



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**  
**CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

**LEONARDO FERREIRA COSTA LINO**

**A (IM)PENHORABILIDADE SALARIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO À LUZ DA  
CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA**

Salvador  
2017

**LEONARDO FERREIRA COSTA LINO**

**A (IM)PENHORABILIDADE SALARIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO À LUZ DA  
CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA**

Monografia apresentada à Faculdade Baiana de  
Direito, como requisito para obtenção do grau de  
especialista em Direito e Processo do Trabalho.

Salvador  
2017

## TERMO DE APROVAÇÃO

LEONARDO FERREIRA COSTA LINO

### A (IM)PENHORABILIDADE SALARIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA

Monografia aprovada como requisito para obtenção do grau de Especialista em  
Direito e Processo do Trabalho, na Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte  
banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_ / \_\_ / 2017.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço aos meus pais pelo apoio incondicional, durante todo o meu curso, assim como na pós graduação, sempre acreditando no meu potencial. Agradeço a minha namorada e aos meus amigos pela ajuda e compreensão nos momentos de estudo, sempre me apoiando na minha jornada. Agradeço aos professores da pós graduação da Baiana pela dedicação em que exercem seu ofício, essenciais na formação dos novos operadores do direito.

“A força do direito deve superar o direito da força”

**Ruy Barbosa**

## RESUMO

A penhora salarial antecede à expropriação dos bens dentro da fase de execução de determinada demanda judicial e é um tema controvertido na seara da Justiça do Trabalho, havendo grande divergência jurisprudencial sobre o tema. Destarte o artigo 649 do Código de Processo Civil Brasileiro, preconize o salário como um bem impenhorável, o presente trabalho pretende destacar as possibilidades da penhora sobre o salário. Impende contrastar as divergências na jurisprudência à luz de princípios constitucionais, mais especificamente os princípios da legalidade e o da dignidade da pessoa humana. Neste passo, cumpre expor nosso posicionamento sobre a penhora salarial diante da análise da lei e da jurisprudência. Será feita análise das correntes favoráveis e contrárias à penhorabilidade do salário na esfera da justiça do trabalho, e assim, diante dos seus argumentos concluir de qual forma poderá proceder o ordenamento jurídico brasileiro, sempre se valendo dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

**Palavras-chave:** Penhora salarial. Bens impenhoráveis. Salário. Princípio da legalidade. Razoabilidade. Proporcionalidade. Direito do Trabalho.

## **ABSTRACT**

The wage garnishment is prior to the expropriation of property within the procedure execution of a particular lawsuit and is a controversial topic in the Labour Court. There is great disagreement about the jurisprudential theme. Thus, Article 649 of the Brazilian Code of Civil Procedure advocates the salary is not possible to garnishment. This paper aims to highlight the possibilities of garnishment on wages. Incumbent contrast the differences in jurisprudence in light of constitutional principles, specifically the principles of legality and the dignity of the human person. In this step, we must expose our position on wage garnishment on the analysis of the law and jurisprudence. Analysis of favorable and contrary to pledge the salary in the sphere of labor justice chains, will be made, and well before their arguments conclude in what manner can make the Brazilian legal system, always taking a look in the principles of reasonableness and proportionality.

**Keywords:** Wage garnishment. Salary. Reasonableness. Proportionality. Labour Court. Dignity of the human person. Legality.

