

FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE UBÁ

Paula de Oliveira

Edna Valéria Gazolla Gasparoni Côbo

POSSIBILIDADE E LIMITES DA PENHORA DO SALÁRIO PARA
QUITAÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS

UBÁ

2013

POSSIBILIDADE E LIMITES DA PENHORA DO SALÁRIO PARA QUITAÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS

Paula de Oliveira¹

Edna Valéria Gasparoni Gazolla Cobô²

RESUMO: O presente artigo tem por finalidade tratar sobre a possibilidade da penhora do salário do empregador, para quitação de verba trabalhista do obreiro, a qual tem o mesmo caráter de prestação alimentícia e até quanto é possível essa penhora sem comprometer a subsistência do executado e seus dependentes. Diante da discussão do direito do empregador de seu sustento e de sua família, frente ao direito do empregado, com direito ao sustento próprio e de seus dependentes, tem-se o confronto entre os princípios basilares da Constituição Federal, normas supralegais e infraconstitucionais. Para tanto, mostra-se imprescindível discutir a possibilidade e limites da penhora sobre o salário com a finalidade de prestar efetividade ao ato executivo.

PALAVRAS-CHAVES: Execução; Penhora; proteção do salário; prestação alimentícia.

1 – INTRODUÇÃO

O intuito do presente artigo é discutir a possibilidade de penhora do salário para quitação de verbas trabalhistas, pelo fato de ambos terem o mesmo caráter alimentar, conforme assegura a Constituição Federal/88 em seu art. 100, § 1º, além de confrontar com a norma processual civil do art. 649, que inclui o salário no rol de impenhorabilidade absoluta e ainda até quanto pode recair essa penhora sem prejudicar a subsistência do executado.

Como se verá no decorrer do artigo, não ficará preso a uma matéria em si, trabalhar-se-á em conjunto com a Consolidação das Leis Trabalhistas, Código de Processo Civil e Constituição Federal.

A principal ferramenta para a execução por quantia certa é a penhora, que retira do conjunto de bens do executado determinado bem móvel ou imóvel para garantia da execução movida contra ele, quando este é insolvente.

¹ Paula de Oliveira – Graduando no curso de Direito da FUPAC/Ubá.

² Edna Valéria Gasparoni Gazolla Cobô

Tratar-se-á das características do salário e da proteção do salário do empregado frente ao empregador e seus credores, inclusive frente aos credores do próprio obreiro.

Confrontam-se também os princípios da Dignidade da Pessoa Humana com a OJ 153 da SDI-II do TST que proíbe a penhora do salário, salvo para pagamento de prestação alimentícia, tendo a possibilidade de tal norma ser inconstitucional, fundamentada no caráter alimentar do salário do obreiro.

Fundamenta-se tal discussão diante dos princípios da efetividade processual e proporcionalidade, de suma importância no processo trabalhista, com o objetivo de resolver o litígio de forma proporcional aos interesses conflitantes sem perder sua finalidade no decorrer do processo, ou seja, satisfazer o crédito trabalhista do obreiro sem retirar do salário do empregador o seu caráter alimentar.

Por fim, observam-se algumas decisões sobre o tema, analisando o seu fundamento e contrapondo com o que foi elaborado no presente trabalho.

2 – EXECUÇÃO TRABALHISTA

Dentro do processo, têm-se três classes processuais, quais sejam: processo de conhecimento, cautelar e execução.

O processo de execução visa à garantia do direito da parte, a satisfação do crédito do autor frente à condenação do réu. A execução recai somente sobre ações condenatórias julgadas procedentes ou parcialmente procedentes.

No processo do trabalho, temos como aplicação subsidiária na fase de execução trabalhista a Lei de Execuções Fiscais e não o CPC.

Os títulos executivos judiciais são as sentenças transitadas em julgados, acordos não cumpridos e sentenças sujeitas a recurso sem efeito suspensivo. Os títulos executivos extrajudiciais são os termos de compromisso de ajustamento de conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho e termos de conciliação firmada perante a comissão de conciliação prévia.

É de competência da Justiça do Trabalho a execução de contribuições previdenciárias, bem como quando esta estiver inclusa como objeto de acordo homologado, podendo ser de ofício pelo Juiz, conforme o art. 879, §1º-B da CLT e Súmula 368.

Dispõe o art. 878 da CLT que a execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou seja, credor, devedor, Ministério Público do Trabalho e pelos legitimados do art. 567 do CPC.

A figura do sujeito passivo da execução trabalhista, normalmente é o empregador, também figurando o fiador, espólio, a massa e o responsável tributário.

Conforme o art. 877-A da CLT é competente para a execução das decisões o Juiz ou o Presidente do Tribunal que tiver conciliado ou julgado originariamente o dissídio.

Existem duas formas de execuções trabalhistas: a execução provisória e a execução definitiva.

