



A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA PENHORA DE SALÁRIO NO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO E SUA APLICABILIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Breno Kingeski¹
Carlota Bertoli Nascimento²

Resumo: A penhora de salário na execução trabalhista é um tema que já vem sendo bastante debatido na atualidade, pois vem adentrar no ordenamento jurídico com a inserção do Código Civil de 2015, demandando uma discussão a respeito de sua constitucionalidade, tendo em vista que vem a ferir princípios constitucionais. No entanto, a penhora de verba salarial já vem sendo aceita pela jurisprudência, apesar da discordância de parte da doutrina. Igualmente, faz-se imperiosa a apreciação mais aprofundada do assunto, buscando-se subsídios na doutrina e na jurisprudência. Objetiva-se através do presente artigo científico apresentar uma análise a fim de verificar a possibilidade de realização da penhora de salário na execução trabalhista da melhor forma possível, sendo que a partir deste estudo, se abordara a viabilidade de tal procedimento na satisfação do crédito trabalhista, buscando-se ainda discutir a sua legalidade, arbitrariedade ou inconstitucionalidade, sendo que a partir deste estudo, pode se afirmar que a aplicação do novo CPC sem a observância dos princípios constitucionais é considerado inconstitucional diante do entendimento jurisprudencial, restando esperar a ocorrência de sua aplicabilidade para se observar se terá ou não um entendimento pacificado a respeito do tema.

Palavras-chave: Princípios. Execução Trabalhista. Penhora de Salário. Jurisprudência.

1 INTRODUÇÃO

Quando colocamos em pauta o foco do presente artigo, que visa discutir as possibilidades de penhora de salário, surge a indagação sobre princípios que serão abordados sob o enfoque doutrinário e jurisprudencial, tendo em vista que a execução trabalhista tem por base diversos deles, dentre os quais, o da simplicidade, da celeridade e da primazia do credor, porém, consideramos o princípio da efetividade como sendo o principal da execução. No entanto, a doutrina entende que para ocorrer a efetividade deve-se tomar

¹ Acadêmico do Curso de Direito da UNICNEC de Osório.

² Mestre em Direito e professora da UNICNEC.



cautelas sendo que uma delas é não ferir o princípio da dignidade da pessoa humana ao executar o devedor.

Desse modo, a legislação vigente e a doutrina deixam claro que a efetividade do crédito trabalhista não pode se dar por meio de penhora de verba salarial, pois, seria inconstitucional, tendo em vista que se tal fato vir a ocorrer estará ferindo o princípio da dignidade da pessoa humana, eis que a verba proveniente do trabalho tem como característica principal a sua natureza alimentar, sendo inviolável.

Por consequência, estaremos direcionando ao processo do trabalho o novo Código de Processo Civil, que é utilizado como legislação subsidiária nas demandas trabalhistas, levantando breves aspectos que surgiram na nova redação. Procura-se com isso, questionar a utilização da mesma na Justiça do Trabalho, mesmo sabendo que diversas decisões de primeiro grau entende em parte como a nova legislação que viabiliza a penhora de parte do salário, tendo em vista que tal fato não inviabiliza o sustento do executado e sua família.

Diante destas duas correntes apresentadas, em que a primeira pondera a penhora de parte do salário através da nova legislação, enquanto que a outra presente na legislação vigente não admite por se tratar de verba indisponível, buscamos um denominador comum afim de se pacificar este entendimento da melhor forma possível, se utilizando da legislação sem ferir os princípios constitucionais que tem por fundamento amparar as partes diante do princípio igualdade perante a lei.

2 BREVES ASPECTOS DO SALÁRIO: CONCEITO, ESPÉCIES, DIFERENÇA DE REMUNERAÇÃO.

O salário vem sendo muitas vezes empregado genericamente nas relações de trabalho deixando de ser observado o seu conceito, sendo que na maioria dos casos, em que empregam este termo, se dá de forma errônea em meio a diferentes contextos do dia-a-dia.