## Sumário

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 ABORDAGENS DOUTRINÁRIAS SOBRE O INSTITUTO DA PENHORA.....</b>	<b>19</b>
<b>3 DOS PRINCÍPIOS BASILARES.....</b>	<b>23</b>
3.1 Da Dignidade da Pessoa Humana .....	23
3.2 Da Ordem Econômica.....	25
3.3 Da Livre Iniciativa.....	26
3.4 Do valor social do trabalho.....	28
3.5 Retribuição (Subsistência) .....	32
<b>4 SALÁRIOS.....</b>	<b>38</b>
4.1 Caráter Alimentar.....	40
4.2 Da Irredutibilidade Salarial.....	42
4.3 Da Intangibilidade Salarial.....	44
4.4 Da Defesa do Salário em Face do Empregador.....	45
4.5 Da Defesa do Salário em Face dos Credores do Empregador .....	47
<b>5 SOBRE ARGUMENTOS E CONCEITOS.....</b>	<b>49</b>
5.1 Dos Princípios da Proporcionalidade e da Razoabilidade.....	49
5.2 Do Princípio da Legalidade.....	51
<b>6 A PENHORA SALARIAL.....</b>	<b>54</b>
6.1 Argumentos Contrários A Penhora Salarial.....	54
6.2 Argumentos Favoráveis A Penhora Salarial.....	57
6.3 O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho.....	65
<b>7 SOBRE A IMPENHORABILIDADE EM OUTROS PAÍSES.....</b>	<b>68</b>
<b>8 CONTRASTANDO OS ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS À LUZ DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA LEGALIDADE E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....</b>	<b>72</b>
<b>9 POSICIONAMENTO.....</b>	<b>78</b>
<b>10 CONCLUSÃO.....</b>	<b>80</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>85</b>



## 1 INTRODUÇÃO

A penhora salarial na seara da Justiça do Trabalho é um tema bastante controvertido dentro da jurisprudência e doutrina do direito laboral, merecendo, portanto, uma análise especial sobre o assunto.

Este artigo procura fazer um apanhado geral sobre o instituto da penhora, como ele é utilizado na Justiça do Trabalho, destacando uma pequena dicotomia existente entre a penhora da Justiça Comum com a Especializada Trabalhista.

Para esta análise cumpre observar o posicionamento dos Tribunais Regionais do Trabalho quando o assunto é penhora salarial, tema este enseja grande divergência entre os Desembargadores Federais do Trabalho.

O presente trabalho fora dividido em cinco capítulos que abarcam desde os aspectos doutrinários acerca da penhora salarial, realizando ainda uma breve análise deste ato executório no Processo do Trabalho e expondo os entendimentos de alguns Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs).

Nesta esteia, foi feito um recorte de julgados de três TRTs, sendo eles o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª, 4ª e 5ª Região, cada um espalhado numa região geográfica diferente do Brasil.

O TRT 2ª Região possui sede no estado de São Paulo, região sudeste, ao passo que o TRT 4ª Região é fixado no estado do Rio Grande do Sul, região sul e, por fim, o TRT 5ª Região, alocado no estado da Bahia, região nordeste.

Dividiram-se os julgados desses regionais em dois blocos, sendo um demonstrando as decisões a favor da penhora salarial e outro contra a constrição dos proventos do executado, desembocando no entendimento final do Tribunal Superior do Trabalho.

O juízo feito pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o tema ficou fixado na Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 153 da Subseção II da Seção de Dissídios Individuais (SDI-II) da citada Corte Trabalhista, ao passo que esta se manteve contra às penhoras que recaiam sobre o salário do executado.

Neste espeque, cabe sopesar os entendimentos dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho com a principiologia constitucional,

mais especificamente com dois princípios, o princípio da dignidade da pessoa humana e o da legalidade.

Analisar-se-á desde conceitos dos princípios embaixadores do Direito do Trabalho, até análises mais profundas sobre a ideia de salário, penhora, e da impenhorabilidade salarial, esta última sendo vista sob a ótica das jurisprudências divulgadas por Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho. Serão coletadas opiniões favoráveis e contrárias à penhora, e analisados os argumentos que levam a cada opinião dos magistrados.

Vê-se a diferenciação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, como forma de análise e argumentação de ambas as correntes que opinam a respeito da possibilidade de penhora ou não do salário dentro do ordenamento jurídico brasileiro.

Algumas jurisprudências do TST foram analisadas, com intuito de mostrar que nem o Tribunal Superior de Trabalho têm opinião unânime acerca do tema em questão.

É um tema divergente, que abrange searas constitucionais e tem como argumento, na maioria das vezes princípios basilares do ordenamento jurídico brasileiro, e, por consequência traz um cenário polêmico, onde as opiniões são pautadas em muitas fontes de estudo e doutrina, para que assim, se chegue no melhor resultado em formato erga omnes, porque, o ideal é que seja benéfica para todas as partes a decisão a ser tomada.