A execução provisória, quando pendente algum recurso sem efeito suspensivo, devendo ser requerida diretamente pela parte interessada, sendo necessária a extração da carta de sentença, cujos requisitos para instruí-la estão presentes no art. 475-O, § 3º do CPC. A execução provisória vai até a penhora, não havendo possibilidade de levantamento da quantia.

Já a execução definitiva que pode se iniciar de ofício pelo Juiz, nos termos do art. 876 da CLT depende da liquidez, trânsito em julgado de sentença condenatória, descumprimento de acordo judicial, descumprimento de acordo firmado perante a comissão de conciliação prévia e dos termos de compromisso de ajustamento de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho.

2.1) LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA

A execução fundar-se-á em títulos líquido, certo e exigível. A liquidação de sentença se dá quando a sentença ilíquida traz todos os elementos necessários para a sua apuração, porém sem determinar o valor ou individualizar o objeto da condenação.

A execução trabalhista pode se dar de ofício pelo juiz ou Presidente do Tribunal competente. Tem início a execução de ofício com um despacho do Juiz, ao exequente para que apresente seus cálculos. Também pode iniciar com apresentação dos cálculos pelo executado, o que não gera nulidade. Nulo será na falta de intimação de uma das partes. Após é

dado o direito de contraditório ao executado para impugnar os cálculos já apresentados, no prazo de 5 (cinco) dias podendo ser feita em petição simples. Quando houver divergência entre o cálculo do exequente e do executado, o Juiz nomeará um perito para formular os cálculos necessários fixando o valor da execução.

Tornada líquida a decisão, o Juiz poderá abrir vistas as partes pelo prazo de 10 (dez) dias para manifestação (art. 879, §2º da CLT), porém as partes se obrigam a se manifestarem sob pena de preclusão.

Ato contínuo, o juiz irá homologar os cálculos que julgar corretos. Após a homologação, só é possível para o executado contestar através de Embargos à execução. Para que o executado possa se valer dos embargos, será necessária a garantia da execução ou quando houver algum bem penhorado que satisfaça o crédito. O art. 884, §1º da CLT dispõe que será matéria de defesa às alegações de cumprimento da decisão ou do acordo, quitação ou prescrição da dívida.

Não satisfeito com a liquidação, o exequente, após a homologação dos cálculos, também poderá contestar através de impugnação de sentença de liquidação.

Portanto, requerida a execução, após a homologação dos cálculos, o Juiz mandará expedir um mandado de citação do executado, cumprido por oficial de justiça, onde terá o prazo de 48 horas para satisfazer ou garantir a execução, conforme dispõe o art. 880 da CLT.

Não sendo encontrado pelo oficial de justiça após duas tentativas, a intimação procederá por meio de edital.

Nesse momento da execução, caberá ao executado: pagar (art. 881 da CLT); garantir a execução através de depósito em juízo e a propositura de embargos à execução; ou nomear bens à penhora, sob pena de preclusão, objetivando a garantia do juízo para a propositura de embargos à execução (art.882 da CLT). Nesse último, caberá ao executado indicar onde se encontra o bem, exhibir provas de sua propriedade e se for o caso apresentar certidão de negativa de ônus, conforme dispõe o art. 656, §1º do CPC.

O exequente será intimado para tomar ciência do bem indicado à penhora para se manifestar. Não concordando com o bem indicado ou com a estimativa do valor, poderá impugnar fundamentadamente, indicando outros meios para o devido cumprimento da execução.

3 – SALÁRIO

O salário é uma contraprestação paga ao empregado, pelo trabalho realizado ao empregador, sem distinção de idade, cor, sexo, sendo capaz de suprir-lhe as suas necessidades pessoais como seu próprio sustento e de sua família, sendo adequado a cada região do país.

Conforme preconiza o art. 7º da Constituição Federal/88, em seu inciso IV é assegurado aos trabalhadores rurais e urbanos:

Salário mínimo, fixado em lei, nacionalidade unificada, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

As contribuições para a Previdência Social embora não seja de responsabilidade direta do empregador, tem natureza salarial, pois decorre da relação de emprego.

O salário é composto de parcelas distintas, pagas diretamente pelo empregador, sendo o salário básico, comissões, percentagens, gratificações habituais, abonos e ainda o 13º salário, os adicionais e os prêmios.

Também têm natureza salarial as diárias para viagem e ajuda de custo, que excedam 50% do salário percebido pelo empregado, além das utilidades fornecidas pelo empregador ao empregado com intuito contraprestativo. Regra geral, as utilidades compõem o salário básico, porém na pratica se enquadram no rol das figuras gratificatórias.

Tem-se, portanto duas espécies de salário: o salário individual e o salário social.

O salário individual é composto pela remuneração do empregado, de responsabilidade direta do empregador decorrente do contrato de trabalho.

