejudica que, por efeito de acordo expresso entre o empregador e o trabalhador ou em resultado do regulamento interno, possa ser estabelecido outro local para o cumprimento da obrigação. Neste caso e tal como se preceitua nos dispositivos supra referidos, o tempo gasto pela eventual deslocação conta-se como tempo de serviço.

Finalmente, o tempo de cumprimento da obrigação de satisfazer a retribuição diz respeito ao momento em que essa obrigação pode ser exigida pelo trabalhador e que é posterior à efectiva prestação da actividade profissional que entretanto se desenvolveu.

A regra é a de que a retribuição se vence por períodos certos e iguais (artigo 93.º, n.º 1, da L.C.T. e n.º 1 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, aplicável ao território de Macau) excepto se a retribuição for variável em que se presume uma unidade temporal de cálculo (n.º 3 do artigo 93.º e n.º 4 do artigo 28.º dos diplomas citados).

VI

O SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

A alínea *a*) do n.º 2 do artigo 60.º da Constituição da República Portuguesa obriga o Estado, como acima se referiu, a estipular um salário mínimo nacional. A fixação desse salário mínimo não prejudica, como é evidente, que, em resultado da negociação colectiva de trabalho, as partes outorguem retribuições mínimas

superiores àquele salário, o que aliás é a prática generalizada. Estas retribuições convencionais são referenciadas às categorias profissionais abrangidas pelo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho em causa.

O salário mínimo nacional é assim uma lei de garantia de retribuição aplicável independentemente dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em vigor.

A fixação desse mínimo salarial envolve a ponderação da idade dos trabalhadores, sendo actualmente menor para os trabalhadores de idade inferior a 18 anos (Decreto-Lei n.º 411/87, de 31 de Dezembro). Por outro lado, ele é fixado também tendo em atenção as empresas de pequena dimensão, consideradas como tais todas aquelas que têm menos de 20 trabalhadores (este limite foi fixado pelo Decreto-Lei n.º 494/88, de 30 de Dezembro, com referência ao artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelo referido Decreto-Lei n.º 411/87, de 31 de Dezembro).

Na determinação do valor a considerar, a lei fixa diferentes verbas consoante os ramos de actividade. O salário mínimo nacional é o mesmo para o comércio, indústria e serviços e menor para a agricultura e serviço doméstico.

Desde 1983 que em Portugal tem sido prática o princípio da anualidade da revisão deste salário. Esta prática decorre do período de vigência das tabelas salariais dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, fixado em doze meses, e da íntima relação que se estabelece entre o salário e o índice de preços no consumidor.

A metodologia que vem sendo seguida assenta na realização prévia de estudos por um grupo interministerial no qual participam representantes de todos os ministérios que exercem funções de tutela económica, seguindo-se a audição dos parceiros sociais no órgão apropriado, o Conselho Permanente de Concertação Social.

A tendência tem sido a de progressivamente se aproximar o salário mínimo da agricultura ao do comércio, indústria e serviços, com ponderação da evolução previsível do índice de preços no consumidor e da produtividade, tendo em atenção os salários médios praticados.

VII

O PRINCÍPIO DE QUE A TRABALHO IGUAL DEVE CORRESPONDER SALÁRIO IGUAL

A referência nos textos das declarações internacionais mais importantes que estabelecem a igualdade de tratamento e não discriminação salarial em função do sexo, raça, cidadania, território de origem e convicções políticas ou religiosas consignam também no

espírito, quando não na letra, o princípio de que a trabalho igual deve corresponder salário igual (vejam-se a Constituição da O.I.T., a Declaração Universal dos Direitos do Homem e o Pacto sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, assinado em Nova Iorque em 7 de Outubro de 1976, entre outros).

A alínea *a*) do n.º 1 do artigo 60.º da Constituição da República Portuguesa ao dar conteúdo à não discriminação adianta que a retribuição do trabalho deve ser ajustada à quantidade, natureza e qualidade do trabalho devendo observar-se o princípio *de que para trabalho igual deve corresponder salário igual*, de forma a garantir uma existência condigna.

Pese embora o entendimento prevalecente que esta norma constitucional importa sobretudo para a definição de uma política salarial, cujo conteúdo se verte na fixação do salário mínimo nacional, no concreto a regra da igualdade de tratamento da retribuição em função do trabalho não deixa por isso de ser fiscalizável. É óbvio que o princípio da retribuição igual para trabalho igual não significa nem pode significar um igualitarismo na contrapartida retribuição em função da referência à categoria profissional do trabalhador. Isso envolveria a negação da própria gestão empresarial e da adulteração daquele princípio, que assim negava a valorização dos mais competentes. É facto, porém, que a liberdade de contratação colectiva de trabalho decorre da própria liberdade de associação, importando aqui precisar a que se refere ao associativismo sindical. Neste plano, a Constituição da República Portuguesa, e por via dela, a legislação ordinária (Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril) garantem a independência dos sindicatos face ao Estado, partidos políticos e instituições religiosas, sendo consequentemente proibida qualquer ingerência na organização e direcção dos sindicatos e beneficiando por isso os dirigentes e representantes sindicais de especiais direitos de protecção para o exercício da actividade sindical.

