



# Os salários intercalares e a compensação prevista no art. 390.º do Código do Trabalho Português

por Duarte Abrunhosa e Sousa

O art. 390.º do Código do Trabalho (CT) tem algumas particularidades que, quando não são bem geridas, podem promover a multiplicação de ações judiciais. Essa é, como veremos, a conclusão que se retira de algumas decisões conhecidas da nossa mais autorizada jurisprudência.

Mas, afinal, quais são estas “particularidades”?

De acordo com o art. 390.º, n.º 1 do CT, no caso de um despedimento ser considerado judicialmente ilícito, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até o trânsito em julgado da decisão. O objetivo desta norma é garantir que o trabalhador estivesse na mesma situação patrimonial em que estaria se não fosse ilicitamente despedido.

No entanto, o n.º 2 deste artigo procura evitar que tal reparação se torne num verdadeiro enriquecimento sem causa. Deste modo, às retribuições calculadas devem ser deduzidos os seguintes valores: i) importâncias que o trabalhador auferiu com a cessação do contrato de trabalho e que não receberia se não fosse o despedimento; ii) a retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da ação, caso esta não seja proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento; e iii) valor do subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador entre o despedimento e o trânsito em julgado da decisão.

Enquanto na situação referida em i) e ii) as quantias calculadas são simplesmente deduzidas ao valor a pagar pelo empregador, já naquela identificada em iii) os montantes deduzidos devem ser entregues à Segurança Social.

O problema é que o empregador tem algumas dificuldades em alegar e demonstrar quais os valores auferidos pelo trabalhador por conta de outro empregador ou a título de subsídio de desemprego. A única solução é invocar a compensação e requerer ao tribunal que officie a segurança social para prestar a informação sobre estes valores (a retribuição auferida por conta de outro empregador e/ou o subsídio de desemprego).

Deste modo, chegados a este ponto, cumpre colocar uma questão: pode esta compensação ser exercida apenas na fase da liquidação da sentença?

Os acórdãos mais recentes sobre este tema defendem que não. No seu acórdão de 18.11.2013, o Tribunal da Relação do Porto decidiu que o conhecimento deste desconto não é officioso e se os factos respetivos são anteriores ao encerramento da discussão em primeira instância não pode tal desconto ser operado se não tiverem os factos sido alegados, provados e considerados na sentença a liquidar. Por sua vez, em acórdão de 16.11.2014, este mesmo Tribunal decidiu que as deduções previstas no n.º 2, al. a) do art. 390.º do CT não são de conhecimento officioso, dependendo o seu conhecimento pelo Tribunal da alegação e prova, pela entidade empregadora, que o trabalhador auferiu rendimentos de trabalho por atividade iniciada após o despedimento. Também o Tribunal da Relação de Lisboa se pronunciou sobre este tema em acórdão datado de 23.03.2015. Com efeito,

resulta desta decisão que “É nula a sentença por excesso de pronúncia, na parte em que ordena se proceda às deduções a que alude o art. 437º nº2 e 3 do CT/2003, pois compete à entidade empregadora contra quem é invocado o direito às retribuições intercalares referidas no nº1 desse preceito legal, a alegação e prova de factos de onde se retire que o trabalhador auferiu rendimentos de trabalho em consequência da cessação do contrato de trabalho e que não obteria se não fosse o despedimento, por se tratar de facto modificativo do direito do trabalhador (cfr. art. 342º nº2 do C.Civil), não constituindo matéria de conhecimento officioso do tribunal”.

Na verdade, havendo uma falta de decisão no processo principal sobre os efeitos dos rendimentos obtidos pelo trabalhador durante o despedimento, esta situação pode gerar uma eventual desmultiplicação numa outra ação autónoma suportada pelo empregador em enriquecimento sem causa. Para tal, basta que o trabalhador tenha obtido rendimentos de outro empregador ou da segurança social durante o período de referência e o empregador seja condenado a pagar todas estas quantias em decisão transitada em julgado.

Agora que se fala de uma reforma no processo de trabalho cumpre questionar se as deduções previstas no art. 390.º do CT não deveriam ser de conhecimento officioso ou objeto de alegação e prova somente em sede de liquidação de sentença.

***Duarte Abrunhosa e Sousa***

Investigador do Centro de Investigação Jurídico-Económico (CIJE)  
da Faculdade de Direito da Universidade do Porto. Advogado

\* Publicado na página da Associação de Jovens Juslaboralistas (AJJ) a 03.07.2015.