O salário social trata-se de um débito da sociedade para com o empregado, garantindo-lhe e aos seus familiares condições dignas de vida, diante de determinada situação que o impeça de trabalhar. O salário social não integra ao salário individual do trabalhador, ou seja, à remuneração.

O salário pode ser pago de três formas: por tempo, por produção ou unidade de obra e por tarefa.

O salário pago por tempo trata-se da forma mais comum de pagamento, sendo devido ao empregado quando acordado por hora, dia, semana, quinzena ou por mês. Portanto, trata-se do tempo despendido pelo empregado em função do trabalho, estando este à disposição do empregador, sem levar em consideração o resultado alcançado, conforme se mostra no art. 4º da CLT.

Já o salário pago por produção ou unidade de obra é aquele pago por valor ajustado pela obra, como ocorre na empreitada prevista pelo Código Civil. O total do salário pode variar com a quantidade de serviço prestado pelo empregado. Leva-se em conta o próprio serviço prestado pelo empregado, sem importar com o tempo despendido para o cumprimento de tal obrigação. Como exemplo, podemos citar aqueles que recebem exclusivamente por peças produzidas, os obreiros que recebem por comissão, porcentagem sendo assegurado a estes últimos, o salário-mínimo, sendo vedado o desconto em mês subsequente, conforme o art. 7º, VII da Constituição Federal/88.

Temos ainda o salário pago por tarefa onde o empregado trabalha em determinado tempo para produzir determinado resultado, ou seja, o obreiro deve realizar as tarefas determinadas pelo empregador durante a jornada de trabalho, logo diferentemente do salário pago por produção, o salário pago por tarefa considera-se o tempo despendido pelo empregado em razão do cumprimento do dever, que termina com o devido cumprimento do serviço contratado.

O salário tem como características o caráter alimentar, caráter forfetário, indisponibilidade, irredutibilidade, persistência ou continuidade, natureza composta, determinação heterônima, pós-numerário e ainda sinalagmático e suficiência.

Tem caráter alimentar, objetivando prover o sustento do obreiro e de sua família, atendendo a necessidades especiais e essenciais do indivíduo e de seus dependentes, assegurando uma existência digna.

A natureza alimentar do salário faz surgir inúmeras garantias especiais, como exemplo a impenhorabilidade do salário. A Constituição Federal, em seu art. 100, §1º, assegura que os créditos de natureza alimentícia terão prevalência sobre os demais.

O caráter forfetário assegura obrigatoriamente o pagamento do salário do obreiro, independentemente da sorte do empregador frente ao seu empreendimento. Uma vez

executado o trabalho, é sempre devido o salário, ainda que o empregado seja dispensado por justa causa.

O salário é indisponível, ou seja, passível de alienação, transferência, renúncia, o obreiro não pode abrir mão de seu salário, sendo vedada qualquer transação lesiva na relação empregatícia.

Em regra, o salário é irredutível, não podendo ser objeto de supressão, também não pode ser reduzido ainda que de comum acordo entre empregado e empregador. Tal princípio não é absoluto, a Constituição Federal permite em seu art. 7º VI a redução temporária, comprovada a dificuldade financeira momentânea do empregador, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Persistência ou continuidade decorre de o salário ser uma prestação de trato sucessivo, em obrigações que se renovam a cada período, como por exemplo, a cada mês trabalhado nasce ao obreiro o direito de receber pelo seu trabalho.

Tem natureza composta, uma vez que, como já demonstrado, o salário é composto de varias parcelas, podendo ser pago não somente em dinheiro, mas também, em partes, por utilidades e pecúnia.

A determinação heterônoma é o limite da vontade das partes. O salário normalmente é estipulado pelo empregado e empregador livremente, porém essa liberdade para contratar sofre uma limitação que pode ser por parte do Estado através de norma estatal como o salário mínimo ou por norma autônoma privada como as convenções e acordos coletivos que estabelecem o piso salarial.

Pós-numerário também uma característica própria do salário, em que estabelece que as parcelas devidas ao empregado sejam pagas após a realização do trabalho, porém não é uma regra absoluta, como por exemplo, o pagamento de parcela paga em utilidade, que será usufruída antes de completado o mês de cálculo do salário.

O caráter sinalagmático consiste nos direitos e deveres das partes contratantes. O obreiro tem direito de exigir do empregador o pagamento de seu subsídio, mas tem a obrigação de cumprir com a sua prestação de trabalho. Assim como o empregador tem direito de cobrar do seu empregado a prestação de serviços, mas tem a obrigação de remunerá-lo. Em

outras palavras, a parcela salarial contrapõe-se à obrigação obreira de prestar os serviços contratados.

Suficiência corresponde ao mínimo que o obreiro tem direito de receber para ter uma vida digna, atendendo suas necessidades pessoais e de sua família.