Não existindo na legislação portuguesa critérios de representatividade sindical que façam aplicar obrigatória e automaticamente a uma mesma empresa as remunerações mínimas emergentes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho outorgados com determinado ou determinados sindicatos, quando existam eventualmente outras estruturas que não tendo chegado a acordo representem também trabalhadores das mesmas categorias profissionais, suscita-se a questão da legitimidade de aplicação de remunerações mínimas e obrigatórias diferenciadas. Para os trabalhadores representados pelos sindicatos que chegaram a acordo aplicar-se-iam as remunerações emergentes desse acordo, enquanto para os demais, ainda com a mesma categoria, essa situação não se verificava. No plano da liberdade de contratação colectiva de trabalho nenhuma objecção existe a que assim seja.

Todavia, e em concreto, face aos dispositivos constitucionais que salvaguardam a independência e a liberdade de acção sindical e que envolvem a não ingerência na vida destas associações, é importante apurar naqueles casos, por ausência de critérios de representatividade sindical, em que medida a assinatura de instrumentos de regulamentação colectiva com certos sindicatos e a recusa com outros, pelas entidades empregadoras, afecta ou não a aplicação do princípio de que a trabalho igual deve corresponder salário igual.

A dirimição num sentido ou noutro destes conflitos assim gerados só pode ser aferida face a cada caso concreto e em vista do desenvolvimento de todo o processo negociai.

VIII

PRESCRIÇÃO DOS CRÉDITOS QUE RESULTEM DO INCUMPRIMENTO DA RETRIBUIÇÃO

O regime da prescrição dos créditos que resultem do incumprimento da retribuição é o geral, ou seja, o que a lei estabelece tanto para os trabalhadores como para os empregadores poderem reclamar direitos emergentes do contrato de trabalho ou da sua violação ou cessação.

A regulamentação consta do artigo 38.º da L.C.T..

Por efeito do que resulta do disposto neste artigo, a prescrição extintiva verifica-se no dia seguinte ao decurso de um ano da cessação do contrato de trabalho, independentemente da antiguidade dos créditos. Todavia, a prova desses créditos é diferenciada face à antiguidade deles. Os créditos resultantes de indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo, isto é, a prova tem de ser formal.

IX

CONSIDERAÇÕES DE ORDEM ESTATÍSTICA

O surgimento de legislação laboral fundamentou-se em causas gerais comuns e, pese embora a circunstância de existirem princípios e mesmo regras de aplicação universal, aliás muito influencia-das pela acção da O.I.T., a realidade económica e social de cada país está sempre presente na adopção da política retributiva de cada país. No caso português, a recente integração na C.E.E. e a livre circulação de pessoas e bens entre os países membros, bem como a entrada em vigor do mercado único, tenderá à valorização do factor trabalho no rendimento nacional, por efeito das regras de uma

maior competitividade, com o conseqüente incremento da formação e especialização profissional que se verifica a bom ritmo também com ajudas comunitárias.

A constatação de que a realidade de cada país é o que é em cada momento, justifica que sumariamente façamos, à guiza de conclusão, algumas referências de ordem estatística. De entre essas considerações sobressai desde logo a prevalência das pequenas e médias empresas no universo das existentes em Portugal. Do número de empresas existentes, aquelas que empregam até 20 trabalhadores representam no universo existente cerca de 85%, facto que justifica a consideração delas na fixação do salário mínimo nacional e ainda na simplificação do procedimento disciplinar, tanto mais que em 1988 o número médio de trabalhadores das empresas era de 17. Nesse mesmo ano, a remuneração média geral de ganho era de 51 963\$00, significativamente superior ao salário mínimo nacional, por efeito da generalização da contratação colectiva de trabalho que impõe retribuições mínimas convencionais superiores. A variação entre a média de remuneração de ganho de um praticante ou aprendiz e de um quadro superior em actividade privada é de 1 para 6, situação que foi observada na implementação do novo sistema retributivo da função pública. As remunerações mais elevadas verificam-se no sector dos bancos, seguros e operações sobre imóveis, seguindo-se os transportes, armazenagens e comunicações.