2.1 Conceito de salário

O salário originou-se na Roma antiga, sendo representado na figura do sal, pois, antes de a humanidade inventar a moeda a remuneração do trabalho humano era feita com mercadorias, como carneiro, porco, sal e peles. A palavra salário surgiu a partir da porção de sal que era dada como pagamento aos soldados na Roma antiga, que na época fomentava a economia local, fazendo com que mais tarde surgisse o salário na forma como é visto atualmente.³

Desse breve histórico se exprime o marco inicial da ideia de salário que veio sendo construída com o passar dos anos até se chegar ao conceito atual de salário, que surge através da transformação do trabalho em contraprestação pelo serviço prestado, paga pelo empregador ao empregado de forma direta, sendo que a sua fixação se dá de diversas formas sendo elas, por hora, dia, semana, quinzena ou por mês.⁴

2.2 Espécies de salário

O salário não se limita a um valor em dinheiro, pois, esta é apenas uma das diferentes formas de pagamento que também são consideradas salário. A doutrina tem uma visão mais ampla quanto a este tema.⁵ No entanto, vamos nos limitar às espécies previstas no art. 457 e 458, ambos da CLT,⁶ que são elas comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens, abonos e salário "*in natura*", pagos pelo empregador.

2.2.1 Salário Utilidades ou "*in natura*"

³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas. 2015, p. 247.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr. 2014, p.720 - 732

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr. 2012, p. 267 - 274

⁶ BRASIL. Consolidação (1943). **Consolidação das Leis Trabalhistas**, DF: Senado Federal, 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em: 02.11.2015.



O salário utilidades ou “*in natura*” é pago pelos empregadores através de diferentes maneiras, podendo ser elas caracterizadas por habitação, vale alimentação entre outros. Dessa forma independente da utilidade ou serviço sempre que o mesmo ser indispensável para o trabalhador, vai integrar o salário. A fim de facilitar o entendimento tomamos como exemplo de salário “*in natura*”, o aluguel de uma residência pago pelo empregador para o empregado, pois se o empregador não paga esse aluguel, o empregado teria que dispor de parte de seu salário para saudar este valor. No entanto, assim como os demais, deve ser habitual e fornecido gratuitamente ao empregado.⁷

Ademais, esta utilidade ou serviço não pode se confundir com algo indispensável para o trabalho como, uniforme, veículo para executar tarefas para a empresa entre outros que não integra o salário, tendo em vista que é de obrigação do empregador fornecer condições mínimas de trabalho ao empregado.

Diante do exposto fica evidente que o serviço ou utilidade pago pelo empregador ao empregado, “*in natura*” tem natureza salarial, com reflexo nas demais verbas que integram a remuneração como decimo terceiro salário, férias entre outros, podendo vir a ser identificado mediante análise de cada caso, buscando o real contexto do emprego dessa espécie de salário.⁸

2.2.2 Comissões ou Percentagem

Comissões ou percentagem é uma das espécies mais utilizadas para o pagamento de vendedores, praticistas, entre outros. Pode se caracterizar na forma mista ou pura, sendo que na forma mista o empregado vai ter direito a

⁷ Nesse sentido, Sergio Pinto Martins afirma que “a utilidade não deixa de ter um aspecto de compensação econômica pelo trabalho prestado, ainda que seja fornecida gratuitamente. Havendo cobrança da utilidade pelo empregador deixará de ter natureza salarial a prestação fornecida ao obreiro.” MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Editora Atlas. 2015, p. 257.

⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Editora Atlas. 2015, p. 257 - 262.



um salário fixo cumulado à comissão, enquanto que na forma pura se dará apenas pela comissão. No entanto, nas duas modalidades há uma flexibilização por parte da legislação na forma de pagamento com que o empregador irá repassar os valores ao empregado podendo o mesmo ser firmado em um contrato bilateral.⁹

Este contrato bilateral caracteriza-se como acordo ou convenção, pago antes ou após o recebimento, ficando a critério da definição feita entre o patrão e o funcionário, no exercício do cumprimento de suas obrigações.

2.2.3 Gratificações ajustadas

As gratificações ajustadas se dão na forma de um pagamento feito a critério do empregador, por liberdade sua, ao trabalhador. Difere da gorjeta porque aquela é paga por liberdade do empregador, enquanto esta é paga pelo cliente ao empregado.

Podem ter finalidade retributiva, premial ou estimulante. Se for ajustada e periódica, integra o salário, refletindo em todas as verbas salariais.

