

CONSIDERAÇÕES ACERCA DA (IM)PENHORABILIDADE DAS INDEMNIZAÇÕES POR DESPEDIMENTO

Gil Valente Maia

Sumário: 1. Enunciação do Problema. 2. A (im)penhorabilidade da indemnização por despedimento: fundamentos e soluções em confronto. 2.1. A indemnização por despedimento e o fundamento do regime das impenhorabilidades. 3. A querela em torno da indemnização por despedimento: sinopse jurisprudencial e principais argumentos. 3.1. Principais tendências em confronto: sinopse dogmática e jurisprudencial. 3.2. Argumentos em abono das teses em confronto. Tomada de posição. Conclusões.

“Patrões e mestres sorriam, seguros da conciliação; moços e valadores cantavam, ansiosos de melhor vida. Bons tempos, aqueles! Os mestres ainda berravam, como dantes – Eh gente! Vamos ligeiro, que esta forçada é o resto. – Mas a cadência dos passos não se alterava, porque o pessoal já sabia que ia pagar o descanso com sete meses de privações”.

Soeiro Pereira Gomes, *Esteiros*, 12.^a ed., Publicações Europa – América, Mem Martins, 2001:13-14.

1. ENUNCIÇÃO DO PROBLEMA



Uma das questões mais interessantes e vívidas no âmbito da acção executiva, com manifesta refracção prática, tem sido a questão de aquilatar se os limites de penhorabilidade consagrados no artigo 738.º, número 1 do Código de Processo Civil (C.P.C.) são aplicáveis à compensação pela cessação do contrato de trabalho (a que, por facilidade expositiva e na linha das decisões sobre a matéria, nos referiremos apenas como

«indemnizações por despedimento»).

Constituindo aquela um crédito do trabalhador sobre a entidade empregadora, não raras vezes se entreveem situações em que aquele montante é penhorado na totalidade, multiplicando-se, por conseguinte, as situações em que, em sede de Oposição à Penhora, o executado-trabalhador alega a impenhorabilidade parcial daquele crédito, aduzindo, para o efeito, a norma do artigo 738.º, número 1 do C.P.C.

Destarte, se a questão interessa sobremaneira ao exequente e ao executado – em virtude do respectivo aumento ou diminuição da garantia do crédito exequendo – não deixa igualmente de interessar à entidade empregadora, dado que aquela, uma vez notificada por parte do Agente de Execução para proceder à penhora de salários ou outros rendimentos periódicos (art. 779.º, n.º 1 do C.P.C.), confrontar-se-á, amiudadas vezes, com o problema de saber qual o concreto montante a descontar o que, em caso de incumprimento, poderá conduzir a uma eventual execução contra a entidade empregadora com base em certidão emitida pelo Agente de Execução por incumprimento do depósito do valor em falta (art. 777.º, n.º 3 do C.P.C.).

Dado o carácter eminentemente prático do tema que nos propomos analisar, figure-se um breve exemplo:

A move contra B acção executiva para pagamento de quantia de certa, com base em sentença já transitada em julgado, na qual foi B condenada a pagar a A a quantia de €50.000,00 em virtude do incumprimento de um contrato de mútuo celebrado entre as partes. Entretanto, no âmbito da referida execução, foi penhorada a totalidade de um crédito de €25.000,00 que A detinha sobre a sociedade “C, Lda.”, crédito esse originado pela cessação do contrato de trabalho que vinculava B à referida sociedade. Realizada a penhora, e tendo B sido regularmente citado, veio aquele deduzir incidente de Oposição à Penhora alegando que o referido crédito que detém sobre a sociedade «C, Lda» apenas seria penhorável na proporção de 1/3, em conformidade com a norma do artigo 738.º, n.º 1 do C.P.C., peticionando, a final, a redução da penhora realizada em conformidade com aquele limite. A, tendo sido regularmente

citado para contestar, reitera a posição assumida, alegando que não se aplica a norma do artigo 738.º do C.P.C., posto que aquela indemnização não se trata de salário ou de qualquer prestação periódica, requerendo, a final, a improcedência do incidente e, conseqüentemente, a prossecução dos autos executivos.