Como principal indicador de proteção do salário, tem-se o art. 7º, X da Constituição Federal/88, que assegura a proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção.

A legislação infraconstitucional traz diversos dispositivos para proteção do salário em face do empregador, dos credores do próprio empregado inclusive dos credores do empregador.

As verbas salariais pagas pelo empregador ao obreiro atendem as necessidades individuais e sociais garantindo-lhe a sua subsistência. No ponto de vista jurídico, também se justifica a proteção do salário frente ao empregador diante da natureza alimentar do salário.

O §1º do art. 459 da CLT destaca que os salários devem ser pagos até o quinto dia útil do mês subsequente. A OJ 124 da SDI-I do TST dispõe que se ultrapassada esta data, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços.

O art. 7º VI da Constituição Federal prevê a irredutibilidade do salário por parte do empregador, e ainda que de acordo com o empregado, podendo ser admitida mediante participação do sindicato.

O art. 462 da CLT veda o empregador de efetuar descontos no salário do empregado, salvo quando decorrer de adiantamento salarial, de dispositivos ou de contrato coletivo.

O art. 463 da CLT dispõe que o salário deve ser pago em moeda corrente do país, caso contrário considerar-se-á na falta de pagamento.

Já o art. 465 da CLT dispõe que o pagamento do salário deve ser efetuado em dia útil, dentro da empresa, no horário de serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo se efetuado através de depósito em conta bancária.

Tratando-se da proteção do salário em face de credores do empregador, destacamos o art. 449 da CLT, garantindo a prevalência dos créditos trabalhistas em caso de falência até o

limite de 150 salários mínimos, sendo os saldos que excederem este limite, enquadrados como créditos quirografários.

A reclamação trabalhista, ainda que decretada à falência, continua a ser processadas e julgadas pela Justiça do Trabalho.

Em caso de concordata, a Súmula 227 do Supremo Tribunal Federal enfatiza que não impede a execução do crédito nem a reclamação de empregado na Justiça do Trabalho.

O art. 649 IV do CPC assegura ao empregado que não poderá ter seu salário penhorado em nenhuma hipótese, ressalvando para pagamento de pensão alimentícia, tratam-se de uma proteção do salário frente aos próprios credores.

Também se enquadra como bem impenhorável os bens públicos, embora não esteja elencado no rol do art. 649 do CPC.

O art. 650 do CPC assegura que na falta de outros bens, é passível de penhora os frutos e rendimentos dos bens inalienáveis, como exemplo o aluguel de um imóvel.

Todos os bens são passíveis de penhora, com exceção os que a lei declara impenhorável, inclusive imóvel hipotecado, veículos de transporte, obra de arte e adornos suntuosos.

A impenhorabilidade é oponível em qualquer processo de execução, salvo em razão de créditos de empregados domésticos e das respectivas contribuições previdenciárias, se movido pelo titular do crédito decorrente do financiamento destinado à construção ou à aquisição do imóvel, pelo credor de pensão alimentícia, pela cobrança de impostos, predial ou territorial, taxas e contribuições devidas em função do imóvel familiar, para execução de hipoteca sobre o imóvel oferecido como garantia real pelo casal ou pela entidade familiar, por ter sido adquirido como produto de crime ou para execução de sentença penal condenatória a ressarcimento, indenização ou perdimentos de bens e por obrigação decorrente de fiança concedida em contrato de locação, conforme art. 3º da Lei 8.009/1990.

4 – PRINCÍPIOS PROCESSUAIS E PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

Como fundamento do presente trabalho, abordará nesse ponto os princípios que cercam a garantia do homem enquanto detentor de dignidade e do devido processo.

Pode-se afirmar que o princípio da efetividade processual ou seletividade é gênero tendo como espécie a seletividade processual.

O Estado é o detentor da função/poder de justiça, é quem exerce a jurisdição, devendo garantir a todo cidadão o amplo acesso a justiça.

O princípio da efetividade processual, portanto, garante o bom funcionamento do processo, sendo de forma de garantia do objetivo do processo, que deve ser célere, porém sem deixar de alcançar o seu objetivo, resolver o litígio, sendo justo em suas decisões.

Na falta da celeridade processual pode ocorrer, em alguns casos, à inutilidade da ação, visto que existem situações em que a solução do conflito deve ser rápida, sob pena de perda de um direito.

Nesse sentido, estabelece o art. 5º da Constituição Federal/88, em seu inciso LXXVIII: *a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.*

Entende-se que o princípio da dignidade da pessoa humana se refere a todo ser humano, o qual preserva a sua dignidade, tratando-se de um bem jurídico absoluto, ou seja, irrenunciável, intangível.