Sendo assim fica evidente que a mesma vem de acompanhante de um valor fixo firmado com o empregador, mas que pode haver divergências quanto a sua integração no salário ou não. Desta forma entende Amauri Mascaro Nascimento:

Por influência dos usos e costumes, as gratificações tornaram-se uma tradição. Os empregadores repetiram o ato espontâneo, que passou, assim, a entrar nos quadros normais da relação de emprego. Essa reiteração criou, para o empregado, uma expectativa de contar com o valor correspondente nos seus ingressos econômicos. Desse modo, a gratificação gradativamente, transformou-se. O empregado passou a exigí-la, sempre que habitual. Sensível ao aspecto econômico, a legislação trabalhista passou a considerar o que era antes uma liberalidade uma verdadeira obrigação do empregador. Assim, as gratificações constituem uma modalidade de salário. Porém, ainda há

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr. 2014, p.798.



controvérsias quanto à exata caracterização das gratificações salariais.¹⁰

Por tais motivos as gratificações, quando não habitual, não integram o salário, enquanto que quando ajustadas em contrato de trabalho, integram o salário dos empregados. No entanto se habituais e não ajustadas, entende-se como ajustadas fosse, por consequência vem não só a integrar o salário, como refletir nas demais verbas remuneratórias.

2.2.4 Diárias para viagens

Quanto a esta espécie de salário há duas correntes uma que entende que esta verba tem natureza ressarcitória e não integra o salário e a outra acredita que toda vez que este valor ultrapassar metade do salário e for habitual integra o mesmo. Nesse sentido o §2º do art. 457 da CLT,¹¹ presume que se esta verba ultrapassar 50% do salário do empregado pode vir a integrar o salário e por consequência refletir nas demais verbas remuneratórias. A fim de pacificar este entendimento o Tribunal Superior do Trabalho se posicionou através da súmula nº 101.¹²

2.2.5 Abonos

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr. 2012, p. 370

¹¹ Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

(...)

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

¹² Súmula nº 101 do TST. **DIÁRIAS DE VIAGEM. SALÁRIO** (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 292 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens. (primeira parte - ex-Súmula nº 101 - RA 65/1980, DJ 18.06.1980; segunda parte - ex-OJ nº 292 da SBDI-1 - inserida em 11.08.2003) Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-101>. Acesso em: 18 set. 2015.



Os abonos são representados por antecipações efetuadas pelo empregador ao empregado, de forma autônoma, com o intuito de futuramente vir a integrar o salário como aumento. No entanto, se esta prática vir a ser habitual, mesmo que autônoma, o valor será considerado salário e terá reflexo nas demais verbas previstas em lei. Neste mesmo entendimento, Luciano Martinez descreve da seguinte forma:

Nesse sentido, os abonos constituem antecipações salariais, de natureza espontânea ou coacta (por força de lei ou de norma coletiva), que visam minorar os danos causados ao trabalhador por conta da demora do processo de outorga de efetivo aumento de salário.¹³

Sendo assim, pode se dizer que o mesmo antecede o reajuste salarial de forma informal atendendo a perspectiva do trabalhador. Por outro lado, pode o julgador entender que trata-se de fraude para que estas verbas não venham integrar o salário do empregado por um determinado período deixando de refletir nas verbas rescisórias futuras.

2.3 Diferença de salário e remuneração

Salário e remuneração são dois termos distintos, sendo o salário aquele que é pago diretamente pelo empregador ao empregado. Já a remuneração é a soma de todos os valores percebidos pelo empregado, abrangendo até mesmo verbas pagas por terceiro como gorjeta. A fim de esclarecer este entendimento Sergio Pinto Mantins se posiciona a respeito do assunto da seguinte forma:

Nota-se que, hoje, a natureza salarial do pagamento não ocorre apenas quando haja prestação de serviço, mas nos períodos em que o empregado está à disposição do empregador, durante os períodos de interrupção do contrato de trabalho ou outros que a lei indicar. Inexiste, portanto, rígida correlação entre o trabalho prestado e o salário pago.