O exemplo que figurámos, o qual reproduz a argumentação mais corrente em situações semelhantes, permite-nos identificar as principais questões sobre o tema. Assim, será o incidente deduzido por B julgado procedente? É aquela penhora lícita? Com que argumentos pode B reagir àquela penhora? Sem prejuízo da existência de múltiplos entendimentos sobre o tema – os quais se reflectem igualmente numa jurisprudência francamente dividida - desde já antecipamos a posição que cremos mais sustentável, a qual conduz a uma resposta positiva à pretensão de B, considerando que a compensação pela cessação do contrato de trabalho deve subsumir-se à norma do artigo 738.º, n.º 1 do C.P.C. e, em consequência, ser submetida aos limites de penhorabilidade crismados naquele normativo.

2. A (IM)PENHORABILIDADE DA INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO: FUNDAMENTOS E SOLUÇÕES EM CONFRONTO

2.1. A INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO E O FUNDAMENTO DO REGIME DAS IMPENHORABILIDADES

De acordo com a actual redacção do artigo 738.º, número 1 do C.P.C.¹: “São impenhoráveis dois terços da parte líquida dos vencimentos, salários, prestações periódicas pagas a título de aposentação ou de qualquer regalia social, seguro, indemnização por acidente, renda vitalícia ou prestações de qualquer natureza que assegurem a subsistência do executado”. Acaso se verifique alguma das hipóteses tipificadas na norma, a penhora

¹ Redacção introduzida pela Lei n.º 41/2013, de 26 de Junho.

não poderá, em regra, ser superior a 1/3 daquelas prestações, sem embargo do número 3 do referido artigo, sob pena de tal constituir fundamento de reacção por parte do executado, designadamente através da dedução do incidente de Oposição à Penhora (art. 784.º, n.º 1, alínea a) do C.P.C.).

As situações de impenhorabilidade, absolutas ou relativas, configuram hipóteses em que se sacrifica o direito do credor a ver-se satisfeito do seu crédito² – designadamente atingindo todo o património do devedor (art. 601.º do Código Civil e 735.º do C.P.C.) – em homenagem a valores e interesses legalmente protegidos, mormente a dignidade da pessoa humana e a consideração de que, para que aquela seja efectivada, não se afigura viável coartar o devedor dos meios estritamente necessário para assegurar a sua subsistência e, bem assim, a subsistência do respectivo agregado familiar (artigo 2.º da Constituição da República Portuguesa).³

Com efeito, é incontroverso que a compensação pela cessação do contrato de trabalho assume uma função compensatória ou ressarcitória, procurando sobretudo minorar o prejuízo que sempre sobreleva da extinção da relação laboral, ao mesmo tempo em que visa atribuir ao trabalhador um *quantum* – determinado de acordo com a respectiva antiguidade e salário – destinado a acorrer às respectivas necessidades do trabalhador (e, ainda que mediatemente, do respectivo agregado familiar) durante um período de tempo que se estima mais ou menos longo até à obtenção de novo emprego. Nesta conformidade, a inexistência daquela compensação poderia conduzir a situações, naturalmente indesejáveis, em que o trabalhador, não conseguindo

² Para FERNANDO AMÂNCIO FERREIRA tais hipóteses consubstanciam um caso de «colisão» ou «conflito» entre direitos. V. Fernando Amâncio Ferreira, *Curso de Processo de Execução*, 9.ª ed., Coimbra, Almedina, 2006: 164.

³ José Lebre de Freitas, *A acção executiva depois da reforma da reforma*, 5.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2009: 218. Neste sentido, cfr. Acórdão do Tribunal Constitucional de 11-02-2014, relatado pela Conselheira Maria Helena Brito, processo n.º 96/04.

exercer qualquer actividade remunerada durante um longo período temporal, ver-se-ia absolutamente privado das condições económicas para fazer face às suas necessidades e, reflexamente, do seu agregado familiar.⁴ Neste sentido, mesmo o sector jurisprudencial e doutrinal que propende em sentido contrário, defendendo a solução oposta àquele que se expende, tende a reconhecer que a compensação pela cessação do contrato de trabalho não assume uma natureza meramente retributiva – apesar de ser determinada com base no cálculo das remunerações auferidas pelo trabalhador – mas uma natureza compensatória ou ressarcitória, comungando da característica transversal ao regime das impenhorabilidades, qual seja a de assegurar determinadas condições materiais mínimas ao executado em conformidade com o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana.⁵

