



A (im)penhorabilidade do subsídio de Natal – estudo de caso

Relatório de Estágio Curricular

Mestrado em Solicitação de Empresa

Mariana Temudo Reis

Leiria, setembro de 2024



A (im)penhorabilidade do subsídio de Natal – estudo de caso

Relatório de Estágio Curricular

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Mariana Temudo Reis

Estágio realizado sob a orientação da Professora Doutora Ana Lambelho e coorientação da Professora Doutora Rita Almeida, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, e sob supervisão de Sónia Pinto.

Leiria, setembro de 2024

Originalidade e Direitos de Autor

O presente relatório de estágio é original, elaborado unicamente para este fim, tendo sido devidamente citados todos os autores cujos estudos e publicações contribuíram para o elaborar.

Reproduções parciais deste documento serão autorizadas na condição de que seja mencionada a Autora e feita referência ao ciclo de estudos no âmbito do qual o mesmo foi realizado, a saber, Mestrado em Solicitadoria de Empresa, no ano letivo de 2023/2024 da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Portugal, e, bem assim, à data das provas públicas que visaram a avaliação destes trabalhos.

Agradecimentos

Aos meus pais e às minhas irmãs pelo apoio incondicional durante o meu percurso académico.

Ao meu namorado por ter estado sempre presente e por todo o amor.

À professora Ana Lambelho pela orientação do presente relatório e por toda a atenção despendida e à professora Rita Almeida pela sua coorientação.

Ao Grupo AOC pela oportunidade de estágio.

À Dra. Sónia Pinto pela partilha de conhecimentos, pela sua compreensão e por toda a gentileza.

Ao Departamento dos Recursos Humanos pela simpatia com que me receberam.

À Beatriz pelo companheirismo e amizade desde o primeiro dia de estágio.

Aos meus amigos Margarida, Carina e João que sempre me apoiaram em todos os momentos da minha vida.

Resumo

O presente relatório foi realizado no âmbito do estágio curricular inserido no 2º ano do Mestrado em Solicitadoria de Empresa.

Foram desenvolvidas, sobretudo, as áreas dos Direito do Trabalho, das Sociedades, dos Contratos e da Segurança Social.

Começamos o presente Relatório por uma caracterização da entidade de acolhimento e com uma descrição das tarefas que realizámos ao longo de todo o estágio.

De seguida, versamos sobre o ponto principal do presente relatório que consiste no modo de cálculo do valor a penhorar, ou seja, se o valor da retribuição correspondente ao respetivo mês deverá ou não ser somado o valor do subsídio de Natal. A questão prende-se em saber se, nos meses em que o trabalhador recebe prestações complementares (como os subsídios de férias e de Natal), o valor a considerar para efeitos de determinação do montante penhorável é a soma das prestações recebidas nesse mês ou o valor de cada uma das prestações, individualmente consideradas, recorrendo à análise jurisprudencial para o seu estudo e desenvolvimento.

No decorrer de todo o Relatório vamos abordando e descrevendo a situação prática experienciada no âmbito do estágio.

Palavras-chave: relatório, estágio, penhora, retribuição, subsídio de Natal, cálculo.

Abstract

This report was written within the curricular internship inserted in the 2nd year of the Master's Degree in Solicitatoria de Empresa.

The areas of Labour, Companies, Contracts, Social Security and others were developed.

First, we start with a framework characterizing the host entity and what tasks we carried out throughout the internship.

Next, we deal with the main point of this report is how to calculate the amount to be seized, that is, whether or not the value of the remuneration corresponding to the respective month should be added to the value of the Christmas subsidy. The question is whether, in the months in which the worker receives supplementary benefits (such as holiday and Christmas allowances), the amount to be considered for the purposes of determining the amount that can be attached is the sum of the benefits received in that month or the value of each of the benefits, considered individually, using the jurisprudential analysis for their study and development.

Throughout the Report, we approach and describe the practical situation experienced within the scope of the internship.

Keywords: report, intership, garnishment, retribution, Christmas allowance, calculation

Índice

Originalidade e Direitos de Autor	iii
Agradecimentos	iv
Resumo	v
Abstract	vi
Lista de Tabelas	ix
Lista de Siglas e Acrónimos	x
1. Introdução	1
2. Caracterização da entidade de acolhimento	3
3. Tarefas realizadas no decurso do estágio	7
3.1. Estudo da estrutura organizatória da sociedade e análise do pacto social	7
3.2. Estudo da Convenção Coletiva de Trabalho	8
3.3. Penhora de Salários.....	9
3.4. Estudo das Regras sobre Mudança de Trabalhador para Categoria Inferior	9
3.5. Participação na Conferência “Construção Segura e Saudável – Alterações Legislativas da Agenda do Trabalho Digno – Impacto no Setor”	10
3.6. Análise de Contratos de Empreitada, Subempreitada, Trabalho e Arrendamento	10
3.7. Análise de Algumas Regras Aplicáveis às Garantias Bancárias	12
3.8. Elaboração de Reclamações a Indeferimentos da Segurança Social	13
3.9. Comunicação Prévia e o Decreto-Lei nº 10/2024, de 8 de janeiro	15
3.10. Retenção na Fonte e a Tributação Prevista no Artigo 2.º/3/alínea b), nº 9 do CIRS	16
3.11. Análise de Sentença de Declaração de Insolvência	17
3.12. Estudo do Artigo 2.º/1 da Lei da Defesa do Consumidor	19
3.13. Elaboração de Reclamações de Contraordenações Rodoviárias	20
3.14. Outras tarefas realizadas.....	21
4. A (im)penhorabilidade do subsídio de Natal: estudo de caso	24
4.1. A impenhorabilidade e o artigo 738º do Código de Processo Civil	31
4.2. Posição jurisprudencial - cálculo do valor a penhorar	33
5. Conclusão	37
Referências Bibliográficas	40
Jurisprudência	43
Anexos	47

Anexo 1	48
Anexo 2	49
Anexo 3	50

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Evolução do capital social. Fonte: Elaboração própria.....	3
Tabela 2 – Evolução do objeto da sociedade comercial. Fonte: Elaboração própria.....	4

Lista de Siglas e Acrónimos

ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
AICCOPN	Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas
AOC	Aníbal de Oliveira Cristina, Lda.
art.	Artigo
CC	Código Civil
CCT	Contrato Coletivo de Trabalho
CIRE	Código da Insolvência e Recuperação de Empresas
CIRS	Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares
CPC	Código de Processo Civil
CRP	Constituição da República Portuguesa
CSC	Código das Sociedades Comerciais
CT	Código do Trabalho
ESTG	Escola Superior de Tecnologia e Gestão
IGFEJ	Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça
LDC	Lei de Defesa do Consumidor
nº	Número
p.	Página
pp.	Páginas
RGCO	Regime Geral das Contraordenações
RJUE	Regime Jurídico da Urbanização e Edificação
STA	Supremo Tribunal Administrativo
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TC	Tribunal Constitucional

TRC	Tribunal da Relação de Coimbra
TRG	Tribunal da Relação de Guimarães
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
v.	Ver

1. Introdução

No âmbito do 2.º ano do Mestrado em Solicitadoria de Empresa tivemos a oportunidade de realizar um estágio curricular com a duração de 1260 horas na sociedade comercial Aníbal de Oliveira Cristina, Lda. Com a realização do estágio curricular foi-nos proposto efetuar o presente relatório de estágio, de modo a desenvolver um estudo do caso.

O estudo do caso por nós escolhido e desenvolvido versa sobre a (im)penhorabilidade do subsídio de Natal, bem como ao modo de cálculo do valor a penhorar.

A penhora consiste no ato fundamental das execuções para pagamento de quantia certa, ficando o devedor executado limitado quanto aos seus direitos relativamente aos bens penhorados. É necessário ter em atenção que, apesar de serem suscetíveis de penhora todos os bens do devedor, na legislação portuguesa existem bens absoluta ou totalmente impenhoráveis, bens relativamente impenhoráveis e bens parcialmente penhoráveis (artigos 736.º a 738.º CPC), devendo sempre respeitados os princípios da adequação, da proporcionalidade e da dignidade da pessoa humana.

Primeiramente, será caracterizada a entidade de estágio, referindo quais os sócios fundadores, qual o tipo de sociedade e de firma, qual o objeto social, a sede e o capital social, tal como mencionaremos um pouco a história da sociedade, quais os seus principais projetos e quais as competências do departamento jurídico.

Numa segunda parte, abordaremos de forma sucinta as diversas tarefas que realizámos e que respeitaram a vários ramos do Direito, nomeadamente, o Direito do Trabalho, o Direito das Sociedades, o Direito da Segurança Social, o Direito dos Contratos.

A última parte do presente relatório passa por desenvolver o tema estudo de caso que escolhemos, a (im)penhorabilidade do subsídio de Natal, e, para tal, convocaremos conhecimentos de Direito do Trabalho e de Direito Processual Civil, nomeadamente o conceito de retribuição e as normas legais que o tutelam, o conceito de penhora, os seus princípios e as regras consagradas no Código de Processo Civil respeitantes aos bens penhoráveis. Ao longo de toda esta parte iremos interligar o estudo do caso com a

legislação, a doutrina e a jurisprudência, versando sobre a impenhorabilidade, os bens parcialmente penhoráveis e qual a posição da jurisprudência relativamente ao modo de cálculo do valor a penhorar.

Por fim, apresentam-se as devidas conclusões.

2. Caracterização da entidade de acolhimento

Integrado no segundo ano do Mestrado de Solicitação de Empresa, o estágio curricular foi realizado na sociedade comercial “Aníbal de Oliveira Cristina, Lda.”, doravante designada por AOC, uma sociedade por quotas com sede em Leiria e com um capital social de três milhões de euros, dividido em duas quotas de um milhão e quinhentos euros, que pertencem cada uma aos sócios Aníbal de Oliveira Cristina e Idalina Pereira Rodrigues.

Tabela 1 – Evolução do capital social. Fonte: Elaboração própria.

	1990	2019	2020
CAPITAL SOCIAL¹	1.000.000,00 euros	2.000.000,00 euros	3.000.000,00 euros

A operar no mercado da construção desde 1987, a sociedade foi constituída em 1990, tendo como sócios-fundadores os sócios já suprarreferidos, Aníbal de Oliveira Cristina e Idalina Rodrigues, pertencendo a ambos a gerência da sociedade. Quanto ao seu objeto, é uma sociedade que tem como atividade principal a indústria de construção civil e obras públicas, bem como a compra e venda de imóveis e revenda dos adquiridos para esse fim, a administração de imóveis por conta de outrem, o arrendamento de bens imobiliários, a promoção imobiliária, a comercialização, instalação e manutenção de sistemas de sinalização de segurança e “de outros equipamentos de sistemas de sinalização de segurança” e de outros equipamentos de sistema de segurança contra incêndios em edifícios².

¹ Dividido em duas quotas de igual valor.

² É esta a redação que consta no objeto social.

Tabela 2 – Evolução do objeto da sociedade comercial. Fonte: Elaboração própria.

	1990	2021	2022
OBJETO	<p>Indústria de construção civil e obras públicas. Compra e venda de imóveis e revenda dos adquiridos para esse fim. Administração de imóveis por conta de outrem.</p>	<p>Indústria de construção civil e obras públicas. Compra e venda de imóveis e revenda dos adquiridos para esse fim. Administração de imóveis por conta de outrem. Arrendamento de bens imobiliários.</p>	<p>Indústria de construção civil e obras públicas. Compra e venda de imóveis e revenda dos adquiridos para esse fim. Administração de imóveis por conta de outrem. Arrendamento de bens imobiliários. Promoção imobiliária. Comercialização, instalação e manutenção de sistemas de sinalização de segurança e de outros equipamentos de sistemas de segurança contra incêndios em edifícios.</p>

No que concerne à sua atividade principal, a AOC começou por se dedicar à construção no setor da habitação, tendo alargado gradualmente o seu âmbito de atuação à construção de edifícios industriais, para serviços e comércio. A primeira grande obra no setor da indústria, que se caracterizou por ter sido um marco para a empresa, foi a construção da fábrica Roca II, que se destacou pela sua dimensão e pelo seu prazo de execução.

No ano de 1999 a sociedade comercial conquistou o primeiro prémio PME Excelência e em 2002 obteve Certificação de Qualidade, verificando-se entre os anos de 2000 e 2005 um grande crescimento da empresa devido à sua aposta no segmento industrial e da logística, que acabou por impulsioná-la a entrar no mercado externo.

Com a crise de 2011³ e com o cancelamento de obras que daí sucederam, a AOC encontrou-se obrigada a retificar a sua estratégia e a apostar também no mercado estrangeiro, garantindo que a faturação da empresa se mantinha, de forma a assegurar a continuidade dos vários postos de trabalho. Uma dessas apostas foi a entrada no mercado francês em 2012, local onde abriu uma sucursal⁴ que em 2014 evoluiu para filial⁵,

³ A crise de 2011 foi um momento de instabilidade económica e financeira para o país que aumentou o desemprego e afetou diversos setores, nomeadamente, o setor da construção civil que registou uma queda na produção de 9,4% e uma queda de 20,3% na variação anual do emprego (Retirado de: <https://www.publico.pt/2012/02/01/jornal/sector-da-construcao-com-o-pior-registo-de-que-ha-memoria-23898086>).