Contrastando tais entendimentos à luz da Constituição da República e, fazendo um apanhado geral sobre o tema, cabe expor o posicionamento, contrabalanceando os argumentos prós e contra a realização da penhora do salário.

## 2 ABORDAGENS DOUTRINÁRIAS SOBRE O INSTITUTO DA PENHORA

O instituto da penhora tem sua conceituação muito clara dentro do Direito Processual Civil. O grande questionamento paira na discussão em sua aplicação e qual a sua natureza jurídica.

Ressalve-se que à aplicação da penhora, há de se observar que o intuito do presente trabalho procura abordar as questões proibitivas deste instituto, ou seja, a impenhorabilidade de determinado bem. Até 2015, quando ainda estava em vigor o CPC de 1973, esta questão estava elencada no art. 649 do Código de Processo Civil (CPC), hoje, com poucas alterações, o instituto está positivado no art. 833 do CPC/15.

Dessa forma, é necessária uma abordagem sobre os termos geral do que vem a ser a penhora, e citando as divergências doutrinárias a respeito da sua natureza jurídica.

Segundo o professor baiano Fredie Didier Jr:

A penhora é o ato de apreensão e depósito de bens para empregá-los, direta ou indiretamente, na satisfação do crédito executado, [sendo que] a partir da penhora, escolhe-se, isola-se e destina-se um bem que responderá pelo débito

Segundo a conceituação exposta, a penhora permite o primeiro passo para a satisfação do crédito do exequente, já que é a partir desse momento que o bem poderá ser transformado em pecúnia ou adjudicado.

É com a penhora que se dará um deslocamento bastante importante dentro da fase executória, em virtude da garantia do juízo e uma expectativa do exequente de reaver ou obter determinado direito já reconhecido na fase cognitiva ou mesmo com ingresso na cobrança de um título executivo.

Percebe-se então que a penhora tem uma função essencial na fase executória, cabendo, portanto, abordar de modo sucinto os efeitos deste ato processual, que podem ser divididos em materiais e processuais.

Como este capítulo trata de um conceito amplo de penhora, cumpre ressaltar que alguns efeitos deste procedimento não se estendem à penhora salarial, haja vista que este ato é bastante *sui generis* e controvertido.

Dentre os efeitos materiais encontramos: a alteração do título de posse do devedor, que em outras palavras é a transferência da posse, que antes era do executado, para o Estado ou para o exequente adjudicante – nesta hipótese não só a posse será transferida, mas também a propriedade.

O segundo efeito material da penhora é a ineficiência de atos praticados sobre o bem após a penhora, ou seja, casos em que existam alienação ou oneração de determinado bens já penhorados, algo que, ensejará na nulidade do negócio jurídico. Destaca-se que esta prática antes da penhora denomina-se de fraude contra credores e após a penhora de fraude à execução.

A terceira e última consequência material da penhora são seus reflexos penais, haja vista que *suprimir, subtrair, destruir, dispersar e deteriorar*, coisa penhorada é um ilícito penal.

No que diz respeito aos efeitos processuais, encontramos: a) individualização dos bens que serão executados e; b) direito de preferência do credor sobre o bem.

Conforme exposto em linhas acima, certos efeitos da penhora não abarcam a contração do salário do devedor, a exemplo do direito de preferência do exequente sobre o bem e a ineficácia relativa dos atos de disposição.

O executado que tiver seu salário penhorado não pode se abster de gastá-lo, antes da penhora, sob pena de incorrer em fraude contra credores, tendo em vista a incongruência deste efeito com o ato praticado pelo devedor.

Seguindo nossas abordagens, cumpre destacar a natureza jurídica da penhora, questão controvertida na doutrina, mas, a nosso ver, sem grandes motivos para maiores digressões sobre o tema. (THEODORO JR, 2007, p. 292-293)

Têm-se três correntes que discutem a natureza jurídica da penhora, sendo uma expondo que este é um ato cautelar, outra se posicionando como sendo um ato executivo e por fim um ato misto.

De todas essas correntes, a predominante é a de que a penhora é um ato eminentemente executivo tendo em vista que a partir deste impulso processual que

os bens conscritos serão expropriados e convertidos em pecúnia, garantindo e quitando os dividendos do devedor, no nosso caso as obrigações trabalhistas.