Por isso, salário é a prestação fornecida diretamente ao trabalhador pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho, seja em razão da contraprestação do trabalho, da disponibilidade do

¹³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo, Saraiva. 2011. p. 383



trabalhador, das interrupções contratuais ou demais hipóteses previstas em lei. O salário integra a remuneração e não o contrário.¹⁴

Após evidenciada a distinção entre ambas, pode-se dizer que salário é a parcela principal que integra a remuneração. Essa parcela pode vir a ser paga por diferentes fontes pagadora sem perder a sua essência remuneratória.

Diante do exposto, podemos dizer que está diferenciação vem auxiliar na identificação dos valores que devem ou não integrar o salário. Com o intuito de solucionar conflitos na seara trabalhista, que tratem a respeito de reflexos nas verbas, como férias, decimo terceiro salário entre outras previstas em lei.

3 NATUREZA JURÍDICA DO SALÁRIO

Quando se questiona a natureza jurídica da verba salarial no âmbito da doutrina juslaboral, observamos que se trata de parcela imaterial representada por valores ou outro bem, afim de atender as necessidades de quem o detém, para Mauricio Godinho Delgado:

A intangibilidade dos salários merece garantias diversificadas, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado, em virtude da sua natureza de caráter alimentar, atendendo às exigências naturais e as necessidades do ser humano.¹⁵

Diante do exposto pode se dizer que o salário tem por finalidade garantir as necessidades básicas do indivíduo se tornando indispensável para a sua sobrevivência não se limitando apenas a valores, mas também utilidades, se caracterizando como um conjunto de retribuições repassada ao empregado através do empregador pelo serviço prestado¹⁶.

Desse conceito surge a natureza jurídica alimentar do salário, neste sentido a doutrina de Sergio Pinto Martins afirma que o Direito do Trabalho tem

¹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Editora Atlas. 2015, p. 249.

¹⁵ DELGADO. Maurício Godinho. **Princípios Constitucionais do Trabalho**. Porto Alegre/RS. Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário, v. 8, p.73, setembro-outubro, 2005.

¹⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Editora Atlas. 2000, p.169.



como um de seus postulados fundamentais o princípio da intangibilidade salarial, esclarecendo que o mencionado princípio reafirma a natureza alimentar do salário.¹⁷

4 O SALÁRIO À LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS: PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Para um melhor entendimento a respeito dos direitos fundamentais, devemos realizar um breve apanhado sobre as gerações ou dimensões dos direitos afim de se obter um marco de início da sua inserção no meio jurídico, levando em consideração que em nenhum momento um destes direitos tomou o lugar de outro com o surgimento de uma nova dimensão, mas sim veio agregar em determinada época tal valor à sociedade, afim de firmar esse entendimento Ingo Wolfgang Sarlet afirma que:

À teoria dimensional dos direitos fundamentais não aponta, tão-somente, para o caráter cumulativo do processo evolutivo e para a natureza complementar de todos os direitos fundamentais, mas afirma, para, além disso, sua unidade e indivisibilidade no contexto do direito constitucional interno.¹⁸

Tal teoria vem sendo abordada na doutrina de diversas formas sendo que a grande maioria afirma que estamos vivendo os direitos de terceira geração ou dimensão, mas já se ouve falar em direitos de quarta e quinta geração¹⁹, sendo que os de 1º a 3º diz em respeito aos direitos denominados basilares que adentraram em nosso ordenamento jurídico após a Revolução Francesa e Segunda Guerra Mundial que são eles: Liberdade, Fraternidade e Igualdade.

Por tais motivos acreditamos que os direitos fundamentais tem a função de auxiliar na aplicabilidade da norma em seu sentido amplo²⁰, neste

¹⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas. 2006. p. 284

¹⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2001. p. 49

¹⁹ BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 19. ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2006, p. 571-572.

²⁰ FREITAS, Juarez. **A Interpretação Sistemática do Direito**. 4. ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2004, p. 149



mesmo entendimento se posiciona Robert Alexy, que afim de agregar tal conceito cita que “sempre que alguém tem um direito fundamental, há uma norma que garante esse direito”²¹, ou seja, para todo aquele direito resguardado há uma lei que o protege e da eficácia ao mesmo.

Ao colocar o salário a luz dos direitos fundamentais afim de levantar breves aspectos do tema do presente trabalho, podemos afirmar que os mesmos vem garantir a efetividade de um princípio constitucional que tem por fim proteger os direitos resguardados ao indivíduo, em especial a dignidade da pessoa humana, exposto no artigo 1º, III da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988²².