Se é certo que se vislumbra uma afinidade com o fundamento material que enforma o regime das impenhorabilidades⁶, a questão axial residirá, portanto, em saber se as referidas «*indenizações por despedimento*» se integram na parte final daquele inciso, nomeadamente quando aquele se refere a «*prestações de qualquer natureza que assegurem a subsistência do executado*». A questão – e a hesitação que sobre aquela ainda se faz sentir – carece de um cotejo com o regime progressivo, designadamente com a anterior formulação do actual artigo 738.º do

⁴ Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 28.04.2016, relatado pelo Desembargador José Feteira, processo n.º 101/14.8TTEVR.E1, disponível para consulta, à semelhança dos arestos citados, em www.dgsi.pt. No mesmo sentido, cfr. voto de vencido da Desembargadora Maria João Areias no Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 12.04.2018, relatado pelo Desembargador Moreira do Carmo, processo n.º 3234/13.4TBLRA-A.C1.

⁵ Veja-se, ainda que sustentando a possibilidade de ser penhorada a totalidade daquele valor, o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 12.04.2018, relatado pelo Desembargador Moreira do Carmo, processo n.º 3234/13.4TBLRA-A.C1. Aludindo a uma função «*social- previdencial*», cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 23.09.2019, relatado pelo Conselheiro Joaquim Moura, processo n.º 2076/08.3TBOAZ-E.P1.

⁶ Em sentido convergente, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual do Direito do Trabalho*, 3.ª ed. revista e actualizada, Rei dos Livros, Lisboa, 2018: 95.

C.P.C., em virtude das dificuldades interpretativas que a evolução legislativa parece, ainda, motivar.

Com efeito, o pregresso artigo 824.º, n.º 1 do C.P.C.⁷ referia-se a «*quaisquer prestações de natureza semelhante*», o que conduzia à interpretação – ainda vigente em parte da doutrina e da jurisprudência - de que a impenhorabilidade de dois terços não poderia atingir as «*prestações semelhantes*» às prestações periódicas pagas a título de aposentação ou de outra qualquer regalia social, seguro, indemnização por acidente ou renda vitalícia. Assim, por «*prestações de natureza semelhante*» eram consideradas, unicamente, as prestações percebidas de modo periódico a fim de salvaguardar a existência do executado. Aqui residirá, conseqüentemente, um dos argumentos fundamentais da tese que sustenta a penhorabilidade total do montante da indemnização, uma vez que aquele é, via de regra, pago de uma só vez ao trabalhador ou de modo fraccionado não se integrando, todavia, no conceito de prestação periódica ou de trato sucessivo⁸. Este é, com efeito, o argumento fundamentalmente aduzido por José Lebre de Freitas e Armindo Ribeiro Mendes para sustentarem a penhorabilidade total do montante percebido a título de indemnização por despedimento, porquanto aquele não se integraria no conceito de prestação periódica ou de trato sucessivo, sendo que apenas estas se destinariam a satisfazer as necessidades do executado.⁹ Em sentido semelhante propendem Virgínio da Costa Ribeiro e Sérgio Rebelo ao exigirem a

⁷ Estipulava este artigo que eram impenhoráveis: “*Dois terços das prestações periódicas pagas a título de aposentação ou de outra qualquer regalia social, seguro, indemnização por acidente ou renda vitalícia, ou de quaisquer outras pensões de natureza semelhante.*”

⁸ Por prestações reiteradas, periódicas ou de trato sucessivo entendem-se aquelas que, no decurso de uma relação obrigacional duradoura, se concretizam com determinados intervalos temporais. É o caso, por exemplo, da obrigação do locatário. V. António Menezes Cordeiro, *Direito das Obrigações*, Vol. I, AAFDL Editora, Lisboa, 2001: 357.