Essa discussão doutrinária não merece tanto foco porque, no fim, elas convergem no sentido de caracterizar a penhora como um ato para garantia do crédito do exequente.

Ultrapassada esses pontos básicos da doutrina, que servem como arcabouço para as discussões posteriores, cabe adentrar no segundo tópico deste trabalho que versará sobre as peculiaridades da penhora no Processo do Trabalho.

Antes de adentrar na esquete trabalhista do tema, deve-se fazer uma adequação ao novo código de processo civil, onde houve uma pequena alteração que faz com que alguns conceitos jurisprudenciais anteriores a 2015 fiquem positivados e superados.

O CPC/15 passa a admitir a penhora salarial quando este exceder cinquenta salários mínimos – Art. 833, §2º, CPC – situação que não era possível com o CPC/73, onde o salário tornava-se penhorável apenas para pagamentos de dívidas relacionadas a pensão alimentícia.

Tal medida foi tomada como proteção ao credor, que, em termos fáticos, por diversas vezes, se via sem possibilidade de satisfazer seu crédito por conta de toda a renda do devedor se dada como salarial.

É bem verdade que, no plano da realidade, cinquenta salários mínimos é um valor que não abarca grande parte dos brasileiros, e por isso poucos processos vão ser resolvidos de fato por essa mudança, mas a grande questão por trás deste parágrafo acrescido na lei é o entendimento doutrinário e jurisprudencial que passou a ser aceito de que o salário não pode ser considerado impenhorável em qualquer circunstância.

Assim, quando houver a penhora on-line de ativos financeiros do executado, prevista no art. 854, CPC/2015, o executado não poderá alegar a impenhorabilidade da quantia que exceder a 50 salários mínimos. Ressalta-se ainda que o limite imposto pela lei não deverá ser absoluto, analisando-se sempre a situação fática de cada processo.

É um grande avanço o reconhecimento de que a natureza do salário não pode ser considerada integralmente impenhorável, principalmente quando tratar de dívida trabalhista, onde o credor tem em sua dívida caráter alimentar.

Conforme se verá, o Processo Civil e o Processo do Trabalho divergem sobre certos pontos quando o assunto é penhora de bens, sendo o primeiro tutelado pelo Código de Processo Civil e o segundo pela Consolidação das Leis do Trabalho.

### **3 DOS PRINCÍPIOS BASILARES**

O valor social do trabalho juntamente com os princípios da dignidade da pessoa humana, da ordem econômica e da livre iniciativa formam os principais pilares da Constituição Federal da República.

A união destes três princípios forma uma base a ser seguida para que haja respeito ao Estado Democrático de Direito, e, conseqüentemente à Constituição Federal.

#### **3.1 Da Dignidade da Pessoa Humana**

Para se falar em valor social do trabalho, deve-se inicialmente falar sobre a dignidade da pessoa humana.

Barroso (1999, p. 147) doutrina que:

Os princípios constitucionais são as normas eleitas pelo constituinte como fundamentos ou qualificações essenciais da ordem jurídica que institui. A atividade de interpretação da constituição deve começar pela identificação do princípio maior que rege o tema a ser apreciado, descendo do mais genérico ao mais específico, até chegar à formulação da regra concreta que vai reger a espécie [...] Em toda ordem jurídica existem valores superiores e diretrizes fundamentais que 'costuram' suas diferentes partes. Os princípios constitucionais consubstanciam as premissas básicas de uma dada ordem jurídica, irradiando-se por todo o sistema. Eles indicam o ponto de partida e os caminhos a serem percorridos.

Assim como afirma Barroso, então, começa-se a análise deste trabalho com um ponto de apoio crucial: o princípio constitucional enveredado na Dignidade da Pessoa Humana.

O ponto de apoio do Valor Social do Trabalho, sem dúvida se pauta neste importante princípio, pois, quando se fala em Valor Social para o trabalho exercido é porque se espera que tal trabalho será pautado em um labor digno, e que principalmente traga para o operário condições dignas de vida.

Começa então uma breve análise do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, para que fique claro o que ele busca e onde ele se perpetuará diante do tema de discussão.