No entanto, para podermos entender a importância de tal princípio temos que buscar a relação entre salário e a dignidade dentro do âmbito jurídico, sendo assim ao conceituar salário ou remuneração, como valores ou utilidade afim de garantir as necessidades basilares do trabalhador e da sua família, conforme já citado, pode se dizer que a verba proveniente do trabalho atende ao princípio da dignidade da pessoa humana, que para Ingo Wolfgang Sarlet, nada mais é que uma:

qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos²³.

²¹ ALEXY, Robert. **Teorias dos Direitos Fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2014, p. 50

²² Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

²³ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Nova Edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2011. p. 60



Por tais motivos surge a preocupação com a inconstitucionalidade do artigo 833, IV, §2º,²⁴ pois, no que tange a nova legislação processual, o salário vem a ser violável diante da sua redação fazendo com que se questione como a mesma poderá ser utilizada de forma a não ferir os direitos fundamentais tendo em vista que no caso apresentado vai ferir o princípio da dignidade da pessoa humana juntamente com o princípio da proporcionalidade²⁵.

Por fim a aplicabilidade da nova legislação afronta os direitos basilares resguardados pela Constituição Federal de 1988, além de vir causar um enorme transtorno social no meio de convívio dos indivíduos que virão a ser atingidos pela nova legislação.

5 DO COTEJO JURISPRUDENCIAL

Por fim, após ter demonstrado diferentes espécies de salário, além de ter buscado a natureza jurídica do mesmo em meio a doutrina, faz-se relevante suceder com uma análise jurisprudencial no intuito de averiguar eventuais divergências de posicionamentos, frente às decisões envolvendo a temática da penhora de salário na execução trabalhista. Para tanto, foi escolhido o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que é composto de duas seções de dissídios individuais, uma seção de dissídios coletivos, tribunal pleno, onze turmas, duas seções especializadas sendo uma em execução e uma turma especial.

5.1 Do posicionamento das Onze Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Durante a pesquisa somente a 1ª seção de dissídios individuais e a seção especializada em execução apresentaram julgados a respeito do tema,

²⁴ BRASIL. **Código (2015)**. Código do Processo Civil. Brasília, DF: Senado Federal, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>. Acesso em: 16.04.2015.

²⁵ BONAVIDES, Paulo, **Curso de Direito Constitucional**, 12. ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2002. p. 356



foi analisado cinquenta acórdãos, em que se identificou divergências quanto a aplicação do artigo 649, IV § 2º do Código de Processo Civil de 1973,²⁶ na execução trabalhista.

A 1ª seção de dissídios individuais, se sub divide em duas correntes, a primeira entende por sua maioria de desembargadores, que não pode ocorrer a penhora de salário, tendo em vista que ofende direito líquido e certo quando se utiliza deste meio para saldar crédito trabalhista. Considerando que o art. 649, IV § 2º do Código de Processo Civil contém norma imperativa que não admite interpretação ampliativa, a não ser a trazida pela sua exceção, quando se trata da penhora de salário para saldar créditos proveniente de pensão alimentícia.

No entanto estamos falando da maioria dos desembargadores que compõem a 1ª seção de dissídios individuais, que entende dessa forma em desconformidade com os desembargadores vencidos na votação que compõe a segunda corrente que na maioria das vezes se posicionaram interpretando o crédito trabalhista como se alimentar fosse, podendo haver uma flexibilização a fim de não privilegiar os que já são privilegiados, com o intuito de dar efetividade a execução trabalhista.

Nesse sentido:

EMENTA: MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA SOBRE PARTE DOS SALÁRIOS. ILEGALIDADE. É manifestamente ilegal a constrição que incide sobre os salários, ainda que parcial, que são absolutamente impenhoráveis segundo o disposto no art. 649, IV, do CPC. Aplicabilidade da Orientação Jurisprudencial nº 153 da SDI-2 do TST.²⁷

²⁶ BRASIL. Código (1973). **Código do Processo Civil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1973. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm. Acesso em: 16.04.2015.