⁴ A sucursal diz respeito a um estabelecimento comercial dependente de outro, que não goza de personalidade jurídica e, como tal, não é titular autónoma de direitos e obrigações, mas apenas órgão de administração local dentro da organização da sociedade (Ac. TRP, processo nº 1856/19.9T8AGD-A.P1, de 23/11/2020, in <https://www.dgsi.pt>).

⁵ Por filial entende-se a pessoa coletiva relativamente à qual outra pessoa coletiva, designada por empresa-mãe, se encontre numa relação de controlo ou sobre a qual a empresa-mãe exerça uma influência dominante, considerando-se ainda que a filial de uma filial é igualmente filial da empresa-mãe de que ambas dependem (artigo 2.º-A/1/alínea x) do DL nº 298/92, de 31 de dezembro).

proporcionando à sociedade comercial um volume de faturação semelhante ao que tinha em Portugal. Neste mercado destaca-se a construção de 210 apartamentos na zona de Paris e a construção do Paris *Ásia Business Center*, um centro de negócios com 200 mil metros quadrados. Todavia, atualmente a AOC França encontra-se em processo de extinção.

Foi também em 2012 que a AOC apostou no mercado moçambicano, construindo a delegação do Banco de Moçambique em Nampula, no valor de 15 milhões de euros, influenciando assim o crescimento do volume de negócios neste mercado. Atualmente, a AOC Moçambique tem a sua sede comercial instalada em Nampula, contando com mais de 120 trabalhadores, a sua maioria formados pela empresa. Com um prazo de conclusão previsto para 2027, a AOC criou e avançou com um projeto de construção de um condomínio em Nampula, estando a surgir o Condomínio Serra Mesa, que prevê a construção de apartamentos, moradias, espaços comerciais, jardins e outras zonas verdes, infantários e campos de jogos. A reabilitação da instalação do banco nacional na Ilha de Moçambique em 2015, a construção do muro de vedação da linha férrea de Nampula e a construção de diversas obras privadas são outros exemplos de empreitadas que ficaram a cargo da AOC em Moçambique.

A AOC Moçambique é uma filial bastante importante para a empresa que se encontra em crescimento, permitindo assim a continuidade de atuação neste mercado.

Os mercados da Suécia, de Israel, da Colômbia, de Cabo Verde e da Alemanha também proporcionaram à empresa trabalho e faturação durante a crise que Portugal enfrentava.

Em 2016, quando o mercado português deu sinais de recuperação, a AOC regressou ao mercado nacional, atuando no âmbito da construção industrial e logística e no âmbito do setor habitacional. Nos anos que se sucederam, a empresa faturou 30 milhões de euros, em 2018, e em 2019, faturou 38 milhões de euros. Devido a todo o crescimento da empresa, a mesma mudou-se para as suas novas e atuais instalações no fim de 2020, garantindo melhores condições de trabalho e permitindo que a equipa cresça e evolua, tendo também como intuito reforçar a notoriedade da empresa mediante a dinamização de vários espaços da mesma, de maneira a criar valor e sinergias que permitam criar impacto no futuro.

O Grupo AOC é um grupo de sociedades que não se encontra formalmente constituído e é composto pela Aníbal de Oliveira Cristina, Lda., pela Aníbal de Oliveira Cristina Sucursal Moçambique, Lda., pela AOC Engenharia e Construção Mozambique, Lda., pela AOC SARL, em França e pela AOC Construção Civil e Obras Públicas, Lda., em Cabo Verde, existindo uma relação de domínio equivalente a 10%.

A AOC é uma média empresa que se caracteriza pelo seu cariz familiar. Atualmente conta com 173 trabalhadores em território nacional. A sociedade comercial é composta por seis departamentos organizados de forma estruturada e orientada, concretamente, o Departamento de Metalomecânica, o Técnico-Comercial, o de Qualidade Ambiente e Segurança, o de Recursos Humanos, o Administrativo e Contabilístico e o da Produção.

No âmbito do estágio realizado, importa o Departamento Administrativo e Contabilístico, onde se encontra inserido o serviço jurídico.

Ao serviço jurídico compete a assessoria jurídica permanente ao expediente dos departamentos já suprarreferidos. Em concreto, são desempenhadas diversas funções, tais como: a prestação de suporte jurídico em negociações e gestão de contratos, nacionais e internacionais; a redação e revisão de contratos, tal como de outros documentos legais; a proposta e recomendação de medidas para direcionar os procedimentos internos inerentes à celebração de contratos e a proposta de medidas para minimizar os riscos legais para a estrutura societária; a elaboração de pareceres; a fiscalização da legalidade de documentos; a intervenção em assuntos em pré-contencioso e apoio ao contencioso na propositura e contestação de ações, com preparação e acompanhamento dos processos até à decisão final; a gestão de contraordenações e de procedimentos internos de penhora de salários; o apoio na gestão de conflitos, efetuando o enquadramento legal e propondo soluções e a atualização e divulgação permanente das atualizações legislativas, regulamentares e jurisprudenciais.

3. Tarefas realizadas no decurso do estágio

No decorrer do estágio realizámos diversas tarefas nas áreas do Direito do Trabalho, do Direito das Sociedade, do Direito dos Contratos e do Direito da Segurança Social, bem como em outras áreas do Direito, que iremos mencionar de forma sucinta.

3.1. Estudo da estrutura organizatória da sociedade e análise do pacto social

O estágio iniciou-se com o estudo da estrutura organizatória da sociedade comercial, através da leitura e análise do seu pacto social. O dito pacto social é composto:

- a) Pelo nome dos sócios fundadores [artigo 9.º/1/alínea a) CSC];
- b) Pelo tipo de sociedade [artigo 9.º/1/alínea b) CSC];
- c) Pela firma da sociedade [artigo 9.º/1/alínea c) CSC];
- d) Pelo objeto social [artigo 9.º/1/alínea d) e 11.º CSC];
- e) Pela sede da sociedade comercial [artigo 9.º/1/alínea e) e 12.º CSC];
- f) Pelo capital social [artigo 9.º/1/alínea f) CSC]; e
- g) Pela quota de capital e natureza da entrada de cada sócio [artigo 9.º/1/alínea g) CSC].

Quanto à composição da gerência, concluímos que a mesma pertence a ambos os sócios (artigo 191.º/1 CSC), podendo ser designados gerentes pessoas estranhas à sociedade (artigo 191.º/2 CSC) e como forma de obrigar é suficiente a assinatura de qualquer um dos gerentes. De seguida, procedemos à leitura e análise da ata nº 53, do ano de 2022, que contém a deliberação sobre a alteração do objeto social da sociedade, mediante a modificação do artigo 3º do pacto social.

Anteriormente, o objeto social da sociedade era o seguinte: “indústria de construção civil e obras públicas. Compra e venda de imóveis e revenda dos adquiridos para esse fim. Administração de imóveis por conta de outrem. Arrendamento de bens imobiliários”.

Com a ata nº 53, o objeto social passou a ter a seguinte redação: “indústria de construção civil e obras públicas, bem como a compra e venda de imóveis e revenda dos adquiridos para esse fim, a administração de imóveis por conta de outrem, o arrendamento de bens imobiliários, a promoção imobiliária, a comercialização, instalação e manutenção de sistemas de sinalização de segurança e “de outros equipamentos de sistemas de

sinalização de segurança” e de outros equipamentos de sistema de segurança contra incêndios em edifícios.”⁶

3.2. Estudo da Convenção Coletiva de Trabalho

Com o estudo da Convenção Coletiva de Trabalho aplicável ao setor da construção, isto é, o Contrato Coletivo (doravante designado por CCT)⁷ celebrado entre a AECOPS – Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços – FETESE e outros, procedemos a uma harmonização entre o Código do Trabalho e o respetivo CCT no que dizia respeito ao trabalho suplementar, à formação profissional, aos contratos a termo e à cessação do contrato de trabalho. Desta análise, verificámos que a cláusula 54º/2 do CCT, que consagra os contratos a termo, não se encontrava redigida de forma explícita no que concerne à obrigatoriedade de constar do contrato de trabalho o motivo justificativo para a contratação do trabalhador, como previsto no artigo 141º/1/alínea e) do CT. Assim, recorremos à jurisprudência e à doutrina, concluindo que o contrato de trabalho a termo terá obrigatoriamente de revestir a forma escrita, tal como terá obrigatoriamente de constar do mesmo não só a razão pela qual o empregador optou por contratar o trabalhador a termo, como também os factos concretos que integram essa razão.

No seguimento da análise do contrato coletivo de trabalho, elaborámos um documento alusivo à interpretação dos dias consecutivos relativamente às faltas justificadas previstas no artigo 251.º do CT e com comentários a um acórdão do STJ⁸. Não existindo nenhum acórdão uniformizador da jurisprudência quanto ao facto de os “dias consecutivos” serem considerados dias seguidos, isto é, serem computados os dias de descanso e/ou feriados, ou de serem considerados apenas os dias úteis, ambas as interpretações são válidas, devendo tais dias serem usufruídos de modo consecutivo.

Na doutrina, Rouxinol (2019) menciona que existe um argumento lógico apontado no sentido de serem contabilizados apenas os dias de trabalho, pois, na realidade, só poderemos falar em falta se se verificar uma ausência ao trabalho nos dias em que o

⁶ Ata n.º 53/2022, da Assembleia Geral da AOC.

⁷ Publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 37, de 8 de outubro de 2021.

⁸ Processo n.º 11379/21.0T88PRT.P1.S1, de 19-04-2023, in <https://www.dgsi.pt/>.

trabalhador tinha a obrigação de trabalhar, não sendo contemplados no cômputo os dias não úteis do trabalhador (p. 741).

Entende a ACT que, na Nota Técnica nº 7, de agosto de 2018, refere que “não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar, por não existir ausência do trabalhador no local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário”.

No nosso entender, os “dias consecutivos” deverão ser interpretados apenas nos dias em que o trabalhador preste a sua atividade laboral, pois, como nos dias de descanso e/ou feriados não existe a ausência do trabalhador no local onde deveria prestar a sua atividade laboral e não existe a obrigação de prestar trabalho, não deverão esses dias ser contabilizados na contagem de faltas por motivo de falecimento de familiar.

3.3. Penhora de Salários

A análise da penhora de salários, que deu origem ao tema do presente relatório, foi uma das tarefas mais interessantes no decorrer do estágio. De forma sucinta, surgiram divergências quanto ao modo de cálculo do valor a penhorar, ou seja, se o subsídio de Natal se somava ou não com o valor do vencimento recebido no respetivo mês e se os créditos da formação profissional a receber conferiam uma retribuição e se eram considerados bens parcialmente penhoráveis, tais como outras situações que teremos oportunidade de desenvolver no ponto 4 e seguintes do presente relatório.

3.4. Estudo das Regras sobre Mudança de Trabalhador para Categoria Inferior

Um outro assunto tratado durante o estágio foi a possibilidade de mudança de trabalhador para categoria inferior. De acordo com o artigo 119.º do CT, a mudança do trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição. Tal situação aconteceu com um trabalhador da AOC, que pretendia terminar funções como diretor de departamento, passando a diretor de obra adjunto, o que iria implicar uma mudança para categoria inferior e uma diminuição na retribuição. Assim, houve lugar a

um acordo escrito entre a AOC e o trabalhador. Todavia, por se ter processado posteriormente ao término do estágio, não acompanhámos a interação com a ACT.

3.5. Participação na Conferência “Construção Segura e Saudável – Alterações Legislativas da Agenda do Trabalho Digno – Impacto no Setor”

Tivemos a oportunidade de assistir à conferência “Construção Segura e Saudável – Alterações Legislativas da Agenda do Trabalho Digno – Impacto no Setor” promovida pela AICCOPN, realizada no auditório das suas instalações na cidade do Porto, onde foram abordados variados temas, tais como: i) a contratação a termo; ii) a dependência económica/presunção de existência de contrato de trabalho; iii) o recurso ao trabalhador temporário; iv) a proibição do recurso à terceirização de serviços depois do despedimento; v) a contratação de trabalhadores estrangeiros; vi) o período experimental; vii) as faltas de trabalhadores (regras de contagem) e viii) o regime/tramitação das contraordenações laborais.