O princípio da dignidade da pessoa humana reúne todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, como a vida, a liberdade, igualdade, segurança, propriedade, em fim, atribui ao homem a sua dignidade, sendo absoluta frente à violação de seus direitos, porém relativa frente a confronto a dignidade de outro ser humano, conforme direito fundamental da igualdade em que todos serão iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Portanto, cada ser humano é merecedor de respeito na sua condição humana, na sua dignidade, de modo que os direitos de terceiro não podem interferir sacrificar direitos do outro.

Princípio da proporcionalidade é tema de extrema importância frente à colisão de valores constitucionais.

O processo deve ser proporcional frente a direitos e obrigações, autor e réu, deve prevalecer à justiça, o bom senso, a equidade, moderação, a boa fé, os valores justos, afastando-se assim o excesso.

Tal princípio é satisfeito por três elementos: necessidade, adequação e proporcionalidade em sentido estrito.

A necessidade de utilizar determinada norma restritiva de direitos deve ser necessária, indispensável, não podendo ser substituída por outra menos gravosa.

É adequado o procedimento que alcance o seu fim, sem perder o objetivo, a sua função social.

A proporcionalidade em sentido estrito, fala-se em “*máxima efetividade e mínima restrição*” (LENZA, 2012:159), deve-se analisar o resultado do objetivo pretendido frente aos valores constitucionais, não podendo ser superior nem inferior de modo a ser ineficaz.

Nesse sentido, estabelece o art. 2º, parágrafo único, VI, da Lei nº 9.784/99:

Parágrafo Único. Nos processos administrativos serão observados, entre outros, os critérios de: VI - adequação entre meios e fins, vedada a imposição de obrigações, restrições e sanções em medida superior àquelas estritamente necessárias ao atendimento do interesse público.

5- PENHORA

Trata-se de um dos mais importantes procedimentos administrativos da execução por quantia certa.

Alexandre Fretas Câmara dispõe que: *a penhora é, (...) ato executivo, através do qual se apreendem bens do executado, implementando-se, assim, a sujeição patrimonial que se tornou possível em razão da responsabilidade patrimonial.* (CÂMARA 2007:306)

Dispõe o artigo 883 da CLT que:

Não pagando o executado, nem garantindo a execução, seguir-se-á penhora dos bens, tantos quantos bastem ao pagamento da importância da

condenação, acrescida de custas e juros de mora, sendo estes, em qualquer caso, devidos a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial.

Portanto, na falta de pagamento, em 48 horas, pelo executado, expede-se o mandado de penhora e avaliação de bens, podendo estes ser indicados pelo exequente, ou qualquer bem que satisfaça o crédito, inclusive os juros de mora, correção monetária e contribuições previdenciárias, salvo os bens impenhoráveis.

A penhora pode se dar de forma direta ou indireta. Fala-se em penhora direta quando os bens penhorados são entregues diretamente ao exequente, satisfazendo a execução, procedimento este chamado de adjudicação. A penhora indireta ocorre quando os bens penhorados são expropriados e entregues ao exequente quantia levantada pelo bem até a satisfação do crédito.

Ocorre excesso de penhora quando se alcança um volume de bens que supera o valor da execução. Uma mera superioridade de valor não constitui excesso de penhora, pois se utiliza para custear as despesas processuais, além da possibilidade de ser arrematado em alienação com valor inferior ao da sua avaliação.

A penhora tem como principal efeito a garantia do juízo, assegura a realização do crédito exequendo, assim para que se dê continuidade ao processo, com segurança nascida da apreensão.

Outra característica da penhora é a individualização do bem e a preferência sobre este do exequente, assim direcionando todos os atos executórios para um determinado bem, e possibilitando ao exequente a preferência sobre o mesmo em casos em que recaia outra penhora sobre o mesmo bem, terá direito o exequente que primeiro realizou a penhora.

A penhora torna ineficaz a alienação do bem apreendido, impossibilitando que o executado desfaça do bem com tentativa de driblar a execução que corre contra si, pois a penhora retira do mesmo a posse direta do bem.

Podem ser penhorados todos os bens que incorporem o patrimônio do executado, inclusive bens passados que foram alienados de forma fraudulenta, salvo os bens elencados no art. 649 do CPC elencados como absolutamente impenhoráveis.

5.1) PENHORA DE SALÁRIO PARA QUITAÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS

O tema, ora em discussão, traz a baila um intenso debate jurisprudencial e doutrinário acerca da penhora sobre o salário.

Vale ressaltar aqui o inciso IV do art. 649 do CPC:

Os vencimentos, subsídios, soldos, salários, remunerações, proventos de aposentadoria, pensões, pecúlios e montepios; as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, observado o disposto no §3º deste artigo.

O legislador quis proteger o salário do executado, garantindo seu sustento e de sua família, uma vez que o salário tem o caráter alimentar, por isso estabeleceu limite a execução, tendo como ressalva a pensão alimentícia em que é possível descontar diretamente da folha de pagamento, sendo este entregue diretamente ao credor, conforme art. 649, §2º do CPC. Porém, essa impenhorabilidade absoluta do salário pode ser usada pelo executado de forma vantajosa para fraudar execuções e prejudicar os credores.