²⁷ RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho. 4ª Região**. Mandado de Segurança n. 0021205-64.2014.5.04.0000. Impetrante: Antônio Osório Gonçalves. Autoridade Coatora: Juízo da 3ª Vara do Trabalho de Rio Grande. Relator: Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal. Porto Alegre, 19 de Novembro de 2014. 1ª Seção de Dissídios Individuais. Disponível em: http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:mywPp1uNGxwJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau



EMENTA: MANDADO DE SEGURANÇA. BLOQUEIO DE PROVENTOS DE APOSENTADORIA. ART. 649, IV, DO CPC. IMPENHORABILIDADE QUE NÃO SE REVESTE DE CARÁTER ABSOLUTO. 1. A impenhorabilidade de salários ou proventos não é absoluta, devendo ser analisada caso a caso a incidência do art. 649, IV, do CPC, pois não se pode privilegiar o devedor em detrimento do credor quando se trata de crédito de natureza alimentar ou privilegiada, como é o crédito trabalhista. 2. Quando o valor bloqueado não se mostra elevado face ao patamar salarial do impetrante, mormente quando não comprovada nenhuma despesa extraordinária ou de saúde que pudesse comprometer sua subsistência, mantém-se a constrição determinada na origem. 3. Ponderação dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, em cotejo do prazo escoado para impetração da medida (dois meses após a penhora, quando já intempestivos os embargos ofertados à penhora no primeiro grau), somados ao fato de que o valor informado a título de proventos não condiz com o efetivamente percebido, além de haver créditos em conta provenientes de outros rendimentos (folha de pagamento), a induzir a denegação da segurança.²⁸

Em relação a segunda corrente á de se destacar a utilização do princípios da razoabilidade e proporcionalidade, que visa garantir a proteção do devedor para que esta penhora não venha a ser prejudicial ao mesmo.

Já se tratando dos julgados da seção especializada em execução, pode se dizer que a mesma tem o mesmo entendimento da 1º seção de dissídios individuais, inclusive adota as mesmas correntes, se utilizando em diversas vezes de julgados da 1º seção para embasar suas decisões.

Nesse sentido:

_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D779364%26v%3D1558728+penhora+de+salario+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-10-26..2015-10-

26++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8. Acesso em 26 Out. 2015

²⁸ RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho. 4ª Região.** Mandado de Segurança n. 0021708-85.2014.5.04.0000. Impetrante: Renato Pinto Martins. Autoridade Coatora: Juízo da 17ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Relator: Marcelo Jose Ferlin D'ambroso. Porto Alegre, 23 de Março de 2015. 1ª Seção de Dissídios Individuais. Disponível em:

http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:itA9lkmLU7lJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D1505405%26v%3D3010810+penhora+de+salario+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-1026..2015

1026++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 26 Out. 2015



EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA DE SALÁRIO. Os salários somente são penhoráveis como medida excepcional. No caso, entende-se que a manutenção da penhora compromete a sobrevivência da executada pois o valor salarial percebido não é excessivo, havendo ainda vedação legal para a realização de tal penhora.²⁹

EMENTA: PENHORA. SALÁRIOS. Os salários são impenhoráveis (art. 649, IV, do CPC). Mesmo em caso de medida de exceção, só se justifica a penhora de percentual do salário quando comprovada a percepção de vultosas quantias mensais pela executada, de forma que a disposição de parte de sua remuneração mensal não venha a prejudicar a sua subsistência e de sua família.³⁰

Por fim, resta ressaltar a importância da análise jurisprudencial que contribuiu para se manter o viés no qual está sendo embasado o presente artigo, destacando o tema no contexto prático, ou seja momento em que a discussão sobre o assunto vem a ser afluída.