3.6. Análise de Contratos de Empreitada, Subempreitada, Trabalho e Arrendamento

Ao longo de todo o estágio procedemos ao estudo de diversos contratos de empreitada⁹ analisando as cláusulas que constavam em cada um e a sua natureza jurídica, isto é, se revestiam natureza pública ou privada e natureza comercial ou civil. Nas obras de natureza privada, o contrato de empreitada é regulado pelo disposto nos artigos 1207.º e seguintes do Código Civil, não obstante as partes poderem remeter para normas supletivas do Código dos Contratos Públicos. Já nas obras de natureza pública, o contrato de empreitada é um contrato administrativo, em virtude da natureza jurídica do dono de obra, regulado pelo Código dos Contratos Públicos, com normas imperativas que não poderão ser afastadas por vontade das partes. No que à natureza comercial diz respeito, estamos perante um contrato de natureza comercial quando “alguém se obriga a realizar uma obra mediante a organização dos meios necessários e gestão por conta e risco próprios, em contrapartida de uma retribuição em dinheiro” (Martinez, 2000, p. 298). O

⁹ A empreitada é o contrato pelo qual uma das partes se obriga em relação à outra a realizar certa obra, mediante um preço (1207.º CC) e materializa a relação comercial entre o empreiteiro e o dono da obra.

empreiteiro é um empresário, que reúne e organiza os fatores da produção e gere por conta própria a combinação económica e técnica, empregando capital seja no pagamento do trabalho seja na aquisição de materiais, se for o próprio a fornecê-los, ou através de ambas as coisas (*Ibidem*).

De seguida, estudámos e analisámos contratos de subempreitada, que revestem sempre natureza privada, independentemente de o contrato de empreitada ter natureza privada ou natureza pública. Isto é, nas obras públicas não será um contrato administrativo, pois é um contrato celebrado entre dois privados, aplicando-se as normas do Código Civil, mantendo a sua natureza privada mesmo quando contenha uma cláusula que remeta para algumas cláusulas do contrato de empreitada de obras públicas. É um contrato pelo qual alguém se obriga para com o empreiteiro a realizar a obra a que este último se encontra vinculado, ou parte dela (artigo 1213.º CC), e é um contrato dependente da existência de um contrato de empreitada, criando-se relações obrigacionais entre o empreiteiro e o subempreiteiro, mas mantendo-se as já existentes entre o dono da obra e o empreiteiro, não existindo um vínculo direto entre o subempreiteiro e o dono da obra. Ou seja, materializa a relação comercial entre o empreiteiro e o subempreiteiro, sendo uma empreitada de “segunda mão”, que entra na categoria geral de subcontrato e em que o subempreiteiro se apresenta como um “empreiteiro do empreiteiro”, também adstrito a uma obrigação de resultado (*Idem*, p. 373).

Elaborámos comentários escritos a jurisprudência respeitante ao prazo de garantia das empreitadas, que difere consoante estejamos perante uma obra de cariz privado ou de cariz público. Nas obras de cariz privado, o prazo de garantia fixado no artigo 1225.º do Código Civil é de 5 anos para imóveis destinados a longa duração, sendo que as partes podem fixar um prazo superior. Contudo, não poderão fixar um prazo inferior.

Nas obras públicas, o prazo de garantia é estabelecido consoante o tipo de defeito que as construções apresentem, ou seja, i) 10 anos, no caso de defeitos relativos a elementos construtivos estruturais; ii) 5 anos, no caso de defeitos relativos a elementos construtivos não estruturais e instalações técnicas e iii) 3 anos, no caso de defeitos relativos a equipamentos afetos à obra, mas dela autonomizáveis (artigo 397.º /2 CCP). Neste caso, também é possível as partes fixarem prazo de garantia superior.

Estudámos decisões de tribunais superiores relativamente a matéria de natureza comercial e identificámos e caracterizámos as pessoas coletivas que celebraram contratos de natureza comercial com a AOC.

Analisámos também contratos de trabalho a termo certo, celebrados pela sociedade comercial, e elaborámos propostas de melhoria. Ainda nesta temática, analisámos formas de cessação dos contratos de trabalho, nomeadamente por caducidade (artigo 343.º CT) e denúncia por iniciativa do trabalhador durante o período experimental (artigo 114.º CT), tal como acompanhámos a elaboração de um acordo de revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo (artigo 349.º/3 CT).

Relativamente aos contratos de arrendamento, analisámos uma carta alusiva à atualização da renda de um imóvel, verificando se o coeficiente estava de acordo com o estipulado no Aviso 20980-A/2023 que determina o coeficiente de atualização da renda em 1,0694, para o ano de 2024. De seguida, verificámos se já tinha decorrido um ano após o início da vigência do contrato para que a primeira atualização da renda pudesse ser exigida e se o senhorio tinha cumprido a antecedência mínima de 30 dias (artigo 1077.º/2 CC).

3.7. Análise de Algumas Regras Aplicáveis às Garantias Bancárias

Analisámos garantias bancárias que foram prestadas pela AOC no âmbito dos contratos de empreitada e estudámos doutrina e jurisprudência. Desta análise, concluímos que a garantia bancária consiste num contrato pelo qual o garante (banco) se obriga a pagar a um terceiro (beneficiário) uma determinada quantia em dinheiro, a pedido do mandante, no caso de alegada inexecução ou má execução do contrato base, sem que ao garante possam ser opostas quaisquer exceções decorrentes da relação base de onde emerge a obrigação garantida, podendo apenas recorrer aos meios de defesa emergentes da relação de garantia. Na maioria, as garantias bancárias alvo de análise diziam respeito a garantias *on first demand*, onde, nesta modalidade, o beneficiário ao solicitar o pagamento da garantia não tem de provar o incumprimento do contrato-base, de modo que o banco, quando solicitado pelo beneficiário a pagar, esteja obrigado a fazê-lo imediatamente, sem indagações ou delongas, procurando não se admitir questões ou controvérsias respeitantes ao contrato base que protelem o pagamento, (Pedro, 2020, pp. 240 e 241).

Neste âmbito, a libertação de garantias bancárias de uma obra pública e de encargos pela mora também foram alvo de análise. Terminado o prazo de garantia em 2022, a AOC procedeu ao pedido de libertação da garantia bancária ao respetivo dono de obra que deveria ter ocorrido a 27 de setembro de 2022. Depois de diversas interpelações, o dono de obra, após dois anos, não procedeu à libertação da respetiva garantia. Surgiu então a dúvida se, neste caso, a AOC poderia debitar juros relativamente à mora da devolução da garantia bancária. Resulta do número 9 do artigo 295.º do Código dos Contratos Públicos que, em caso de mora do contraente público, no cumprimento da obrigação de liberar a caução, o contratante tem dois caminhos, que não se excluem e podem ser adotados cumulativamente: i) notificar o contraente público para proceder à libertação da caução, podendo proceder ele próprio a essa libertação se aquele não o fizer no prazo de 15 dias; e/ou ii) exigir do contraente público uma indemnização por perdas e danos decorrentes daquela mora na libertação da caução que, além dos encargos correspondentes eventualmente suportados, pode incluir outros danos, desde que se verifique o respetivonexo causal.

3.8. Elaboração de Reclamações a Indeferimentos da Segurança Social

No âmbito do Direito da Segurança Social, elaborámos reclamações a indeferimentos alusivos ao pagamento de prestações compensatórias dos subsídios de férias a trabalhadores por motivo de doença ou parentalidade.

A ocorrência de certas circunstâncias e vicissitudes no âmbito do vínculo laboral relacionadas com a doença e a parentalidade pode, temporariamente, retirar ao trabalhador a sua disponibilidade para desenvolver a atividade laboral a que o mesmo se encontra vinculado no contrato de trabalho, encontrando-se impedido de exercer as suas funções. Deste modo, devido a essa ausência, o trabalhador poderá perder o direito a receber, no todo ou em parte, os montantes alusivos ao subsídio de Natal e ao subsídio de férias a que tem direito.

É neste contexto de ausência do trabalhador que surgem as prestações compensatórias respeitantes ao subsídio de férias e de Natal, que se caracterizam por serem valores em dinheiro que são pagos para compensar os subsídios de Natal, de férias ou outros semelhantes que o trabalhador não recebeu, no todo ou em parte, da entidade

empregadora, por ter estado impedido para o trabalho, ou por doença ou parentalidade subsidiadas, por período igual ou superior a 30 dias.

Na reclamação ao indeferimento que elaborámos alusiva ao pagamento de prestação compensatória do subsídio de férias por motivo de parentalidade, a trabalhadora da AOC apresentou requerimento de prestações compensatórias de subsídio de férias referentes ao ano de 2021, no valor de 842,55 euros. Contudo, tal requerimento foi indeferido, com fundamento baseado na doutrina e jurisprudência, referindo que o pagamento do respetivo subsídio está a cargo do empregador, vencendo-se a 1 de janeiro de cada ano o direito às férias e ao subsídio e, mesmo que nessa data esteja a ser gozada uma licença no âmbito da parentalidade, o pagamento do subsídio de férias é da responsabilidade da entidade patronal, motivo pelo qual não havia lugar ao pagamento da prestação compensatória do subsídio de férias pela Segurança Social.

Assim, a reclamante referiu que a licença de parentalidade se verificou entre o dia 5 de maio de 2021 e o dia 1 de setembro de 2021 e que as férias e o respetivo subsídio respeitante ao ano de 2021 venceram-se em 1 de janeiro de 2021 e reportavam-se ao trabalho prestado em 2020, motivo pelo qual a entidade empregadora, em julho de 2021, procedeu ao pagamento das férias e respetivo subsídio, na sua totalidade. Em julho de 2022, a reclamante recebia o subsídio de férias relativo àquelas que se venceram no dia 1 de janeiro de 2022 e que se reportavam ao trabalho prestado em 2021 e, como nesse ano a trabalhadora não prestou trabalho nesse período por se encontrar em licença de parentalidade, não receberia o subsídio de férias na sua totalidade, tendo a entidade empregadora pago à reclamante o subsídio de férias com o desconto proporcional ao período que não prestou trabalho em 2021.

A reclamante invocou o artigo 21.º-A do DL nº 91/2009, de 9 de abril, alegando que reunia todos os requisitos consagrados no dito artigo.

Pelo exposto, a reclamante não se conformou com o indeferimento do pedido da prestação compensatória de subsídio de férias, alegando que o mesmo era ilegal, termos em que a reclamação deveria ter sido declarada procedente e ser revogado o ato de indeferimento, devendo a prestação compensatória que foi requerida ser atribuída.

Todavia, tendemos a não concordar com a posição da trabalhadora. De acordo com o artigo 237.º/1 do Código do Trabalho, o trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vencem a 1 de janeiro e, em regra, são gozadas

no ano civil em que se vencem. No presente caso, a trabalhadora, na data em que entrou de licença, já tinha adquirido o seu direito a férias vencidas a 1 de janeiro desse mesmo ano, e, de acordo com o Guia Prático da Segurança Social¹⁰, “independentemente de as ter já gozado ou não, não há lugar à atribuição da prestação compensatória do subsídio de férias por parte da Segurança Social, uma vez que o pagamento do subsídio de férias é da responsabilidade do empregador”.

3.9. Comunicação Prévia e o Decreto-Lei nº 10/2024, de 8 de janeiro

Tendo em conta o facto de o presente estágio ter sido realizado numa sociedade comercial que se dedica à construção civil, provimos à análise de uma comunicação prévia da Câmara Municipal de Porto de Mós, onde verificámos que na notificação do deferimento da notificação prévia constava um prazo para a execução da obra distinto do prazo inscrito na própria comunicação prévia. Assim, comunicámos o dito lapso à Câmara Municipal, tendo sido enviado posteriormente a comunicação prévia com a respetiva retificação, constando da mesma o prazo de execução que se encontrava na própria comunicação prévia, aceite por despacho pelo Presidente da Câmara Municipal.

No âmbito do SIMPLEX, que consiste num programa de simplificação administrativa e legislativa que pretende tornar a vida dos cidadãos e das empresas mais fácil na sua relação com a Administração Pública, provimos à leitura e análise do Decreto-Lei nº 10/2024, de 8 de janeiro, que procede à reforma e simplificação dos licenciamentos no âmbito do urbanismo, ordenamento do território e indústria, com o objetivo de eliminar licenças, autorizações e exigências administrativas desproporcionais que criem custos de contexto sem que tenham uma efetiva mais-valia para o interesse público que se pretende prosseguir.

No que ao setor da construção civil diz respeito, destacámos a eliminação da necessidade de obter licenças urbanísticas, criando-se novos casos de comunicação prévia, de isenção e de dispensa de controlo prévio pelos municípios (artigo 6.º e 7.º RJUE); eliminação da necessidade de obter licenças urbanísticas, criando-se novos casos em que apenas é exigível uma comunicação prévia (artigo 4.º RJUE); eliminação do alvará de licença de construção, o qual é substituído pelo recibo do pagamento das taxas

¹⁰ Ano de 2024, disponível em: https://www.seg-social.pt/documents/10152/14993/5004_Prest_Compensatorias_sub_Ferias_Natal_semelhantes/7e86dd07-0454-4414-bd2e-e570b171bc27.

devidas (artigo 74.º RJUE); eliminação da autorização de utilização quando tenha existido obra sujeita a controlo prévio, substituindo-se essa autorização pela entrega de documento relativos ao projeto, os quais não podem ser aprovados ou apreciados (artigo 4.º/5 e 62.º-A RJUE); adoção de uma comunicação prévia com prazo de 20 dias, quando exista alteração de uso sem obra sujeito a controlo prévia, considerando-se aceite o pedido de autorização de utilização, caso o município não responda naquele prazo (artigo 63.º e 64.º RJUE); eliminação da necessidade de obtenção de uma licença específica para ocupação do espaço público, passando a licença ou a comunicação prévia urbanística a integrar essa licença (artigo 4.º/7 RJUE); a não obrigatoriedade de acompanhamento policial (artigo 40º-A RJUE) e a adoção de um regime de deferimento tácito para as licenças de construção, ao qual é aplicável o regime da certificação do deferimento tácito através da emissão de uma certidão obtida num procedimento eletrónico (artigo 23.º RJUE), que consideramos ser a alteração mais relevante e importante, pois torna a obtenção de licenças um processo mais célere e menos burocrático.