Alexandre Freitas Câmara menciona sobre o assunto da seguinte maneira:

Curioso notar, porém, que o texto do inciso IV do art. 649 faz expressa referência ao disposto no § 3º deste mesmo artigo, que foi vetado pelo Presidente da República. Não tivesse havido o veto (e lamentamos muito que o mesmo tenha ocorrido), e teria sido possível a penhora de parte do salário daqueles que recebem altas quantias mensais. Ficou mantida, porém, com referido veto, a absoluta e integral impenhorabilidade dos salários (e verbas análogas). (CÂMARA, 2007:315/316).

Assim, ainda nesse sentido, a OJ 153 da SDI-II dispõe:

Ofende direito líquido e certo decisão que determina o bloqueio de numerário existente em conta-salário, para satisfação de crédito trabalhista, ainda que seja limitado a determinado percentual dos valores recebidos ou a valor revertido para fundo de aplicação ou poupança, visto que o art. 649, IV, do CPC contém norma imperativa que não admite interpretação ampliativa, sendo a exceção prevista no art. 649, § 2º, do CPC espécie e não

gênero de crédito de natureza alimentícia, não englobando o crédito trabalhista.

Diante do confronto entre o caráter alimentar do salário do trabalhador, com o caráter alimentar do salário do empregador, ambos estão sobre o manto da dignidade da pessoa humana, possuem um crédito trabalhista a receber.

De um lado, tem-se a norma infraconstitucional do art. 649, IV do CPC e a OJ 153 da SDI-II do TST e de outro se têm princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana, também temos o princípio da razoabilidade e celeridade processuais já trabalhados acima, e como norma supra legal temos o art. 100, § 1º da Constituição Federal/88, nesse ponto seria o caso levantar a inconstitucionalidade da referida OJ 153 da SDI-II do TST.

Ora, é inegável que o art. 649 do CPC considera absolutamente impenhorável o salário, que visa resguardar o seu caráter alimentar, o mesmo que requer o trabalhador ao receber o seu salário. O próprio art. 649 do CPC, em seu §2º, relativiza a impenhorabilidade quando dispõe a possibilidade de penhora para o pagamento de prestação alimentícia.

De acordo com o art. 100, §1º da Constituição Federal/88 que define os créditos de natureza alimentar como sendo aqueles decorrentes de salário, vencimentos, proventos, dentre outros, portanto, é inegável a característica de prestação alimentícia do salário do obreiro.

Ainda que o art. 649 do CPC intitule o salário como sendo impenhorabilidade absoluta, o direito não pode ser absoluto, devendo-se analisar as necessidades de cada um, considerando que a penhora do salário do empregador possa ser a última e/ou única forma de satisfazer o crédito do obreiro.

Destacamos julgados a seguir, em que se adotou a penhorabilidade dos salários com base nos princípios da proporcionalidade e dignidade da pessoa humana e a característica alimentar do salário do obreiro e ainda julgados em que se definem o quanto pode ser penhorado sem que prejudique o sustento do empregador:

EMENTA: MANDADO DE SEGURANÇA - PENHORA - CONTA-SALÁRIO. Embora o art. 649, IV, do CPC verse acerca da ilegalidade da penhora salarial, a 1ª SDI-1 deste Regional, por sua d. maioria, entende que a imunidade versada no dispositivo civil adjetivo não pode ter aplicação ampla irrestrita em sede trabalhista, por uma só razão: se de natureza alimentícia se reveste o salário do executado, esta é também e exatamente a qualidade

inerente ao crédito exequendo. De resto, a impenhorabilidade não é regra absoluta, devendo ser examinada individualmente, caso a caso. Invocando a sabedoria popular - sempre pertinente, de que não se pode despir um santo para vestir outro, concede-se parcialmente a segurança apenas para limitar a ordem de penhora da conta-salário. (Processo 00431-2005-000-03-00-2 MS- Data de Publicação 19/08/2005 - “MG” - Órgão Julgador: 1ª Seção Espec de Dissídios Individuais – Relator: Convocado Juiz JoãoBosco Pinto Lara).

EMENTA: IMPENHORABILIDADE RELATIVA DE SALÁRIOS. Em atenção ao espírito da norma que dimana do inc. IV do art. 649 do CPC, insta reconhecer que há, neste dispositivo, apenas um rol exemplificativo, de verbas impenhoráveis, marcadas, contudo, por um traço comum, ou seja, terem caráter alimentar. Assim, mesmo os salários estariam abrangidos pela impenhorabilidade. Mas não se pode olvidar que a restrição à penhora cede em face de execução de prestação alimentícia que, outrossim, não pode ser considerada restritivamente, como se apenas contemplasse, pensão alimentícia, de tal forma que, também, as verbas trabalhistas possibilitam a penhora sobre salários. (Processo 0060000-24.2000.5.03.109-AP - Data de Publicação 15/03/2010 - “MG” - Órgão Julgador: Quarta Turma – Relator Convocado: Juiz José Eduardo de Resende Chaves Júnior).”