6 CONCLUSÃO

Como se pode observar, a execução no direito do trabalho é norteadada por diversos princípios, dentre eles, o da celeridade, da razoabilidade, da efetividade, da proteção, da simplicidade e da primazia do credor, sendo que diante da natureza alimentar o crédito trabalhista, é embasado por alguns

²⁹ RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho. 4ª Região.** Agravo de Petição n. 0062600-53.2007.5.04.0203. Agravante: Rosália dos Santos Lopes. Agravado: Dinamara de Cassia dos Santos Cavalheiro, Duca Comércio e Representações LTDA e Lindolfo Brasil Lopes. Relator: Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Porto Alegre, 02 de dezembro de 2014. Seção especializada em Execução. Disponível em:

http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:RK6zt0Z0QAwJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jsp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D52069937++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-10-26..2015-10-26++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 26 Out. 2015

³⁰ RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho. 4ª Região.** Agravo de Petição n. 0063700-81.2005.5.04.0019. Agravante: Joel Lopes dos Santos, Patricia Luisa Cardoso. Agravado: FPB Engenharia e Fundações LTDA, Fabio Pereira Barbosa, Patricia Luisa Cardoso Barbosa, Rosa Maria Pereira Barbosa. Relator: Desembargadora Rejane Souza Pedra. Porto Alegre, 03 de Março de 2015. Seção especializada em Execução. Disponível em:

http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:dHu8q8NFGW0J:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D52619113++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-10-26..2015-10-26++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 26 out. 2015.



princípios que assumem posição elevada, em especial, o da proteção, celeridade e da efetividade, a fim de se alcançar a satisfação do crédito sem o prejuízo do devedor.

O presente artigo adentrou na aplicabilidade da norma do CPC vigente, levantando alguns aspectos do novo CPC que ainda não entrou em vigor, a fim de analisar a aplicabilidade de ambos como legislação subsidiária aplicada a justiça do trabalho. Foi analisado também a fase de execução através dos diversos acordãos do TRT da 4^o Região sobre o tema, para melhor compreender a penhora de salário, na seara trabalhista.

Assim pode se dizer que a penhora de salário sofre influência direta do CPC, e através dos julgados se tem uma visão mais ampla da norma que vem a ser aplicada observando caso a caso, adotando-se as devidas cautelas para que as decisões não venham ferir princípios constitucionais.

No entanto, mesmo o CPC atual proibindo expressamente a penhora de salário, se admitindo apenas para saudar crédito alimentar, muitos juízes de primeira instância entendem que crédito trabalhista tem natureza alimentar por tanto acabam penhorando verba proveniente do trabalho, pois o TRT da 4^o Região formulou duas correntes uma que sofre aplicação direta do CPC vigente, reformando as decisões que penhoram salário, e a outra que se analisa o caso em pauta, que na maioria das vezes identifica a natureza alimentar do crédito trabalhista e mantém a decisão.

A penhora de salário na execução trabalhista, é um tema de grande divergência na jurisprudência, o que se mostrou evidente no cotejo jurisprudencial, prevalecendo o entendimento majoritário do TRT da 4^o Região, que não se pode penhorar verba proveniente do trabalho a não ser se tratando de pensão alimentícia.

Desse modo, entende-se que o novo CPC fere princípios constitucionais ao permitir a penhora de salário sem a observância da razoabilidade, no entanto, se o julgador for aplicar o mesmo, levando em



consideração a peculiaridade de cada caso sem causar qualquer dano ao devedor, pode-se dizer que vai se tornar um meio válido para a satisfação de crédito trabalhista, podendo vir a pacificar o entendimento nos tribunais.

Por fim, venho mencionar que o presente artigo não tem o intuito de esgotar o assunto, mas sim trazer o tema à tona para futuros debates, através da análise doutrinária e jurisprudencial visando ampliar o entendimento jurídico diante do tema em tela.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teorias dos Direitos Fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2014.

BONAVIDES, Paulo, **Curso de Direito Constitucional**, 12. ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2002.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 19. ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2006.

BRASIL. Código (1973). **Código do Processo Civil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>. Acesso em: 26 out. 2015.

BRASIL. Código (2015). **Código do Processo Civil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>. Acesso em: 26 out. 2015.

BRASIL. Consolidação (1943). **Consolidação das Leis Trabalhistas**, DF: Senado Federal, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 26 out. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr. 2014.

DELGADO. Maurício Godinho. **Princípios Constitucionais do Trabalho**. Porto Alegre-RS. Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário, v. 8, p.73, setembro-outubro, 2005.

FREITAS, Juarez. **A Interpretação Sistemática do Direito**. 4. ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2004.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo, Saraiva. 2011.



MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Editora Atlas. 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas. 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas. 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr. 2012.

RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho, 4ª Região**. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/site/>>. Acesso em: 26 out. 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2001.