⁹ Cfr. *Código de Processo Civil Anotado*, Volume 3.º, 2.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2013:357.

verificação cumulativa de dois requisitos: a periodicidade do rendimento e que aquele se destine a assegurar a subsistência do executado.¹⁰ Tal posição continua a colher adesão em autorizada jurisprudência, mesmo após a *reforma* da legislação processual, a qual erige como argumento decisivo a inexistência de uma prestação periódica no caso do pagamento da indemnização por cessação do contrato de trabalho.¹¹

Cremos, no entanto, que a exigência acerca da natureza periódica do rendimento não se compagina com a actual redacção da norma do artigo 738.º, número 1 do C.P.C. e com a evolução daquele preceito. Com efeito, se a redacção anterior contemplava expressamente aquela outra exigência – a de prestação assumir uma natureza periódica – parece ter sido intenção clara do legislador acentuar, com a nova redacção, manifestamente mais aberta ou elástica, o *fundamento material* da norma, deslocando a tónica da periodicidade do rendimento para o *fim* que aquele visa. De acordo com aquela norma, o legislador prevê agora três categorias de prestações sujeitas a impenhorabilidade parcial, o que resulta expressamente da *fattispecie* normativa: i) os vencimentos e salários; ii) as prestações periódicas enunciadas; iii) as prestações de *qualquer natureza* que assegurem a subsistência do executado.¹²

¹⁰ Cfr. *A Acção Executiva Anotada e Comentada*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2017: 274-275.

¹¹ Veja-se, neste sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 20.02.2017, relatado pelo Desembargador Miguel Baldaia de Moraes, processo n.º 1034/10.2TBLSD-E. P1. Veja-se, no mesmo sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 12.04.2018, relatado pelo Desembargador Moreira do Carmo, processo n.º 3234/13.4TBLRA-A.C1. Ainda no mesmo sentido, e dada a sua importância, merece especial relevo o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 20.03.2018, relatado pela Conselheira Ana Paula Boularot, processo n.º 1034/10.2TBLSD-E. P1.S2.

¹² Considerando que o actual artigo 738.º, número 1 do C.P.C. expressamente abrange rendimentos periódicos e não periódicos, e que essa foi a intenção do legislador, cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 05.02.2019, relatado pela Desembargadora Alexandra Viana Lopes, processo n.º 777/07.2TBBCL-F. G1. No mesmo sentido é a posição aduzida por ABÍLIONETO quando esclarece: “Com o número 1 deste artigo ficou claro que é possível penhorar não apenas vencimentos, salários ou

A relevância deixa de estar, pois, na natureza da prestação *qua tale*, exigindo-se agora que se atenda sobretudo à função desempenhada por aquele rendimento, designadamente à sua função alimentícia ou de sustento, abarcando aquela um conjunto de prestações, periódicas e não periódicas, contanto aquelas assumam a referida função previdencial.

No mesmo sentido, e acompanhando o entendimento preconizado por Rui Pinto, determinante para este efeito será atender à «*função de prestação*» do rendimento percebido para aplicação da impenhorabilidade parcial consignada no artigo 738.º, n.º 1 do C.P.C. Assim, e na linha do referido Autor, integrar-se-ão naquela norma todos os rendimentos que comprovadamente se afigurem indispensáveis à subsistência do executado, independentemente da sua periodicidade (v.g. pagamento de prestações de serviços titulados por «*recibos verdes*», indemnização por despedimento, direitos de autor).¹³ Em sentido convergente, com a importante ressalva de que o Autor já sustentava tal entendimento na vigência do pregresso artigo 824.º, n.º 1 do C.P.C., Miguel Teixeira de Sousa parece igualmente propender para a posição que se expende ao integrar naquela norma um amplo conjunto de remunerações, periódicas e não periódicas, mormente a indemnização por despedimento, independentemente do seu pagamento ter sido realizado em consequência de uma acção judicial ou ter resultado da conduta voluntária da entidade empregadora.¹⁴

Em suma, a evolução legislativa parece depor no mesmo sentido, mediante uma formulação mais ampla da norma de modo a nela integrar um conjunto de rendimentos essencialmente destinados a assegurar determinadas condições materiais

prestações de natureza semelhante, mas quaisquer rendimentos que assegurem a subsistência do executado, v.g. rendas, contrapartidas de prestação de serviços, rendimentos de propriedade intelectual, etc.». V. Abílio Neto, *Novo Código de Processo Civil*, 3.ª edição revista e actualizada, Ediforum, Lisboa, 2015: 972.