3.10. Retenção na Fonte e a Tributação Prevista no Artigo 2.º/3/alínea b), nº 9 do CIRS

No que concerne aos contratos de arrendamento analisados, estudámos a retenção na fonte das rendas provenientes dos contratos celebrados pela AOC.

Como nos contratos de arrendamento celebrados a entidade devedora do valor da renda era uma sociedade comercial, concluímos que as rendas estavam sujeitas a retenção na fonte de 25%, incidindo sobre o valor do rendimento ilíquido, de acordo com o artigo 101.º/1/alínea e) do CIRS. Quanto à tributação da caução, verificámos que a Autoridade Tributária entende que a caução se traduz num rendimento, pois existe acréscimo de valor do património de quem cede o uso ou o gozo temporário do bem locado, estando assim sujeito a retenção na fonte. Não obstante, somos de opinião diferente, pois consideramos que a caução apenas estará sujeita a retenção na fonte quando esta se equipara às rendas, isto é, nas situações em que vem estipulado no contrato de arrendamento que a caução servirá para o pagamento da última renda antes do termo do contrato. Neste sentido, e em consonância com a Decisão Arbitral do Centro de Arbitragem Administrativa, processo nº 85/2023-T, não poderemos considerar a caução como um rendimento, mas sim como uma garantia quando a mesma se destine à salvaguarda do bom estado de uma fração

autónoma, dos bens móveis e equipamentos, pois não se integra verdadeiramente no património do senhorio, sendo este último apenas um fiel depositário até ao termo do contrato.

Relativamente às viaturas ligeiras de passageiros da AOC utilizadas pelos seus trabalhadores, estudámos se a utilização das viaturas para fins profissionais e para fins pessoais estava sujeita a tributação como rendimento do trabalhador. Consta do artigo 2.º/3/alínea b), nº 9 do CIRS que “Nº 3 - Consideram-se ainda rendimentos de trabalho dependente: S/Nº 9 – Os resultantes da utilização pessoal pelo trabalhador ou membro de órgão social de viatura automóvel que gere encargos para a entidade patronal, quando exista acordo escrito entre o trabalhador ou membro do órgão social e a entidade patronal sobre a imputação àquele da referida viatura automóvel”. O artigo 24.º/5 consagra que “quando se tratar de atribuição do uso de viatura automóvel pela entidade patronal, o rendimento anual corresponde ao produto de 0,75% do seu custo de aquisição ou produção pelo número de meses de utilização da mesma”.

Ora, neste sentido, procedemos à leitura de uma decisão arbitral do Centro de Arbitragem Administrativa¹¹, que considerámos bastante interessante, onde os trabalhadores foram sujeitos a tributação pela atribuição da viatura mesmo sem um acordo escrito para a utilização da mesma para fins pessoais, pois, apesar de não existir o acordo previsto no artigo 2.º/3/alínea b), nº 9 do CIRS, constava do contrato de trabalho que a viatura se destinava para “fins profissionais” e não “exclusivamente para fins profissionais”, encontrando-se verificados todos os pressupostos que permitam a tributação em sede de IRS, sendo eles: i) atribuição de viatura automóvel aos trabalhadores pela empresa, para fins não exclusivamente profissionais; ii) celebração de acordo escrito entre a entidade empregadora e os seus colaboradores – o que acontece com a celebração do contrato de trabalho; e iii) afetação das viaturas a fins pessoais, com a realização de encargos para a entidade patronal, fora, portanto, do período normal de trabalho.

3.11. Análise de Sentença de Declaração de Insolvência

No direito da insolvência tivemos a oportunidade de analisar uma sentença de declaração de insolvência de uma trabalhadora da AOC. A devedora, impossibilitada de

¹¹ Processo arbitral nº 57/2013-T.

cumprir as suas obrigações vencidas requereu declaração de insolvência (artigo 8.º/1 e 20.º/1/alínea b) CIRE), requerendo também a exoneração do passivo restante, que consiste na extinção das dívidas que não tenham sido pagas no processo de insolvência ou nos 3 anos posteriores ao encerramento do processo de insolvência (artigo 235.º e 236.º CIRE).

Relativamente aos efeitos da declaração da insolvência do trabalhador, o CIRE no seu artigo 113.º prevê expressamente que a declaração de insolvência do trabalhador não suspende o contrato de trabalho. Nos casos em que ocorram prejuízos decorrentes da violação de deveres contratuais, o ressarcimento de tais prejuízos são da exclusiva responsabilidade do trabalhador insolvente, a quem apenas podem ser reclamados. Assim, o contrato de trabalho continuará ativo, produzindo os mesmos efeitos que havia produzido até ao momento, mantendo-se a posição do trabalhador, que não deverá sofrer qualquer alteração na sua relação de trabalho.

No que toca à remuneração, o insolvente poderá ter de entregar uma parte ao administrador de insolvência para liquidação da massa insolvente, de acordo com o artigo 738.º do CPC, salvaguardando-se o valor correspondente ao salário mínimo nacional. Neste sentido, efetuámos uma análise jurisprudencial, pois, existem acórdãos que entendem que a remuneração auferida deverá ser penhorada em 1/3 (artigo 738.º CPC) e outros defendem a sua impenhorabilidade total. Vejamos, o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa¹² decidiu que “integram a massa insolvente todos os bens penhoráveis do insolvente, incluindo os bens e direitos que adquira na pendência do processo, à exceção dos bens isentos de penhora, que apenas integram a massa insolvente se o devedor voluntariamente os apresentar e a impenhorabilidade for absoluta” e “assim, a parte do vencimento ou salários auferidos pelo insolvente, na pendência do processo, suscetível de penhora, deve obrigatoriamente fazer parte da massa insolvente”. Já o acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra¹³ decidiu que “o produto do trabalho (vencimento/salário) do falido, após a declaração da falência respetivo, está, em absoluto, fora do conjunto de bens ou direitos suscetíveis de apreensão em benefício da massa falida e, através dela, dos credores, não podendo ser apreendido, distinguindo-se, portanto, da penhora do salário do executado no processo executivo”. Em nosso entender, se se encontrar salvaguardado o limite mínimo previsto no artigo 738.º/3 do CPC, isto é, se for

¹² Processo nº 14943/10.0T2SNT.L1-6, de 10-09-2015, in <https://www.dgsi.pt/>.

¹³ Processo nº 1017/03.9TBGRD-F.C1, de 24-10-2006, in <https://www.dgsi.pt/>.

impenhorável 2/3 da remuneração do insolvente, a mesma deverá integrar a massa insolvente, desde que seja superior ao montante do salário mínimo nacional.

In casu, ficou demonstrada a situação de insolvência. Todavia, o exequente atento a declaração de insolvência da executada, deixou de ter interesse no prosseguimento da execução, extinguindo-se assim a execução.

3.12. Estudo do Artigo 2.º/1 da Lei da Defesa do Consumidor

Outra das tarefas que desenvolvemos foi o estudo do prazo garantia de computadores portáteis e de equipamentos para obras (ex.: máquinas giratórias, carros, camiões, etc.).

A Lei de Defesa do Consumidor¹⁴ define consumidor como “todo aquele a quem sejam fornecidos bens, prestados serviços ou transmitidos quaisquer direitos, destinado a uso não profissional, por pessoa que exerça com caráter profissional uma atividade económica que vise obtenção de benefícios” (artigo 2.º/1 LDC).

É sobre o elemento teleológico da norma, “destinado a uso não profissional”, que se prende a questão *in casu*, pois, a AOC ao adquirir tais equipamentos estaria a atuar no domínio da sua atividade profissional, não se apresentando na qualidade de consumidora. O elemento teleológico exclui, assim, do conceito todas as pessoas singulares ou coletivas, que atuam no âmbito de uma atividade profissional, independentemente de terem ou não conhecimentos específicos no que respeita ao negócio em causa (Carvalho, 2018, p. 36).

Assim, quanto ao prazo de garantia não se iriam aplicar as leis do consumidor, mas sim o artigo 921.º do Código Civil, ou seja, neste caso, o prazo de garantia seria de, pelo menos, 6 meses.

O facto de nestes casos o prazo de garantia ser inferior ao consagrado no artigo 12º do Decreto-Lei nº 84/2021, de 18 de outubro, acontece devido ao facto de o consumidor ter uma maior proteção legal por não ser uma estrutura empresarial que lhe permita negociar as condições do negócio ou conhecer o produto tal como acontece com uma sociedade comercial.

¹⁴ Lei nº 24/96, de 31 de julho.

3.13. Elaboração de Reclamações de Contraordenações Rodoviárias

Em consonância com o artigo 1º do Regime Geral das Contraordenações¹⁵, constitui contraordenação todo o facto ilícito e censurável que preencha um tipo legal no qual se comine uma coima constituindo-se contraordenação todo o comportamento típico, ilícito, culposo e punível com coima (artigos 1.º, 2.º e 8.º RGCO). A consequência jurídica de uma contraordenação designa-se “coima”, que consiste na sanção pecuniária aplicável a quem pratica uma contraordenação.

Neste sentido, elaborámos defesa de uma contraordenação rodoviária por excesso de velocidade com sanção acessória de inibição de conduzir. *In casu*, começámos por mencionar que se encontravam ressalvados todos os direitos pugnatórios do Arguido por este ter efetuado o pagamento a título de depósito e não o pagamento da coima, o que tem vindo a ser jurisprudencialmente defendido. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães¹⁶, “apesar do pagamento voluntário, pode-se sempre discutir a existência de contra-ordenação quando for aplicada uma sanção acessória, atento o disposto no nº 4 do artigo 175.º do C. Estrada, que estabelece que o pagamento voluntário da coima não impede o arguido de apresentar a sua defesa, restrita à gravidade da infração e à sanção acessória aplicável”. Tal Acórdão menciona ainda que se não fosse possível discutir-se a existência da infração, estaria a ser violado o artigo 32.º/1 CRP e, por isso, inconstitucional, pois estariam a ser restringidos direitos fundamentais.

De seguida, mencionámos os factos constantes do auto de contraordenação, referindo que o arguido não era responsável pela prática da infração de que vinha acusado. Numa segunda parte, invocámos a nulidade do auto de contraordenação pela inexistência da descrição dos factos de forma suficiente e inteligível e pela inexistência de registo fotográfico e de verificação metrológica. Numa terceira parte, a nulidade da notificação do auto de contraordenação pela inexistência de certificado de formação do operador e, de seguida, invocámos a inexistência de menção à culpa. Posteriormente, abordámos a suspensão da sanção acessória, invocando, entre outros fundamentos, que a aplicação acessória de inibição de conduzir implicaria um significativo sacrifício de graves consequências profissionais na vida do Arguido e de grande perturbação no seu quotidiano pessoal e profissional. Por fim, requeremos que fosse declarado nulo o auto

¹⁵ Decreto-Lei nº 433/82, de 27 de outubro.

¹⁶ Processo nº 1159/07-1, de 12-07-2007, in <https://www.dgsi.pt/>.

de notícia, devendo o procedimento contraordenacional ser arquivado, absolvendo-se o Arguido da prática da contraordenação de que vinha acusado. Caso assim não se entendesse, deveria ser suspensa a execução da sanção acessória de inibição de conduzir nos termos do artigo 114º do Código da Estrada.

3.14. Outras tarefas realizadas

Ao longo do estágio foram realizadas várias outras tarefas de menor dimensão, que passamos a enumerar.

Analisámos processos, a AOC (autora) pediu que a ré fosse condenada ao pagamento da quantia no valor de 43.300,84 euros, correspondendo 30.698,72 euros, acrescida de 11.449,12 euros de juros de mora e 153 euros de taxa de justiça inicial. Acontece que a autora forneceu à ré diversos artigos de metalomecânica, sob encomenda desta última, nas quantidades, preços e características negociadas entre as partes e que alguns dias após a aplicação das mesmas em obra a ser executada pela ré começaram a evidenciar um elevado nível de oxidação. A 1ª instância proferiu sentença decidindo condenar a ré a pagar à autora a quantia de 30.698,72 euros. A ré, inconformada com a decisão interpôs recurso de apelação. Decidiu a Relação em julgar improcedente o recurso principal e em julgar procedente o recurso subordinado, revogando parcialmente a sentença recorrida, condenando a ré a pagar à autora a quantia de 11.449,12 euros a título de juros moratórios, confirmando-a no demais.

Elaborámos cartas de rescisão de contratos de prestação de serviços celebrados com a Securitas Direct Portugal Unipessoal, Lda., com justa causa e com fundamento na alteração das circunstâncias no local onde se encontravam a ser prestados os seus serviços, que acabaram por motivar alterações no sistema de vigilância, pois, face a essas alterações, a Securitas não conseguia assegurar o sistema de vigilância necessário, impossibilitando assim a continuidade da relação contratual.