Para tanto, enfatiza Sarlet (1998, p. 112):

Num primeiro momento, a qualificação da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental traduz a certeza de que o art. 1º, inc. III, de nossa Lei Fundamental não contém apenas uma declaração de conteúdo ético e moral (que ela, em última análise, não deixa de ter), mas que constitui norma jurídico-positiva com status constitucional e, como tal, dotada de eficácia, transformando-se de tal sorte, para além da dimensão ética [...] em valor jurídico fundamental da comunidade. Importa considerar neste contexto, que, na condição de princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana constitui valor-guia não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda ordem constitucional, razão pela qual se justifica plenamente sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológico-valorativa.

Ou seja, o princípio da dignidade da pessoa humana serve como guia para análise de outros princípios, por ser fonte jurídico-normativa de status constitucional, e assim sendo, merece atenção no que concerne a sua conceituação e comparação diante do Direito do Trabalho.

Temos assim conceituado por Sarlet (1988, p. 60) a Dignidade da Pessoa Humana como:

[...] a 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 asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Assim, vê-se na dignidade da pessoa humana o direito que cada ser humano tem de ser respeitado e valorizado em sua comunidade, levando em conta, por parte do Estado e da sociedade, um complexo ciclo de direitos e deveres intrínsecos à qualidade de pessoa humana, devendo esta ser assegurada contra qualquer atentado de cunho degradante e desumano, como forma de proteger a sua condição cidadã e o direito à uma vida digna.

A dignidade da pessoa humana, [...] está erigida como princípio matriz da Constituição, imprimindo-lhe unidade de sentido, condicionando a interpretação das suas normas e revelando-se, ao lado dos Direitos e Garantias Fundamentais, como cânone constitucional que incorpora 'as exigências de justiça e dos valores



éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro.(PIOVESAN, 2000, p. 59)

A Dignidade da Pessoa Humana é meio para embasamento e justificação do Estado Democrático de Direito, e sendo isso, representa a máxima afirmação dos direitos fundamentais expostos por tal forma de Estado, e, estes valores deverão ser reafirmados e protegidos e quaisquer circunstâncias ou situação de conflito que o ordenamento jurídico possa apresentar. Este princípio gera suporte para todo o sistema jurídico brasileiro, e é por conta dele que se desenrolam tantos outros, tal qual o Valor Social do Trabalho

### **3.2 Da Ordem Econômica**

O artigo 170 da Constituição Federal vigente dispõe em seu caput, dá ideia central de que a ordem econômica será fundada, principalmente, na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, e, terá por finalidade assegurar que todos tenham uma existência digna, nos ditames da justiça social.

Vê-se assim uma tentativa da Constituição de dignificar o trabalho, dando ensejo para que não se pense na ordem econômica sem pensar na dignidade da pessoa humana e na proteção daqueles que serão submetidos ao trabalho, e, conseqüentemente ao comando da economia do país.

Não se pode esquecer que “o fim último da atividade econômica é a satisfação das necessidades da coletividade” (BASTOS, 2004, p.127), e, por isso não faria sentido proteger a ordem econômica sem pensar no bem estar daqueles que a ela prestam serviços, pois o princípio gerador da ordem econômica ainda é a dignidade da pessoa humana.

A ordem econômica prezar, essencialmente, portanto, pela organização da vida econômica em consonância com os princípios da justiça, e assim, vela-se que a dignidade da pessoa humana será o princípio basilar da ordem econômica brasileira.

A expressão de um certo arranjo econômico, dentro de um específico sistema econômico, preordenado juridicamente. É a sua estrutura ordenadora, composta por um conjunto de elementos que confronta um sistema econômico. (TAVARES, 2006, p. 81)

Organizar a economia é uma forma de limitá-la, confrontar sua liberdade. Dá a economia uma certa restrição, e é esta restrição que protege a sociedade em questão, dando vazão aos outros princípios que os cercam, ao mesmo tempo que são esses mesmos princípios os responsáveis pela “organização” econômica. Entende-se, então, o princípio da ordem econômica como uma organização jurídica da economia.