¹³ Cfr. *Manual da Execução e Despejo*, Coimbra Editora, Coimbra, 2013:507-508.

¹⁴ Cfr. *A Acção Executiva Singular*, Lex, Lisboa, 1998: 220.

tidas como indisponíveis em homenagem à dignidade da pessoa humana. Por identidade de razão com as demais hipóteses de impenhorabilidade não se afigura que se possa excluir a indemnização por despedimento daquele conjunto de hipóteses, porquanto aquela também visa, em primeira linha, dar resposta a semelhante exigência, habilitando o trabalhador com um *quantum* destinado a acorrer a um período que se antevê, em maior ou menor medida, de privação ou carência económica. Cremos, pois, que foi deliberada intenção do legislador alargar as hipóteses de rendimentos abrangidos pela norma, possibilitando a inclusão de todo um conjunto de rendimentos que visassem a mesma função matricial: assegurar um *quantum* mínimo de condições materiais de existência ao executado, e que a redacção actual da norma veio, explicitamente, consentir.

3. A QUERELA EM TORNO DA INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO: SINOPSE JURISPRUDENCIAL E PRINCIPAIS ARGUMENTOS

3.1. PRINCIPAIS TENDÊNCIAS EM CONFRONTO: SINOPSE DOGMÁTICA E JURISPRUDENCIAL

Conforme se referiu nas linhas precedentes, a questão que nos propomos analisar apresenta-se sobremaneira fracturante na dogmática e na jurisprudência. Sem embargo de já termos apresentado um dos argumentos em abono da nossa tese, importa sumarizar as teses em confronto e os principais argumentos aduzidos por cada uma delas.

Assim, à questão de saber se a indemnização por despedimento está sujeita a limites de penhorabilidade constantes da norma do artigo 738.º, número 1 do C.P.C. é possível vislumbrar duas respostas fundamentais, as quais se traduzem, sucintamente, em duas grandes teses:

- a) A tese da *penhorabilidade total* ou *ilimitada* das

indenizações por despedimento, segundo a qual às indenizações por despedimento não é aplicável o regime consagrado no artigo 738.º, número 1 do C.P.C. Conforme se aludiu, é a tese preconizada, na doutrina, por José Lebre de Freitas e Armindo Ribeiro Mendes e sustentada, como tese geral, *inter alia*, no Acórdão do STJ de 20-03-2018 (Ana Paula Boularot), processo n.º 1034/10.2TBLSD-E.P1.S2; Acórdão do TRC de 12-04-2018 (Moreira do Carmo), processo n.º 3234/13.4TBLRA-A.C1; Acórdão do TRC de 11-12-1018 (Fonte Ramos), processo n.º 500/09.7TBSRT-B.C1 e Acórdão do TRP de 23-10-1995 (Castro Ferreira) processo n.º 9550384 .

- b) A tese da *penhorabilidade parcial* das indenizações por despedimento, nos termos da qual a indemnização por despedimento está sujeita aos limites previstos no artigo 738.º, número 1 do C.P.C., apenas podendo aquela ser parcialmente penhorada, designadamente em 1/3 do respectivo montante, sem prejuízo dos limites estabelecidos no número 3 do referido artigo. Na dogmática, propendem para esta tese Rui Pinto, Miguel Teixeira de Sousa, Paulo Ramos de Faria e Ana Luísa Loureiro¹⁵, Lurdes Mesquita e Francisco Loureiro¹⁶ e João Paulo Remédio Marques¹⁷. Na jurisprudência, afigura-se esta tese o entendimento sustentado, *inter alia*, nos Acórdãos do TRP de 23-09-2019 (Joaquim Moura), processo n.º 2076/08.3TBOAZ-E.P1; Acórdão do TRG de 05-02-2019 (Alexandra Viana Lopes), processo n.º 777/07.2TBBCL-F.G1; Acórdão do TRE de 28-04-2016

¹⁵ *Primeiras Notas ao Novo Código de Processo Civil*, Volume II, Almedina, Coimbra, 2014:260, nota 1.

¹⁶ *A Ação Executiva no Novo Código de Processo Civil: Principais alterações e legislação aplicável*, Vida Económica, Porto, 2014:69.