Atendendo ao facto de terem sido cobrados serviços à AOC de forma indevida, provimos à preparação de reclamações, mencionando que tais serviços não tinham sido subscritos pela AOC, que foram emitidas e debitadas faturas, tendo sido cobrados indevidamente valores, exigindo uma resposta urgente e a resolução imediata de tal situação sob pena de serem contactadas as autoridades reguladoras.

Preenchemos formulários para comunicação ao Instituto dos Mercados Públicos do Imobiliário e da Construção da compra de prédios rústicos, acompanhámos o pedido de registo do logotipo da AOC junto do Instituto Nacional da Propriedade Industrial e comunicámos ao IGFEJ a mudança da morada da sede da AOC. No Predial Online pedimos uma certidão predial. Procedemos à mudança de titularidade de contratos com a NOS e à mudança de titularidade de contratos de fornecimentos de água no âmbito de contratos de arrendamento.

Auxiliámos na elaboração de uma notificação judicial avulsa. *In casu*, foi celebrado um contrato de empreitada entre a AOC e o subempreiteiro B, que executou trabalhos incorretamente, impedindo o desenvolvimento da obra noutras frentes de trabalho, acarretando um atraso global irreversível na mesma, obstando à sua conclusão no prazo estabelecido no contrato de empreitada e que importou custos acrescidos para a empreitada, perdendo a AOC o interesse no cumprimento do contrato. De molde a comunicar ao subempreiteiro B a decisão da AOC na resolução do contrato, foram enviadas pela AOC diversas cartas registadas com aviso de receção, que nunca foram recebidas, nem reclamadas pelo subempreiteiro, tendo sido todas devolvidas. Deste modo, requereu-se a notificação da resolução do contrato a ser promovida por um agente de execução. Respeitante ainda a contratos de subempreitada, elaborámos interpelações admonitórias para a resolução e reparação imediata de defeitos verificados em obra.

Analisámos o seguro de construção e a apólice do seguro de responsabilidade civil de exploração da AOC. O seguro de construção salvaguarda/cobre os riscos inerentes à execução da empreitada, garantindo o pagamento dos danos materiais ou perdas de natureza accidental, causados aos trabalhos e/ou bens, quando seja necessária a sua reposição, reparação ou substituição no estado em que se encontrava no momento imediatamente anterior à ocorrência do sinistro. A responsabilidade civil extracontratual é uma cobertura facultativa, pois não é um seguro obrigatório no setor da construção civil, e cobre os danos causados a terceiros, em consequência direta do sinistro provocado pelos trabalhos de construção, ocorrido no local da construção e durante o período de realização dos mesmos.

No que concerne à apólice do seguro de responsabilidade civil de exploração da AOC, renovável por um ano e seguintes, a mesma é composta pelo prémio anual e tem como limite de responsabilidade por sinistro/período de vigência da apólice 5.000.000,00 euros. A franquia por sinistro varia conforme a cláusula, sendo a franquia geral de 10%

do valor dos prejuízos indemnizáveis, com o mínimo de 1.250,00 euros e máximo de 5.000,00 euros por sinistro.

No âmbito de um contrato de empreitada celebrado entre a AOC e o dono de obra A, este último argumentou que o valor agregado (por anuidade) da apólice da AOC não cumpria as disposições do contrato, uma vez que o contrato previa uma cobertura total de 20 milhões de euros e na apólice constava que o seguro cobria apenas 5 milhões de euros, ou seja, um sinistro de 5 milhões de euros esgotaria todo o capital. Assim, ao analisarmos a argumentação do dono de obra, concluimos que quanto ao valor dos 20 milhões de agregado, durante o prazo de execução da obra, teriam de acontecer 10 acidentes em obra de 2 milhões de euros por acidente para que tal se esgotasse e, tendo em conta que o prazo de execução da obra seria de 17 meses seria altamente improvável que durante esse lapso temporal ocorressem 10 acidentes de 2 milhões de euros cada um. Neste caso, o cliente não ficaria desprotegido, pois o contrato previa a reposição automática do capital de todas as apólices e rubricas seguras que o vissem reduzido, no valor equivalente ao volume das indemnizações liquidadas.

4. A (im)penhorabilidade do subsídio de Natal: estudo de caso

Ao longo dos pontos seguintes do presente relatório iremos desenvolver um estudo de caso que trabalhámos alusivo à penhora de vencimentos, em particular a (im)penhorabilidade do subsídio de Natal.

Para tanto, é importante, primeiramente, conjugar os conhecimentos de Direito Processual Civil, nomeadamente, o conceito de ação executiva, de penhora e as regras consagradas no Código de Processo Civil respeitantes aos bens penhoráveis e de Direito do Trabalho, como o conceito de retribuição e as normas laborais que a tutelam.

A ação executiva é aquela em que “o credor requer as providências adequadas à realização coativa de uma obrigação que lhe é devida” (artigo 10.º/4 CPC) e tem por base um título (artigo 10.º/5 CPC), que poderá consistir no pagamento de quantia certa, na entrega de coisa certa ou na prestação de um facto, quer positivo quer negativo (artigo 10.º/6 CPC).

Na ação executiva para pagamento de quantia certa, o credor tem o direito de exigir judicialmente o seu cumprimento e de executar o património do devedor (artigo 817.º CC). Apreendidos pelo tribunal os bens do devedor que forem considerados suficientes para fazer face à importância em dívida e das custas, há lugar, normalmente, à venda desses bens a fim de se proceder ao pagamento com o preço obtido. Assim, o exequente obtém o mesmo resultado que com a realização voluntária da prestação que, segundo o título executivo, lhe é devida (Freitas, 2018, p. 15). Exemplo de uma ação executiva para pagamento de quantia certa é a penhora.

Na Doutrina, Lebre de Freitas (2018, pp. 233 e 234) menciona que a penhora se traduz na apreensão judicial dos bens do executado, sendo um ato judicial fundamental do processo de execução para pagamento de quantia certa. Na esteira de Pinto (2018, p. 459), a penhora consiste no ato processual pelo qual o Estado¹⁷ retira ao executado os poderes de aproveitamento e disposição de um direito patrimonial na sua titularidade.

¹⁷ Manifestação de *jus imperii*.

No mesmo sentido, na jurisprudência¹⁸, a penhora enquanto “garantia especial das obrigações consiste numa apreensão judicial do património do executado com vista à sua posterior venda executiva e subsequente satisfação da obrigação exequenda através do produto dessa alienação forçada”.

Deste modo, tendemos a afirmar que a penhora consiste na apreensão judicial do património do executado, retirando da sua disponibilidade material e jurídica os seus bens, com vista à satisfação da obrigação exequenda, pois, quando a obrigação não é cumprida de forma voluntária, o credor tem o direito de exigir judicialmente o seu cumprimento e de executar o património do devedor, nos termos declarados no Código Civil e nas leis de processo (artigo 817º CC).

De realçar que o ato de penhora não cumpre uma função sancionatória, mas sim uma função instrumental, salvaguardando a utilidade final do direito de execução do credor, isto é, o pagamento da dívida através do produto da venda executiva, assumindo processual e instrumentalmente uma função de garantia (*lato sensu*) do cumprimento das obrigações (Pinto, 2018, p. 459).

O credor é o primeiro lesado pelo incumprimento do devedor, pois, o devedor ao não cumprir com os deveres a que se encontra sujeito prejudica o credor, colocando-o em situações que o mesmo eventualmente poderá não conseguir cumprir, devido aos prejuízos que tal incumprimento poderá causar.

Em consonância com o artigo 601.º do Código Civil, estão sujeitos à execução todos os bens do devedor suscetíveis de penhora, constituindo, deste modo, o património do devedor¹⁹ a garantia geral do cumprimento das obrigações. Pelo facto de não responderem os bens insuscetíveis de penhora, tendemos a concordar com Gomes (2011) quando menciona que não se trata de “um princípio absoluto, cego, alheio ou insensível às situações das pessoas e às realidades sociais e políticas da sociedade em que vivemos” (pp. 402 e 403).

Assim, o ato de penhora tem por objeto toda e qualquer situação jurídica ativa disponível de natureza patrimonial, integrante na esfera jurídica do executado, cuja titularidade possa ser transmitida forçadamente nos termos da lei substantiva e, portanto, não podem ser penhorados direitos de natureza pessoal como os previstos nos artigos 72.º

¹⁸ Ac. TRL processo nº 17732/11.0TSNT-A.L1-7, de 03-03-2020, in <https://www.dgsi.pt/>.

¹⁹ Respeitante apenas ao património do devedor com valor patrimonial.

e 79.º do CC (*Ibidem*). Vigora no ordenamento jurídico português o princípio da patrimonialidade da execução que isenta da penhora não só a pessoa do devedor como também os direitos de caráter não patrimonial, os de personalidade e os direitos familiares (Leiras, 2015, p. 60).

Sucintamente, “numa execução são penhoráveis os bens do devedor que, respondendo substantivamente pela dívida, não estejam abrangidos por exclusões legais da penhora, e que, num plano global, componham uma penhora proporcional na extensão e adequada na qualidade da eficácia para o direito à execução” (Pinto, 2018, p. 461).

O princípio da proporcionalidade e o princípio da dignidade humana são dois princípios fundamentais no âmbito da penhora. O princípio da proporcionalidade (ou o princípio da suficiência)²⁰ é fundamental no âmbito da penhora e no momento da determinação dos bens suscetíveis de penhora, consagrando que os bens que se considerem necessários para assegurar o pagamento da dívida exequenda e das despesas previsíveis da execução não deverão ser excedidos. Assim, é ilícito o excesso da penhora, prevenindo situações injustas que prejudiquem os direitos e liberdades do devedor, sendo objetivamente excessiva quando atinge bens ou direitos que, embora pertençam ao executado, não devem responder pela satisfação do crédito exequendo e subjetivamente excessiva quando tiver por objeto bens ou direitos que não são do executado (Ac. TRL de 03-03-2022, processo nº 17732/11.0T2SNT-A.L1-7).

O princípio da dignidade humana constitui um princípio de Estado Social de Direito no ordenamento jurídico português, previsto nos artigos 1.º, 2.º e 63.º/1 e 3 da CRP. Enquanto princípio próprio do Estado Social e Democrático, deve ser compreendido como um valor autónomo e específico, tal como deverá ser salvaguardado de forma a conferir ao indivíduo comunitariamente integrado e condicionado a titularidade de direitos fundamentais oponíveis do Estado e aos concidadãos (Estopa, 2024, pp. 46 e 47).

As condições mínimas de subsistência do devedor têm sido analisadas jurisprudencialmente ao longo dos anos, com base nos valores do princípio da dignidade humana, sendo a “própria exigência constitucional de respeito pela dignidade humana que impõe que se deva assegurar sempre ao executado que mantenha um rendimento

²⁰ Este princípio encontra o seu equilíbrio processual na *legis* do artigo 735.º/3 do CPC.

disponível total, igual, pelo menos, ao valor do salário mínimo” (Ac. TRL, processo nº 1576/2006-1, de 23-05-2006).

In casu, o assunto principal prende-se com o modo de cálculo do valor a penhorar, ou seja, se o valor da retribuição correspondente ao respetivo mês deverá ou não ser somado ao valor do subsídio de Natal. A questão está em saber se, nos meses em que o trabalhador recebe prestações complementares (como o subsídio de férias e de Natal), o valor a considerar para efeitos de determinação do montante penhorável é a soma das prestações recebidas nesse mês ou o valor de cada uma das prestações individualmente considerados. A opção tomada tem efeitos, pois, no presente caso, existiram divergências quanto ao modo de cálculo do valor a penhorar entre o Departamento dos Recursos Humanos da AOC e a Agente de Execução.

Esta temática é bastante discutida na doutrina e na jurisprudência. Na doutrina, e na esteira de Gonçalves (2020), o subsídio de Natal e de férias “ao invés do que sucede com as prestações periódicas salariais ou pensionistas, não se destinam a garantir a subsistência mínima ou condigna do executado, sendo antes prestações complementares ou suplementares dos salários e das pensões” e que tais subsídios “constituem prestações penhoráveis, razão pela qual a remuneração auferida pelo executado, acrescida do subsídio de férias e de Natal, será penhorável na proporção de um terço, devendo, em todo o caso, garantir-se a perceção, por parte do executado, do montante correspondente ao salário mínimo nacional” (pp. 338 e 339). Para o autor, pelo facto de o mesmo considerar que tais subsídios não garantem a subsistência mínima do executado, não devem os mesmos serem considerados de forma individual, pelo que a remuneração deverá ser somada aos subsídios de férias e de Natal, penhorável em um terço.

Posição diferente têm os autores Faria e Loureiro (2014), que entendem que os subsídios de férias e de Natal garantem a subsistência do executado, devendo ser impenhorável o montante dos subsídios que sejam iguais ao salário mínimo nacional, ainda que, somados ao vencimento do mês em que são recebidos, o resultado da soma exceda a referida retribuição mínima mensal garantida (pp. 260).