PENHORA. SALÁRIO. EFETIVIDADE DA JUSTIÇA. Aplicando-se o princípio da ponderação, é possível a penhora de salário, afastando-se a incidência da norma infraconstitucional que declara a sua impenhorabilidade, quando, diante do caso concreto, essa regra impede a realização de princípios constitucionais de maior proteção, tal como a efetividade da Justiça.

(TRT-5 - MS: 10120620115050000 BA 0001012-06.2011.5.05.0000, SUBSEÇÃO II DA SEDI, Data de Publicação: DJ 27/01/2012).

PENHORA DE SALÁRIOS. Os salários são, a rigor, impenhoráveis, nos termos do art. 649, inciso IV, do CPC. A relativização dessa regra somente é admissível quando a condição financeira do devedor assim permita sem prejuízo do sustento próprio e familiar. Agravo de petição não-provido. (...)

(TRT-4 - AP: 390008220005040741 RS 0039000-82.2000.5.04.0741, Relator: ANA ROSA PEREIRA ZAGO SAGRILO, Data de Julgamento: 09/08/2011, Vara do Trabalho de Santo Ângelo).

Acórdão - Processo 0081700-68.2005.5.04.0007 (AP)

Redator: JOÃO GHISLENI FILHO

PENHORA SOBRE SALÁRIO. O salário é impenhorável (art. 649, IV, do CPC), justificando-se a penhora somente como medida excepcional, quando comprovada a percepção de valores mensais significativos pelo executado, de forma que a disposição de parte de sua remuneração mensal não venha a prejudicar a sua subsistência e a de sua família. (...)

Trecho pesquisado: PROCESSO: 0081700-68.2005.5.04.0007 AP. EMENTA. PENHORA SOBRE SALÁRIO. O salário é impenhorável (art. 649)

Observa-se, por conseguinte que a referida decisão não ofende o princípio da dignidade da pessoa humana, pois garante o caráter alimentar do salário do obreiro e do executado, observa-se aqui a aplicação do princípio da proporcionalidade e da razoabilidade, em que satisfaz o crédito do trabalhador sem prejudicar o sustento do executado, pois só possibilitou a penhora de parte do salário, e ainda assim, daquele que percebe vultuosas remunerações mensais, resguardando o caráter alimentar da remuneração de ambas as partes, e por conseguinte garantindo a subsistência dos litigantes e seus dependentes.

Vale lembrar que a penhora parcial do salário é admitida em nosso ordenamento jurídico no art. 649, §2º do CPC, quando a execução recair sobre prestação alimentícia.

Ellen Prata Gonçalves dispõe que:

Parece-nos irrefutável que, na esfera das relações sociais, nos encontramos diuturnamente diante de situações nas quais a dignidade de uma determinada pessoa (e até mesmo de grupos de indivíduos) esteja sendo objeto de violação por parte de terceiros, de tal sorte que sempre se põe o problema – teórico e prático – de saber se é possível, com o escopo de proteger a dignidade de alguém, afetar a dignidade do ofensor, que, pela sua condição humana, é igualmente digno, mas que, ao mesmo tempo naquela circunstância, age de modo indigno e viola a dignidade dos seus semelhantes, ainda que tal comportamento não resulte – como já anunciado alhures – na perda da dignidade. (GONÇALVES,2012)

Portanto, a jurisprudência entende ser cabível a penhora parcial que recaia sobre o salário do empregador que percebe vultosas quantias mensais para garantir uma maior efetividade ao processo de execução, alguns julgadores estabelecem um limite para que a penhora recaia em 30% do salário do executado, garantindo assim a efetividade processual e ainda, como já visto, através do Princípio da Proporcionalidade satisfaz o crédito do obreiro sem prejudicar o sustento do empregador e seus dependentes uma vez que só retira dele o necessário para a garantia da execução sem que lhe prejudique, como se verifica no julgado abaixo:

E M E N T A : A G R A V O D E I N S T R U M E N T O . E X E C U Ç Ã O . P E N H O R A O N L I N E . S I S T E M A B A C E N J U D . C O N T A S A L Á R I O . L I M I T E P E R C E N T U A L 3 0 % . L E G A L I D A D E (T J D F A I . N º . 2 0 1 0 0 0 2 0 0 2 2 6 0 3 A G I – 6 ª T u r m a C í v e l . A c ó r d ã o n º . 4 2 1 . 3 5 8) .