¹⁷ *Curso de Processo Executivo Comum à face do Código revisto*, Edições Almedina, Coimbra, 2000:181.

(José Feteira), processo n.º 101/14.8TTEVR.E1; Acórdão do TRL de 20-09-2012 (Maria Amélia Ameixoeira), processo n.º 1253/11.4TBOER-C.L1-8; Acórdão do TRL de 17-04-2007 (Arnaldo Lopes), processo n.º 10641/2006-7, Acórdão do TRE de 25-05-2017 (Tomé de Carvalho), processo n.º 1223/15.3T8STR-E.E1 e Acórdão do TRP de 20-02-2017 (Miguel Baldaia de Moraes), processo n.º 1034/10.2TBLS-D-E.P1.

3.2. ARGUMENTOS EM ABONO DAS TESES EM CONFRONTO. TOMADA DE POSIÇÃO

Uma vez expostas as teses em confronto sobre o problema, importa igualmente sintetizar os principais argumentos mobilizados por cada uma para sustentar a respectiva posição. Neste sentido, a tese da *impenhorabilidade total* ou *ilimitada* assenta, genericamente, em dois grandes vectores. Em primeiro lugar, e na esteira do que já se expôs, a jurisprudência que considera totalmente penhorável a indemnização por despedimento entende que a referida indemnização não constitui uma prestação periódica, ao contrário do que sucede com os rendimentos do trabalho. Quanto ao referido argumento, e sem reproduzir a posição anteriormente manifestada, cremos que o mesmo não se quadra com a evolução legislativa que culminou no actual artigo 738.º, n.º 1 do C.P.C.

Por outra banda, a segunda ordem de razão mobilizada por parte desta tese configura uma razão internormativa, a qual apela para a regra do artigo 11.º do Código Civil. Nesta conformidade, partindo da ideia de que as hipóteses de impenhorabilidade, absolutas ou relativas, configuram uma norma excepcional em relação à norma geral do artigo 601.º do Código Civil, a mesma não seria susceptível de aplicação analógica em conformidade com o artigo 11.º do Código Civil. Dito de outro modo, o legislador, não tendo expressamente incluído no elenco da

norma do artigo 738.º, número 1 do C.P.C. a indemnização por despedimento, impossibilitaria o intérprete-aplicador de supor ou transplantar aquele regime, ou o seu fundamento material, para a hipótese das indemnizações por despedimento, sob pena de vulnerar a norma do artigo 11.º do Código Civil. No que atina a este argumento, cremos que o mesmo se afigura igualmente falível. Com efeito, e se é um dado inconcusso que a norma do artigo 738.º, número 1 do C.P.C. se apresenta numa relação de *excepcionalidade* em relação à norma do artigo 601.º do Código Civil, a verdade é que a norma do artigo 738.º, número 1 do C.P.C. se desenha como uma «*cláusula aberta*» e as indemnizações por despedimento, além de se integrarem directamente na parte final do preceito («*prestações de qualquer natureza que assegurem a subsistência do executado*») partilham do mesmo espírito que perpassa as demais hipóteses de impenhorabilidade consignadas na lei. Se o primeiro argumento afasta qualquer propalada «*aplicação analógica*», porquanto não se está, em rigor, perante qualquer hipótese não contemplada, ainda que tal se considerasse não existiria qualquer obstáculo à respectiva aplicação, em virtude do facto daquela hipótese partilhar do mesmíssimo espírito que anima as demais hipóteses de impenhorabilidade. Este argumento afiançado pela tese da impenhorabilidade *total* ou *ilimitada* apenas se revelaria inultrapassável no caso de o legislador ter recortado hipóteses excepcionais específicas ou fechadas, cuja aplicação analógica vulneraria a segurança jurídica, o que não ocorre no caso da norma em análise.