Na jurisprudência, da qual o nosso estudo e investigação incidirá essencialmente, são adotadas três posições quanto a esta matéria:

- i. A primeira posição permite a penhora dos subsídios de férias e de Natal, se, nos meses em que estes são pagos, o seu valor somado ao valor do vencimento ou

- salário recebido nesse mês, for superior à retribuição mínima mensal garantida, sendo penhorado na parte em que exceda tal montante;
- ii. A segunda posição entende que são impenhoráveis os subsídios de férias e de Natal quando o correspondente rendimento anual, incluindo os subsídios de Natal e de férias, dividido por doze, apresenta um valor inferior ao salário mínimo nacional;
 - iii. A terceira posição entende serem impenhoráveis, em qualquer caso, o valor de cada uma das prestações (subsídio de férias e de Natal) de forma individual, isto é, são impenhoráveis as prestações quando, individualmente, são inferiores à retribuição mínima garantida.

In casu, o contrato de trabalho teve início a 6 de julho de 2020 e cessou a 28 de dezembro de 2023, por denúncia do trabalhador²¹. À data da cessação do contrato de trabalho o trabalhador encontrava-se de baixa médica.

Numa situação em que o trabalhador não tivesse denunciado o seu contrato de trabalho e não se encontrasse de baixa médica, no respetivo mês de dezembro ele iria receber a remuneração base, o subsídio de Natal e entre outras prestações complementares ou periódicas²² pagas pela sua entidade empregadora. Contudo, o trabalhador encontrava-se de baixa médica, estando abrangido pela proteção social prevista no Decreto-Lei nº 28/2004, de 4 de fevereiro, de modo a compensar a perda de remuneração presumida, mediante a atribuição do subsídio de doença. Assim, no respetivo mês de dezembro, a entidade empregadora não realizou o pagamento da remuneração mensal ao trabalhador, tendo esse montante sido assegurado pela Segurança Social.

No dia 4 de dezembro de 2023, a AOC procedeu ao pagamento do subsídio de Natal. O trabalhador tem direito ao subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano (artigo 263º/1 CT). O legislador localizou temporalmente o pagamento deste subsídio e perspetivou-o como prestação de vencimento anual, assegurando uma maior disponibilidade financeira na quadra natalícia, culturalmente marcada por níveis de consumo mais elevados, assumindo

²¹ Independentemente de justa causa, o trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, mediante a comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade (artigo 400.º/1 CT). Se estivermos perante contratos de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior (nº 3).

²² Como por exemplo: acréscimos por trabalho noturno (artigo 266.º do CT); isenção de horário de trabalho (artigo 265.º do CT); trabalho em regime de turnos e por trabalho suplementar (artigo 268.º do CT).

assim o subsídio de Natal uma específica razão de ser (Amado e Rouxinol, 2021, pp. 166 e 167).

Todavia, a entidade empregadora apenas foi informada da saída do trabalhador após o respetivo pagamento. Deste modo, no dia 28 de dezembro de 2023 o trabalhador recebeu o valor de 862,18 euros líquidos a título de retribuição, tendo a AOC realizado o pagamentos dos seguintes créditos laborais:

- i. Subsídio de férias;
- ii. Férias não gozadas;
- iii. Formação profissional;
- iv. Descanso compensatório.

Os créditos laborais²³, de acordo com o previsto no Código do Trabalho e no Código de Processo Civil, gozam de especial proteção prevista no artigo 738.º/1 do CPC, ou seja, são bens parcialmente penhoráveis, sendo “impenhoráveis dois terços da parte líquida dos vencimentos, salários, prestações periódicas pagas a título de aposentação ou de qualquer outra regalia social, seguro, indemnização por acidente, renda vitalícia ou prestações de qualquer natureza que assegurem a subsistência do executado”²⁴.

Todavia, acontece que a AOC não incluiu no valor a penhorar o crédito correspondente à formação profissional, motivo pelo qual no cálculo para penhora não foi atribuído valor a penhorar (v. Anexo 1). Entendimento diferente foi o da Agente de Execução, que realizou o seu cálculo do valor a penhorar conforme consta no Anexo 2, referindo que: i) no cálculo do valor a penhorar deveria ter sido contabilizado o valor do subsídio de Natal, pois não foram penhorados em conjunto e o seu valor somado daria um total 1355,85 euros e um valor líquido de 1206,71 euros, ou seja, superior ao salário mínimo nacional; e ii) deveria ter sido considerado no cálculo do valor a penhorar o valor da formação profissional.

Relativamente ao ponto ii) mencionado supra, consagra o número 2 do artigo 131.º do CT, que “o trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano”.

²³ São créditos os que resultam da celebração e da execução do contrato de trabalho e ainda os que decorram da violação do contrato ou da sua cessação (Ramalho, 2015, p. 658).

²⁴ O artigo 738º do CPC e os seus limites serão desenvolvidos no ponto 4.1. do presente relatório.

In casu, como o trabalhador cessou o contrato de trabalho, teria direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionada (artigo 134.º CT), neste caso, o valor de 114,22 euros.

Considera-se retribuição a prestação que, nos termos do contrato, das normas que o reguem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho, presumindo-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador (artigo 258.º/1 e 3 CT). Os critérios da formação não se encontram previstos no artigo 260.º do CT, que consagra as prestações incluídas ou excluídas da retribuição, ou seja, os mesmos conferem retribuição e, como conferem retribuição são bens parcialmente penhoráveis, isto é, são impenhoráveis 2/3 da parte líquida dos vencimentos, salários, etc. Deste modo, a retribuição da formação deveria constar inicialmente do cálculo do valor a penhorar.

Posteriormente, o Diretor dos Recursos Humanos reconheceu que deveria ter sido incluído no cálculo do valor a penhorar o crédito respeitante à formação profissional. Assim, foi efetuado novo cálculo para a penhora, contabilizando a retribuição mais os montantes respeitantes ao subsídio de férias, às férias não gozadas, ao descanso compensatório e à formação profissional, que totalizou um valor penhorável de 102,18 euros (v. Anexo 3), que foram transferidos para a Agente de Execução.

Caso a AOC não tivesse procedido ao pagamento dos 114,22 euros por força da notificação que lhe foi efetuada, entraria em incumprimento, podendo o exequente, em face de tal incumprimento, exigir a prestação em falta à entidade empregadora nos próprios autos da execução, servindo de título executivo a declaração de reconhecimento do devedor, a notificação efetuada e a falta de declaração ou título de aquisição do crédito (artigo 777.º/3 CPC).

Porém, a Direção dos Recursos Humanos não reconheceu que fosse penhorável qualquer valor respeitante ao subsídio de Natal, no valor de 344,54 euros²⁵, inferior ao valor do salário mínimo no ano de 2023, não se tendo a Agente de Execução pronunciado novamente sobre o assunto.

Sendo este, como já se disse, um assunto controvertido na doutrina e na jurisprudência, cabe questionar se o valor a considerar para efeitos de determinação do

²⁵ Como o trabalhador se encontrava de baixa médica, o valor do subsídio de Natal não foi pago na totalidade pela entidade empregadora.

montante penhorável deve ser o resultado da soma da retribuição mensal com as prestações recebido nesse mês ou se deve ser considerado o valor de cada uma das prestações de forma individual. Veremos nos pontos infra.

4.1.A impenhorabilidade e o artigo 738º do Código de Processo Civil

A *ratio legis* da norma alusiva à impenhorabilidade tem como finalidade assegurar um mínimo de subsistência que garanta a dignidade pessoal do devedor (Ac. STA processo nº 0906/18.9BELRS, de 09-01-2019).

Antes da reforma de 2003, o antigo artigo 824.º/1 e 2 do CPC consagrava que entre um sexto e um terço do valor líquido os rendimentos periódicos poderiam ser penhorados, segundo aquilo que o juiz decidisse consoante o seu arbítrio, tendo em consideração a natureza da dívida exequenda e as condições económicas do executado.

Contudo, esta norma não respeitava os valores do salário mínimo nem do rendimento mínimo garantido, exigido pelo princípio da dignidade humana. Assim, o Tribunal Constitucional no acórdão nº 318/99 decidiu julgar inconstitucional a norma do artigo 824.º/1 e 2 do CPC, por violação do princípio da dignidade humana, na medida em que permitisse a penhora até 1/3 de prestações sociais cujo valor não excedesse o salário mínimo nacional. No mesmo sentido, o acórdão do TC nº 96/04 declarou inconstitucional idêntica penhora quando não existisse um rendimento disponível de, pelo menos, igual ao salário mínimo nacional.

Em 2013, o novo Código de Processo Civil veio corrigir o problema suprarreferido através do artigo 738.º, que prevê os bens parcialmente penhoráveis, consagrando no número 1 que “são impenhoráveis dois terços da parte líquida dos vencimentos, salários, prestações periódicas pagas a título de aposentação ou de qualquer outra regalia social, seguro, indemnização por acidente, renda vitalícia ou prestações de qualquer natureza que assegurem a subsistência do executado”. Ao contrário do previsto no antigo artigo 824.º CPC, na atual redação do artigo 738.º importa o valor líquido, considerados os descontos legalmente obrigatórios.

O montante impenhorável no artigo 738.º do CPC encontra duas limitações: a primeira destinada a proteger os interesses do exequente e a segunda visando salvaguardar a situação económica e social do executado à luz da exigência constitucional de proteção da dignidade da pessoa humana (Gonçalves, 2020, p. 331).

O número 3 do artigo *sub judice* comporta um limite mínimo e um limite máximo relativamente à impenhorabilidade. O limite mínimo visa garantir a subsistência do executado e do seu agregado familiar, assegurando-lhe o mínimo indispensável para esse efeito, e o limite máximo visa a célere satisfação do crédito exequendo (Estopa, 2024, p. 121). Ora, o trabalhador terá direito a um valor mínimo correspondente à retribuição mínima mensal garantida²⁶, não lhe devendo ser disponibilizado um valor superior correspondente a três remunerações mínimas mensais garantidas²⁷. Com tais limitações, pretendeu o legislador garantir a subsistência do executado, tal como pretendeu à proteção do exequente impondo um limite máximo de impenhorabilidade. É através desta limitação que o artigo 738.º do CPC acolhe o princípio da dignidade humana.

A retribuição mínima mensal garantida prevista nos limites do artigo 738.º do CPC rege-se pelo princípio da suficiência salarial que tem consagração constitucional (artigo 59º CRP) e que pretende acautelar um nível retributivo mínimo garantido por lei a todos os trabalhadores subordinados. Deste modo, a retribuição não se pode determinar abaixo de um valor específico, que é considerado o valor mínimo para prover às necessidades básicas de sobrevivência do trabalhador e da sua família (Ramalho, 2023, p. 623). A sua violação constitui contraordenação muito grave, de acordo com o número 3 do artigo 273.º do CT.

Na União Europeia, a Diretiva (UE) 2022/2041 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de outubro de 2022, relativa a salários mínimos adequados na União Europeia, menciona que “melhores condições de vida e de trabalho, nomeadamente através de salários mínimos adequados, beneficiam os trabalhadores e as empresas na União, bem como a sociedade e a economia em geral, e constituem um requisito prévio para um crescimento equitativo, inclusivo e sustentável” e que “quando fixados em níveis adequados, os salários mínimos, conforme previstos no direito nacional ou em convenções coletivas, protegem o rendimento dos trabalhadores, em especial dos trabalhadores desfavorecidos, ajudando a assegurar um nível de vida digno”. A nível internacional, a Convenção nº 131 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), relativa à fixação dos salários mínimos, visa o mencionado anteriormente.

²⁶ 760 euros em 2023 (Decreto-Lei nº 85-A/202, de 22 de dezembro) e 820 euros em 2024 (Decreto-Lei nº 107/2023, de 17 de novembro).

²⁷ 2280 euros em 2023 e 2460 em 2024.

Se estivermos perante um confronto do direito do credor à satisfação do seu crédito com o direito do devedor a receber uma retribuição que lhe garanta um mínimo de subsistência, irá prevalecer o direito do devedor, pois, a penhora de salário não superior ao valor do salário mínimo nacional, constitui um “sacrifício excessivo e desproporcionado” do direito do trabalhador, na “medida em que este vê o seu nível de subsistência básico descer abaixo do mínimo considerado necessário para a existência com a dignidade humana que a Constituição garante” (Ac. TRG de 18-04-2013, processo nº 537-A/2002.G1).

No estudo do caso em análise, o limite mínimo da artigo 738.º do CPC foi respeitado, conforme os anexos 1 e 2, pois, foi assegurado ao executado um valor igual ou superior ao salário mínimo nacional que lhe permitisse garantir a sua subsistência e do seu agregado familiar.

4.2. Posição jurisprudencial - cálculo do valor a penhorar

Como mencionado anteriormente, para o caso concreto, importa essencialmente a questão de saber se para efeitos de determinação do montante penhorável deverá ser considerada a soma das prestações recebidas nesse mês ou se o valor de cada uma das prestações individualmente considerados.

Ora vejamos.

No acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 20 de outubro de 2020²⁸ nos meses em que a executada auferia o subsídio de férias e de Natal e o montante excedesse o do salário mínimo nacional, tais subsídios seriam prestações que acresciam à retribuição habitual e, por isso, prestações penhoráveis, pelo que, a remuneração auferida pela executada, acrescida de subsídio de férias ou de Natal, seria penhorável na proporção de um terço (artigo 738º/1 CPC), desde que estivesse garantida a perceção do valor mensal correspondente ao salário mínimo nacional, como resulta do disposto no número 3 do artigo 738º CPC.

O acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 9 de novembro de 2023, processo nº 2720/12.8TBRRG.G1 decidiu que é admissível a penhora da parte que exceder o valor correspondente ao salário mínimo nacional uma vez que fica salvaguardado o mínimo

²⁸ Revista de Jurisprudência e Legislação nº 4026, ano 150.

indispensável ao sustento do executado, tendo sido penhorado ao executado as remunerações nos meses de julho e dezembro, juntamente com os subsídios de férias e de Natal, pois, apenas nestes meses é que a retribuição foi superior ao salário mínimo nacional.

No mesmo sentido, o acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de outubro de 2020, processo nº 2165/10.4TBGDM-B.P1 refere que o subsídio de férias e de Natal são prestações que acrescem à retribuição habitual e, por isso, prestações penhoráveis, motivo pelo qual, a remuneração que o executado aufera, acrescida de tais subsídios, será penhorável na proporção de um terço, de acordo com o artigo 738º/1 e 3 do CPC.

Em sentido um pouco diferente dos arestos supra indicados, encontramos os acórdãos do Tribunal da Relação do Porto, de 24 de setembro de 2020, processo nº 1571/17.8T8AGD-H.P1 e do Tribunal da Relação de Lisboa, de 21 de maio de 2020, processo nº 41750/04.6YYLSB-A.L1-2. Nestes defende-se que são impenhoráveis os subsídios de férias e de Natal quando a média do rendimento anual do trabalhador, incluindo os subsídios de férias, é inferior ao salário mínimo nacional.

De acordo com esta posição, para se aferir a impenhorabilidade das verbas relativas ao subsídios de férias e de Natal que são recebidas pelo executado, que aufera uma retribuição de valor inferior ao salário mínimo nacional, teremos de considerar o montante global dos seus rendimentos, incluindo tais subsídios, e dividi-lo por doze. Se o montante de tal divisão for inferior ao salário mínimo nacional os subsídios também serão impenhoráveis (Ac. TRP, processo nº 1571/17.8T8AGD-H.P1). Relativamente ao valor duodecimal do subsídio de Natal, o suprarreferido acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa menciona que “não pode nunca ficar abaixo do montante equivalente ao salário mínimo nacional ilíquido, à data da (pretendida) penhora; se isso acontecer, não pode ser efetuada a penhora (a menos que o executado tenha outra fonte de rendimento)”. Ou seja, no dito acórdão, a executada não tinha outros rendimentos e tendo em conta os valores comprovadamente pagos, haveria que dividir-se por 12 meses o valor do subsídio de Natal, obtendo-se o valor mensal de 41,31 euros, o qual deveria ser somado ao montante do seu vencimento, perfazendo o valor de 537,04 euros, montante inferior ao salário mínimo nacional em 2017, que estava fixado em 557 euros pelo DL nº 86-B/2016, de 29 de dezembro.

No acórdão do Tribunal Constitucional nº 770/14, João Cura Mariano refere que no caso em que a retribuição paga mensalmente com direito a subsídio de férias e de Natal, a impenhorabilidade terá de salvaguardar qualquer uma das suas prestações, incluindo os subsídios, quando as mesmas tiverem um valor inferior ao salário mínimo nacional. “E o facto de, nos meses em que são pagos aqueles subsídios, a soma do valor da pensão mensal com o valor do subsídio ultrapassar o valor do salário mínimo nacional, não permite que tais prestações passem a estar expostas à penhora para satisfação do direito dos credores, uma vez que elas, por serem pagas no mesmo momento, não deixam de ser necessárias à subsistência condigna do seu titular”.

Quanto à terceira posição, no acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 28 de junho de 2017, processo nº 114/96.0TAVLG-A.P1, entende que serão impenhoráveis, em qualquer caso, o valor de cada uma das prestações de forma individual, quando inferiores à retribuição mínima garantida. Deste modo, segundo o dito acórdão, deverá considerar-se a situação do executado na sua globalidade e não apenas numa prestação isolada, pois, admitir a penhora de um salário pago num determinado mês, mesmo que seja pago duas vezes ao ano, não é de todo admissível, tal como não o seria se o subsídio fosse pago em duodécimos, pelo facto de a soma do vencimento e de cada duodécimo ser inferior ao salário mínimo nacional. Decidiu então o dito acórdão que os subsídios de Natal e de férias que sejam inferiores ao montante legalmente fixado para o salário mínimo nacional, de forma individual, serão, em qualquer caso, impenhoráveis.

Contudo, do acórdão suprarreferido consta que se se entender em sentido diferente, e se o montante dos salários auferidos for inferior ao salário mínimo nacional e a esses salários acrescerem subsídio de Natal e de férias, deverá ser considerado o montante global desses rendimentos e dividi-lo por doze, e se o montante apurado com tal divisão for inferior ao montante legalmente fixado para o salário mínimo os referidos subsídios também serão impenhoráveis.

Tendemos a concordar com a primeira posição, devendo ter-se em consideração o valor total que o trabalhador auferiu no respetivo mês, pois, se o valor dos subsídios somados com a retribuição for superior ao salário mínimo nacional, deverão também tais subsídios ser penhorados de acordo com o artigo 738.º do CPC. Não nos parece lógico ou sensato que, pelo facto de os montantes considerados de forma individual serem de valor inferior ao salário mínimo nacional, impeça que os mesmos sejam penhoráveis, quando, na verdade, o executado nos meses em que recebe o subsídio de férias e de Natal não vai

apenas auferir o montante respeitante à retribuição, mas sim a soma da retribuição com o subsídio, que resultará num montante superior ao salário mínimo nacional, permitindo-lhe que sejam asseguradas as condições mínimas de subsistência.

No presente estudo do caso o trabalhador auferiu no ano de 2023 rendimentos no valor de 6717,20 euros. Ao dividirmos esse valor por doze, obtemos um resultado de 559,76 euros por mês, ou seja, inferior ao salário mínimo nacional. Deste modo, se a agente de execução se tivesse pronunciado novamente quanto à penhorabilidade do subsídio de Natal, o Departamento dos Recursos Humanos da AOC poderia adotar a segunda posição da jurisprudência, argumentando que como o montante apurado, depois de realizada a divisão do rendimento anual pelos doze meses, seria inferior à retribuição mínima mensal, o subsídio de Natal também seria impenhorável, pois, se assim não se entendesse, estaríamos perante a violação do princípio da dignidade humana por não ser assegurado ao executado um rendimento disponível total ou igual ao valor do salário mínimo.

5. Conclusão

A realização do presente estágio curricular nas diversas áreas do Direito permitiu-nos aprimorar e aprofundar conhecimentos que serão benéficos para o nosso percurso profissional, onde tivemos a oportunidade de colocar a teoria na prática e entendermos realmente como funciona o Direito na prática.

Relativamente à ação executiva verificámos que existe a ação executiva para pagamento de quantia certa, para entrega de coisa certa e para prestação de facto. No presente estudo do caso, importou a ação executiva para pagamento de quantia certa, pois é nesta ação que se insere a penhora.

A penhora consiste na apreensão judicial do património do executado, retirando da sua disponibilidade material e jurídica os seus bens, visando a satisfação da obrigação exequenda, estando sujeitos à execução todos os bens do devedor suscetíveis de penhora segundo o princípio da adequação, da proporcionalidade e da dignidade da pessoa humana.

No âmbito da penhora o princípio da proporcionalidade e o princípio da dignidade humana são dois princípios fundamentais. O princípio da proporcionalidade consagra que os bens que se considerem necessários para assegurar o pagamento da dívida exequenda e das despesas previsíveis da execução não deverão ser excedidos, sendo ilícito o excesso da penhora, de modo a prevenir situações injustas que prejudiquem os direitos e liberdades do devedor. Quanto ao princípio da dignidade humana, o mesmo constitui um princípio de Estado Social de Direito no ordenamento jurídico português, previsto nos artigos 1º, 2º e 63º/1 e 3 da CRP.

A temática da penhora de vencimentos levanta diversas questões que têm vindo a ser debatidas pela jurisprudência e pela doutrina, existindo diversas divergências. Com a nossa análise, apontamos os seguintes aspetos e conclusões fundamentais alusivos ao tema e ao presente estudo do caso:

- i. A impenhorabilidade poderá ser absoluta, relativa ou parcial. *In casu*, incidimos o nosso estudo sobre os bens parcialmente penhoráveis, pois tratámos de uma penhora de vencimento, sendo impenhoráveis dois terços da parte líquida dos vencimentos, salários, prestações periódicas pagas a título de

aposentação ou de qualquer outra regalia social, seguro, indenização por acidente, renda vitalícia ou prestações de qualquer natureza que assegurem a subsistência do executado. Quanto a esta impenhorabilidade, existe um limite mínimo e um limite máximo, ou seja, tem como limite máximo o montante equivalente a três salários mínimos nacionais à data de cada apreensão e como limite mínimo, quando o executado não tenha outro rendimento, o montante equivalente a um salário mínimo nacional (artigo 738.º/3 CPC);

- ii. A retribuição mínima mensal tem consagração constitucional e pretende acautelar um nível retributivo mínimo garantido por lei a todos os trabalhadores subordinados, pelo que, a sua violação constitui contraordenação muito grave, de acordo com o número 3 do artigo 273.º do CT;
- iii. Se estivermos perante um confronto do direito do credor à satisfação do seu crédito com o direito do devedor a receber uma retribuição que lhe garanta um mínimo de subsistência, irá prevalecer o direito do devedor, conforme o princípio da dignidade humana;
- iv. Quanto ao modo de cálculo do valor a penhorar, no que ao subsídio de Natal diz respeito, não existe uma uniformização na jurisprudência, existindo várias posições que poderão ser adotadas consoante o caso a ser analisado. A primeira posição entende que nos meses em que são pagos os subsídios de férias e de Natal, os mesmos deverão ser somados à retribuição do respetivo mês, sendo penhorável a parte que exceder o montante da retribuição mínima mensal. Em sentido diferente, a segunda posição defende que são impenhoráveis os subsídios de férias e de Natal quando rendimento anual do trabalhador dividido por doze meses, incluindo os subsídios de férias, é inferior ao salário mínimo nacional. Já a terceira posição entende que são impenhoráveis, em qualquer caso, o valor de cada uma das prestações consideradas individualmente quando inferiores à retribuição mínima mensal garantida; e
- v. O valor correspondente à formação profissional deveria ter sido logo contabilizado no valor a penhorar, pois os créditos alusivos à formação profissional conferem retribuição e, como conferem retribuição, são bens parcialmente penhoráveis, ou seja, são impenhoráveis dois terços da parte líquida da retribuição (artigo 738.º CPC).

No nosso entender, como mencionado ao longo do presente relatório, deve ter-se em consideração o valor total que o trabalhador auferiu no respetivo mês, pelo facto de, se o valor dos subsídios somados com a retribuição for superior ao salário mínimo nacional, deverão também tais subsídios ser penhorados de acordo com o artigo 738.º do CPC. Se os montantes quando considerados de forma individual são de valor inferior ao salário mínimo nacional, não nos parece que os mesmos sejam impenhoráveis, pois, o executado nos meses em que recebe o subsídio de férias e de Natal não vai apenas auferir o montante respeitante à retribuição, mas sim a soma da retribuição com o subsídio, que resultará num montante superior ao salário mínimo nacional.

Assim, quando estivermos perante uma penhora de vencimentos é importante termos presente não só os princípios e regras aplicáveis, mas também o facto de existirem posições doutrinárias e jurisprudenciais divergentes sobre a aplicação da lei, pois só assim poderemos aconselhar os nossos clientes da melhor forma e tomar as opções que, no caso, nos parecem mais corretas.

Referências Bibliográficas

Amado, J. L. & Rouxinol, M. S. (2021). Da Impenhorabilidade do salário mínimo nacional: total ou parcial? *Revista de Legislação e Jurisprudência* n.º 4026. Ano 150. 160-174.

Cardoso, E. L. (1996). *Manual da Ação Executiva*. (3ª ed.). Almedina.

Carvalho, J. M. (2018). *Manual de Direito do Consumo* (6ª ed.). Almedina.

Departamento de Prestações e Contribuições (2024). *Guia Prático – Prestações Compensatórias dos Subsídios de Férias, Natal ou Outros Semelhantes*. Instituto da Segurança Social, I.P. https://www.seg-social.pt/documents/10152/14993/5004_Prest_Compensatorias_sub_Ferias_Natal_semelhantes/7e86dd07-0454-4414-bd2e-e570b171bc27

Costa, E. M. da (2023). *Penhora de vencimento*. VidaEconómica. https://portal.occ.pt/sites/default/files/public/2023-08/VE_11agosto2023_elsacosta.pdf

Estopa, S. (2024). *O Regime da Impenhorabilidade Processual*. Almedina.