Caso contrário fosse, se o empregador percebesse mensalmente o mínimo necessário para sua subsistência e seus dependentes, tendo como proteção o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, a ele seria garantido o integral salário por se tratar de prestação alimentícia, não podendo retirar o direito do empregador para conferir ao obreiro, pois a ambos é garantido o mínimo necessário para o sustento próprio e de seus familiares.

6 – CONCLUSÃO

Ao longo do presente trabalho, tinha-se como objetivo traçar a possibilidade da penhora de salário do empregador para pagamento do salário do obreiro.

Em busca do objetivo final, confrontamos normas supralegais e infraconstitucionais.

Tivemos como principal fundamento para tal discussão o art. 100, §1º da Constituição da República, o qual agrega caráter alimentar aos salários e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Para um bom andamento do processo célere sem perder a sua razão social, e proporcionar um julgamento justo fundamentou-se nos Princípios da Efetividade e Proporcionalidade.

Em contrário a tais normas constitucionais, tem-se a OJ 153 da SDI-II do TST, que dispõe sobre a impossibilidade da penhora do salário, ainda que de determinado valor, salvo para pagamento de prestação alimentícia, ora, a própria norma cai em contradição, abre a

possibilidade da penhora do salário para pagamento de prestação alimentícia, assim, protege referida disposição, o salário como verba trabalhista do obreiro.

Vale lembrar que o salário é composto de várias parcelas e a ele é conferido o caráter alimentar como já citado, para garantia do mínimo necessário para a subsistência própria e seus familiares.

Ainda no mesmo sentido, analisamos o art. 469 do CPC, que intitula o salário, as remunerações e proventos como sendo absolutamente impenhorável, porém se trata de uma regra não absoluta, sendo possível a penhora de parte do salário para a quitação do salário do obreiro, desde que o executado perceba vultuosas quantias mensais, não prejudicando assim o seu sustento e de sua família. Logo se observa que foi preservado o caráter alimentar do salário de ambos os litigantes.

Como já demonstrado, o legislador ao conferir ao salário extrema importância, como é o caso do caráter alimentar, empregou-lhe também grande proteção, porém exagerou ao dispor se tratar de impenhorabilidade absoluta, uma vez que a própria Constituição da República, garante a todos o pagamento do salário e ainda a penhora parcial como garantia do mesmo.

Diante de todo o exposto e análises sobre o procedimento da execução trabalhista, dos salários e suas características, da penhora, do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, dos Princípios processuais da Efetividade e Proporcionalidade e ainda, confrontando o salário do empregado e do empregador, ambos de caráter alimentar, conclui-se que ambos estão sobre o manto da proteção da Dignidade da Pessoa Humana.

Portanto, não há como fechar os olhos para tal problemática, pois não é justo garantir o salário do empregador e tirar do obreiro a sua subsistência. O direito de um não pode intervir no direito do outro, pois como já dito, ambos estão sobre a proteção da Dignidade da Pessoa Humana. Para proporcionar um julgamento justo, garantindo o mínimo necessário para uma vida digna de ambas as partes, deve-se julgar proporcionalmente aos direitos de cada um, e resolver a lide de forma justa.

A penhorabilidade do salário é um mecanismo importante desde que não afete a subsistência do devedor, mas condizentes com os princípios fundamentais previstos na Magna Carta.

7- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, A. L. P. **CLT e Súmulas do TST Comentadas** – 9.ed. São Paulo: Rideel, 2013. 1.347p.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Publicada no Diário Oficial da União nº 191-A, de 5 de Outubro de 1988.
- BRASIL. Decreto – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. 1º de maio de 1943.
- BRASIL. Lei n. 5869, de 11 de Janeiro de 1973. **Institui o Código de Processo Civil**. Publicada no Diário Oficial da União, de 17 de Janeiro de 1973.
- CÂMARA, A. F. **Lições de Direito Processual Civil** – 14.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007. 495p.
- DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho** – 9.ed. São Paulo: LTr, 2010. 1.373p.
- LENZA, P. **Direito Constitucional Esquematizado** – 16.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. 1.312p.
- NOVAS, Gabriel L.S. **A inconstitucionalidade da OJ 153 da SDI-2 e a possibilidade de penhora das contas salário** – Salvador – Disponível em http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6247 . Acesso em 14/10/2013.
- SARAIVA, R. **Processo do Trabalho** – 8.ed. ver. E atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012. 511p.
- SARAIVA, R. **Direito do Trabalho: versão universitária** – 4.ed. Rio de Janeiro:Forense; São Paulo:Método, 2011.588p.
- SARLET, Ingo Wolfgang, **Dignidade da pessoa humana e Direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre:Livraria do advogado, 2001.152p. **APUD Gonçalves, Ellen prata**. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e suas peculiaridades – Disponível em <http://www.oabse.org.br/528/o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-e-suas-peculiaridades.html>. Acesso em 14/10/2013.