Conforme refere João Baptista Machado “Sim, a transposição analógica de uma regulamentação apenas será de excluir quando dessa regulamentação se possa afirmar que o legislador a formulou deliberadamente em termos rigorosos e restritos, e de uma maneira “fechada” ou completa. Assim devem ser interpretadas aquelas enumerações (taxativas) que não são acompanhadas de qualquer fórmula ou cláusula geral, bem como aqueles preceitos em que é patente ter o legislador posto todo o

cuidado e rigor na formulação e na escolha das palavras, precisamente para entendido à letra e excluir generalizações”.¹⁸

Nesta sequência, ainda que se entendesse que existiria aqui uma situação de aplicação analógica – o que, em virtude da cláusula aberta prevista na norma não parece ser o caso - e considerando que o princípio material que anima a impenhorabilidade (parcial) da indemnização por despedimento não é distinto do fundamento das demais hipóteses de impenhorabilidade, não cremos, ainda assim, que o referido argumento seja um óbice incontornável para se excluir a indemnização por despedimento, o qual medra da mesma razão material e para o qual converge, igualmente, um princípio de igualdade de tratamento ou, como acertadamente refere Fernando Pinto Bronze “Em suma: se não estivermos perante uma norma verdadeira excepcional (exemplo: uma medida legislativa prescrita para uma situação de catástrofe climática, e bem compreensivelmente nesse quadro, não deverá, evidentemente, ser utilizada fora desse preciso contexto), ou nos não movermos num domínio jurídico-dogmático que imponha particulares constrangimentos (pense-se na importância do tipo legal em matéria de Direito Penal) e se devermos reconhecer que “procedem, no caso julgando, as razões justificativas” do mencionado critério jurídico, nada obste a que aquele preceito comporte aplicação analógica. A (sempre indispensável) mediação judicativa, particularmente exigente quando esteja em jogo o princípio da igualdade de tratamento, impedir-nos-á de tomar a nuvem por Juno – concorrerá para que não se subvertam os regimes jurídicos justificadamente excepcionais, isto é, será via de regra suficiente para que se não deixe entrar pela janela o que se pretendeu evitar... fechando a porta».¹⁹

No que concerne à tese da penhorabilidade parcial, a jurisprudência que a perfilha tende igualmente a aduzir dois

¹⁸ *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, 17.^a reimpressão, Almedina, Coimbra, 2008:330.

¹⁹ *Metodologia do Direito*, Imprensa da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2020: 259.

argumentos. O primeiro, conforme já afluído, prende-se com a *função* desempenhada pela indemnização de despedimento enquanto mecanismo de protecção e garantia da subsistência do executado, o que motivaria um argumento de identidade de razão (*a pari*) com as demais hipóteses de impenhorabilidade, inexistindo, por conseguinte, qualquer fundamento susceptível de excluir a indemnização por despedimento da previsão do artigo 738.º, número 1 do C.P.C.

A par deste argumento *funcional* ou *teleológico*, o qual constitui o argumento decisivo ou preponderante desta corrente, alguma jurisprudência tende a aduzir um argumento *sistemático*, nomeadamente por apelo à norma do artigo 2.º, número 4 do CIRS, a qual isenta de IRS a compensação paga a um trabalhador em resultado da cessação do contrato de trabalho até um determinado valor, só sendo aquele tributado «na parte que exceda o valor correspondente ao valor médio das remunerações regulares com carácter de retribuição sujeitas a imposto, auferidas nos últimos 12 meses, multiplicado pelo número de anos ou fração de antiguidade ou de exercício de funções na entidade devedora».

Neste conagração, e à luz da harmonia interna do ordenamento jurídico, não seria sustentável a existência de duas soluções díspares para um problema idêntico: se para o ordenamento fiscal existiria uma preocupação de salvaguarda de um mínimo existencial do trabalhador, o ordenamento jusprocessual parecia arredar essa consideração, conduzindo a uma verdadeira desarmonia ou dissintonia entre os ramos do ordenamento jurídico.

Ainda de acordo com este argumento *sistemático*, não deixa de ser interessante a solução criticável a que conduz a tese contrária no âmbito do processo de insolvência: com efeito, o crédito do trabalhador pela cessação do contrato de trabalho – no âmbito da insolvência da entidade patronal – goza do privilégio legal consignado no artigo 333.º, número 2 do Código do

Trabalho, preferindo sobre a hipoteca e o direito de retenção. Seria inusitada ou exótica a solução de considerar que aqueles créditos – os quais gozam de preferência no âmbito insolvential e são, ademais, passíveis de adiantamento por parte do Fundo de Garantia Salarial– viessem a ser, malgrado a preferência insolvential, penhorados por parte de credores comuns no âmbito de um eventual processo executivo.²⁰ As referidas situações, identificadas pela jurisprudência, assinalam a evidente desarmonia que sempre sobreviria da tese da penhorabilidade *total* ou *ilimitada*, o que conduz à conclusão de que, em resulta da ideia de congruência e harmonia interna que deve pontualizar o ordenamento jurídico, a solução da penhorabilidade *parcial* afigura-se a mais consentânea.