Faria, P. R. & Loureiro, A. L. (2014). *Primeiras Notas ao Novo Código de Processo Civil*. Volume II. Almedina. 257-263.

Fernandes, A. M. (2015). A noção de retribuição no regime do contrato de trabalho: uma revisão da matéria. *Direito e Justiça*, 295-325

Fernandes, A.M. (2023). *Direito do Trabalho* (22ª ed.). Almedina.

Freitas, J. L. (2018). *A Ação Executiva à Luz do Código de Processo Civil de 2013* (7ª ed.). Gestlegal.

Gomes, M. J. C. (2011). A esfera de bens impenhoráveis e o status do devedor. Breves notas. *Direito e Justiça*, 401-418.

Gonçalves, M. (2020). *Lições de Processo Civil Executivo*. Almedina.

Lambelho, A. & Gonçalves, L. A. (2021). *Direito do Trabalho da Teoria à Prática* (2ª ed.). Rei dos Livros.

- Leiras, D. (2015). Determinação dos bens a penhorar: reflexões. *Revista Solicitadoria e Ação Executiva Estudos*, 3, 49-110.
- Leitão, H. M. (2007). *A Nova Ação Executiva*. Almeida & Leitão.
- Leitão, L. M. (2023). *Direito do Trabalho* (8ª ed.). Almedina.
- Martinez, P. R. (2000). *Direito das Obrigações* (Parte Especial). Almedina.
- Martinez, P. R. (2023). *Direito do Trabalho* (11ª ed.). Almedina.
- Martinez, P. R., Monteiro, L. M., Vasconcelos, J., Brito de., P. M., Dray, Guilherme & Silva, L. G. (2013). *Código do Trabalho Anotado*. (9ª ed.). Almedina.
- Novais, J. R. (2018). *A Dignidade da Pessoa Humana – Dignidade e Direitos Fundamentais. Volume I*, (2ª ed.). Almedina.
- Novais, J. R. (2018). *A Dignidade da Pessoa Humana – Dignidade e Constitucionalidade. Volume II*, (2ª ed.). Almedina.
- Pedro, H. A. (2020). *A Garantia Bancária Autónoma*. AAFDL Editora.
- Pinho, A. S. S. (2017). *A Penhora – A Responsabilidade Patrimonial pela dívida e o seu Impacto Pessoal*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra]. Repositório Comum. https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/18535/1/Andreia_Pinho.pdf
- Pinto, R. (2013). *Manual da Execução e Despejo*. Coimbra Editora.
- Pinto, R. (2015). *Notas ao Código de Processo Civil*. (2ª ed., Vol. 2). Coimbra Editora.
- Pinto, R. (2018). *A Ação Executiva*. AADFL Editora.
- Ramalho, M. R. P. (2015). *Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral* (4ª ed.). Almedina.
- Ramalho, M. R. P. (2023). *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais* (9ª ed.). Almedina.
- Rouxinol, M. S. (2019). As faltas ao trabalho. In J. L. Amado, J. N. Vicente, C. G. Santos, & T. C. Moreira . *Direito do Trabalho - Relação Individual*. Almedina

Santos, I. C. A. C. (2014). *A Retribuição e as Prestações Complementares – Análise das repercussões na retribuição de férias, subsídios de férias e de Natal*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório Universidade do Minho. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/44580/1/In%e3%aas%20Catarina%20Azevedo%20da%20Costa%20Santos.pdf>

Sousa, M. T. (1998). *Ação Executiva Singular*.

Autoridade para as Condições do Trabalho (2018). *Nota Técnica n.º7*. <https://portal.act.gov.pt/AnexosPDF/Notas%20t%C3%A9cnicas/7%20Nota%20T%C3%A9cnica%20-%20resumo%20Faltas%20por%20motivo%20de%20falecimento%20de%20familiar.pdf>

Xavier, B. G. L. (2020). *Manual de Direito do Trabalho* (4ª ed.). Rei dos Livros.

Jurisprudência²⁹

Ac. do STJ de 20-02-2008, processo nº 07S2910, relator Vasques Dinis. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do STJ de 14-03-2016, processo nº 05S3825, relator Pinto Hespanhol. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do STJ de 20-03-2018, processo nº 1034/10.2TBLS-D-E.P1.S2, relatora Ana Paula Boularot. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do STJ de 19-04-2023, processo nº 11379/21.0T88PRT.P1.S1, relator Ramalho Pinto. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do STJ de 07-07-2023, processo nº 158/20.2T8MTS.P1.S1, relator Ramalho Pinto. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do STA de 09-01-2019, processo nº 0969/18.9BELRS, relator Francisco Rothes. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do STA de 20-04-2020, processo nº 0475/18.1BEPNF, relatora Isabel Marques da Silva. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TC, processo nº 855/98, Conselheiro Vítor Nunes de Almeida. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

Ac. do TC, processo nº 546/01, relatora Maria dos Prazeres Pizarro Beleza. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

Ac. do TC, processo nº 423/03, relatora Maria Helena Brito. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

Ac. do TC de 30-04-2008, processo nº 446/07, Conselheiro Joaquim de Sousa Ribeiro. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

Ac. do TC de 12-11-2014, processo nº 485/2013, Conselheira Ana Guerra Martins. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

²⁹ Organizada por tribunal e por data.

Ac. do TRC de 24-10-2006, processo nº 1017/03.9TBGRD-F.C1, relator Freitas Neto. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRC de 16-04-2013, processo nº 3234/0.9T2AGD-C.C1, relator Henrique Antunes. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRC de 11-12-2018, processo nº 500/09.7TBSRT-B.C1, relator Fonte Ramos. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRE de 31-01-2019, processo nº 2246/15.8T8LLE-A.E1, relator Manuel Bargado. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRE de 12-09-2019, processo nº 1478/10.0TBFAR-A.E1, relator Jaime Pestana. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRG de 18-04-2013, processo nº 537-A/2002.G1, relatora Isabel Rocha. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRG, de 11-07-2017, processo nº 17/14.8TBGBT-C.G1, relator Pedro Damião e Cunha. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>

Ac. do TRG de 15-10-2020, processo nº 1801/10.7TJVNF-A.G1, relatora Raquel Batista Tavares. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRG de 09-11-2023, processo nº 2720/12.8TBBERG.G1, relatora Margarida Pinto Gomes. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRL de 09-06-2005, processo nº 2752/2005-6, relator Manuel Gonçalves. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>

Ac. do TRL de 02-11-2006, processo nº 8768/2006-6, relator Carlos Valverde. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRL de 08-11-2012, processo nº 3686/11.7TJLSB-B.L1-2, relatora Magda Geraldés. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRL de 10-09-2015, processo nº 14943/10.0T2SNT.L1-6, relator António Martins. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>

Ac. do TRL de 03-03-2020, processo nº 17732/11.0T2SNT-A.L1-7, relatora Micaela Sousa. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRL de 21-05-2020, processo nº 41750/04.6YYLSB-A.L1-2, relatora Laurinda Gomes. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRL de 17-06-2021, processo nº 6453/05.3YYLSB-A.L1-6, relator Manuel Aguiar Pereira. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRL de 03-02-2022, processo nº 910/04.6YYLSB-A.L1-6, relator Adeodato Brotas. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRL de 10-02-2022, processo nº 4176/09.3T2SNT-A.L1-2, relator António Moreira. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRL de 16-05-2023, processo nº 4416/09.9TBVFX-A.L1-7, relatora Conceição Saavedra. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRL de 13-07-2023, processo nº 11376/18.3T8LSB-C.L1-8, relatora Ana Paula Olivença. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRP de 29-03-2011, processo nº 1921/07.5TBVCD.P1, relator Ramos Lopes. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRP de 23-02-2012, processo nº 1218/08.3TJVNF.P1, relatora Anabela Luna de Carvalho. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRP de 30-09-2013, processo nº 393/2001.P1, relator Augusto de Carvalho. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRP de 08-03-2016, processo nº 4462/09.2T2OVR-A.P1, relatora Maria de Jesus Pereira. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRP de 28-07-2017, processo nº 114/96.0TAVLG-A.P1, relator Pedro Vaz Pato. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRP de 10-05-2018, processo nº 380/14.0TBFLG-A.P1, relatora Inês Moura. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRP de 24-09-2020, processo nº 1571/17.8T8AGD-H.P1, relator Rodrigues Pires. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRP de 26-10-2020, processo nº 2165/10.4TBGDM-B.P1, relator José Eusébio Almeida. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. TRP de 23-11-2020, processo nº 1856/19.9T8AGD-A.P1, relator Augusto de Carvalho, in <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRP de 28-01-2021, processo nº 3437/13.1TBGDM-A.P1, relator Paulo Dias da Silva. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRP de 12-07-2021, processo nº 9758/15.1T8PRT-A.P1, relator Eugénio Cunha. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Ac. do TRP de 11-01-2022, processo nº 1979/11.2TBGFM-C.P1, relatora Anabela Miranda. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>.

Anexos

Anexo 1

Colégio de Especialidade dos Agentes de Execução

Cálculo para Penhora de Salários

A penhora de salários é um dos meios mais comuns para um exequente recuperar o seu crédito.

Nesta página tem à sua disposição um simulador que lhe permite verificar qual o valor que será descontado sobre o salário.

Encontram-se ainda ao seu dispor um conjunto de perguntas e respostas tipo que o podem auxiliar a compreender melhor alguns dos aspetos relacionados com a penhora de salários.

Tabela de Cálculo

A) Ano do cálculo:	2023
B) Salário mínimo nacional no ano do cálculo:	760 €
C) Salário + comissões, diuturnidades, subsídio de refeição, horas extraordinárias, subsídio de deslocação, etc:	854,56 € 968,738 - 114,18 formação
D) Retenção na fonte:	0 €
E) Taxa social única:	106,56 €
F) Salário líquido para efeitos de cálculo:	748 €
G) Valor impenhorável:	760 €

H) Valor Penhorável: 0 €

Perguntas Frequentes

Imprimir 

Não deixe de contactar um Solicitador ou Advogado, os únicos profissionais legalmente habilitados a defender os seus direitos.^{v2.2}

Caso não tenha recursos económicos lembre-se que pode requerer apoio judiciário.

Anexo 2

Ordem dos Solicitadores e dos Agentes de Execução

Colégio de Especialidade dos Agentes de Execução

Cálculo para Penhora de Salários

A penhora de salários é um dos meios mais comuns para um exequente recuperar o seu crédito.

Nesta página tem à sua disposição um simulador que lhe permite verificar qual o valor que será descontado sobre o salário.


Encontram-se ainda ao seu dispor um conjunto de perguntas e respostas tipo que o podem auxiliar a compreender melhor alguns dos aspetos relacionados com a penhora de salários.

Tabela de Cálculo

A) Ano do cálculo:	2023
B) Salário mínimo nacional no ano do cálculo:	760 €
C) Salário + comissões, diuturnidades, subsídio de refeição, horas extraordinárias, subsídio de deslocação, etc.:	1355,85 € vencimento + Sub. natal
D) Retenção na fonte:	0 €
E) Taxa social única:	149,14 €
F) Salário líquido para efeitos de cálculo:	1206,71 €
G) Valor impenhorável:	804,47 €

H) Valor Penhorável: 402,24 €

Perguntas Frequentes

Imprimir 

Não deixe de contactar um Solicitador ou Advogado, os únicos profissionais legalmente habilitados a defender os seus direitos.^{v2.2}

Caso não tenha recursos económicos lembre-se que pode requerer apoio judiciário.

Anexo 3

Ordem dos Solicitadores e dos Agentes de Execução

Colégio de Especialidade dos Agentes de Execução

Cálculo para Penhora de Salários

A penhora de salários é um dos meios mais comuns para um exequente recuperar o seu crédito.

Nesta página tem à sua disposição um simulador que lhe permite verificar qual o valor que será descontado sobre o salário.

Encontram-se ainda ao seu dispor um conjunto de perguntas e respostas tipo que o podem auxiliar a compreender melhor alguns dos aspetos relacionados com a penhora de salários.

Tabela de Cálculo

A) Ano do cálculo:	<input type="text" value="2023"/>
B) Salário mínimo nacional no ano do cálculo:	760 €
C) Salário + comissões, diuturnidades, subsídio de refeição, horas extraordinárias, subsídio de deslocação, etc.:	<input type="text" value="968,738"/> € ↳ valor com a formação valor líquido recibo venciment não inclui subsídio Natal
D) Retenção na fonte:	<input type="text" value="0"/> €
E) Taxa social única:	<input type="text" value="106,56"/> €
F) Salário líquido para efeitos de cálculo:	862,18 €
G) Valor impenhorável:	760 €

H) Valor Penhorável:

Perguntas Frequentes

Não deixe de contactar um Solicitador ou Advogado, os únicos profissionais legalmente habilitados a defender os seus direitos.^{2.2}

Caso não tenha recursos económicos lembre-se que pode requerer apoio judiciário.