Pese embora a existência das correntes anteriormente descritas, as quais correspondem às duas grandes teses quanto ao problema em análise, pode-se igualmente entrever algumas decisões que, inserindo-se embora em qualquer das teses, adoptam, no entanto, uma argumentação peculiar que, por isso, merece algum desenvolvimento adicional. Neste sentido *intermédio* depõe o Acórdão do TRC de 11-12-1018 (Fonte Ramos), processo n.º 500/09.7TBSRT-B.C1, o qual introduz uma argumentação peculiar que merece desenvolvimento. Trata-se de uma perspectiva *mista* do problema, uma vez que o aresto, conquanto entenda que a norma do artigo 738.º, n.º1 do C.P.C. apenas se aplica a prestações periódicas – o que se afigura um argumento decisivo da tese da penhorabilidade *total* – introduz, no entanto, uma distinção que contraria aquele sentido inicial. Neste conspecto, veio o referido aresto a considerar que a indemnização de antiguidade é totalmente penhorável, ao passo que aos valores recebidos a título de salário, férias, subsídios de férias e de Natal é aplicável a limitação constante do número 1

²⁰ Este é, com efeito, o argumento utilizado pela Desembargadora Maria João Areias no voto de vencido proferido no âmbito do Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 11.12.2018, relatado pelo Desembargador Fonseca Ramos, processo n.º 500/09.7TBSRT-B.C1.

do artigo 738.º do C.P.C, o que se justificaria pelas circunstâncias concretas do caso em juízo, designadamente o facto de o trabalhador estar a perceber o subsídio de desemprego e de pensão. Não obstante o mérito em procurar conciliar o «*melhor de dois mundos*», não se consegue entrever a justificação para tal diferenciação, a qual não decorre da norma legal, sustentando-se que a indemnização por despedimento deverá ser inteiramente subsumível à norma do artigo 738.º, número 1 do C.P.C.

CONCLUSÕES

O estudo acerca da (im)penhorabilidade da vulgarmente designada *indemnização por despedimento* revelou duas teses em manifesto antagonismo na jurisprudência e na dogmática nacionais: i) a tese da penhorabilidade *total* da indemnização por despedimento; ii) a tese da penhorabilidade *parcial* da indemnização por despedimento, em conformidade com os limites previstos no artigo 738.º, número 1 do C.P.C.

Analisados os principais argumentos aduzidos por cada uma das posições, abalançamo-nos a uma tomada de posição, considerando que a indemnização por despedimento deve estar sujeita aos limites de penhorabilidade constantes do artigo 738.º, número 1 do C.P.C. Tal posição assenta, essencialmente, no argumento da *identidade funcional ou material* daquelas hipóteses quando confrontadas com as demais hipóteses recortadas na lei.

Do mesmo modo, deixámos claro que a evolução legislativa depõe naquele sentido – afastando qualquer exigência de periodicidade da prestação – ao mesmo tempo em que se afasta a existência de qualquer aplicação analógica daquela norma para situações nela não contempladas. Do mesmo modo, diversas hipóteses constantes de outros ramos do ordenamento jurídico parecem inflectir a tese da penhorabilidade *total*, conduzindo a soluções díspares que desafiam a unidade interna de que deve formar o ordenamento jurídico.

Uma vez demonstrados que os principais argumentos aduzidos pela tese da penhorabilidade *total* nos parecem, em rigor, improcedentes, sustentamos não existir qualquer óbice à aplicação da norma do artigo 738.º do C.P.C. à recorrentemente apodada *indenização por despedimento*.

Só assim, segundo cremos, se verifica a finalidade precípua do regime das impenhorabilidades: assegurar que o sacrifício do devedor não é imoderado ou incontido a ponto de ver-se aquele privado das condições materiais mínimas para a sua subsistência condigna.