Em um primeiro sentido, "ordem econômica" é o modo de ser empírico de uma determinada economia concreta; a expressão, aqui, é termo de um conceito de fato (é conceito do mundo do ser, portanto); o que o caracteriza é a circunstância de referir-se não a um conjunto de regras ou a normas reguladoras de relações sociais, mas sim a uma relação entre fenômenos econômicos e matérias, ou seja, relação entre fatores econômicos concretos; conceito do mundo do ser, exprime a realidade de uma inerente articulação do econômico como fato;

Em um segundo sentido, "ordem econômica" é expressão que designa o conjunto de todas as normas (ou regras de conduta), qualquer que seja a sua natureza (jurídica, religiosa, moral etc.), que respeitam à regulação do comportamento dos sujeitos econômicos; é o sistema normativo (no sentido sociológico) da ação econômica;

Em um terceiro sentido, "ordem econômica" significa ordem jurídica da economia. (MOREIRA apud GRAU. 2004, p. 57-58)

Respeita-se assim a ordem econômica adotada, porém, levando-a para a imersão do ordenamento jurídico, de forma que os outros princípios não fiquem reféns dela, mas ao contrário, lhe imponham limites, de forma que o Estado Democrático de Direito prevaleça.

### **3.3 Da Livre Iniciativa**

A livre iniciativa antes da Constituição de 88 estava diretamente ligada ao sentido de liberdade, onde a iniciativa era incentivada a ser desprendida de qualquer limite ou imposição estatal.

Hoje, com o advento da Constituição Federal o ideal continua parecido, porém, com limitações entregues pelos princípios constitucionais vigentes, principalmente a justiça social e a dignidade da pessoa humana.

A livre iniciativa só será permitida se ficar comprovado o respeito às limitações impostas por estes dois princípios. Conceitua-se como livre iniciativa:

[...] é uma expressão ou manifestação no campo econômico da doutrina favorável à liberdade. O liberalismo vem a ser um conjunto de ideais, ou concepções, com uma visão mais ampla, abrangendo o homem e os fundamentos da sociedade, tendo por objetivo o pleno desfrute da igualdade e das liberdades individuais frente ao Estado. A liberdade de iniciativa consagra-se tão-somente a liberdade de lançar-se à atividade econômica sem encontrar peias ou restrições do Estado, que, por sua vez, constitui uma das expressões fundamentais da liberdade humana. (BASTOS, 2004, p. 115)

A livre iniciativa se pauta em poder, o cidadão, se lançar no meio econômico, exercer qualquer atividade econômica do seu interesse sem que o Estado lhe imponha restrições ou limitações.

Enfoca-se ainda que a livre iniciativa está tratada no artigo 1º da Carta Magna, e assim, fica clara a intenção do legislador de comprovar a importância deste princípio. Ele é assegurador de inúmeros direitos, porém, deve ainda ser pautado nos princípios primordiais do Estado Democrático de Direito, principalmente a dignidade da pessoa humana. Deve-se esclarecer que os princípios têm que conviver harmonicamente, pelo bem da sociedade.

A nossa Constituição trata da livre iniciativa logo no seu art. 1º., inc. IV [...]. Ela é, portanto, um dos fins da nossa estrutura política, em outras palavras, um dos fundamentos do próprio Estado Democrático de Direito. (BASTOS, 2004, p. 121)

Toda essa limitação imposta à livre iniciativa é uma tentativa estatal de promover o Bem-Estar Coletivo e a Justiça Social, como formas de efetivar a existência da Dignidade da Pessoa Humana.

### **3.4 Do valor social do trabalho**

Na história da nossa Carta Magna sempre se verificou a preocupação com os direitos sociais e laborais. Em 1934, a Carta Política previu estes primeiros direitos. Atualmente, com a Constituição de 1988 constata-se tamanha ampliação dos direitos trabalhistas a ponto de comprometer a própria atividade produtiva das sociedades empresárias, é o que se pode extrair dos artigos 1º e 7º da Constituição Federal.

Entende-se como valor social do trabalho o conjunto de normas e princípios que visam tutelar o ser humano trabalhador. Entre esses se destacam o salário

justo, a limitação da jornada de trabalho e a liberdade de associação sindical visando resguardar tais direitos.

Fala-se que a ideia de valor social do trabalho está diretamente atrelada à ideia da livre iniciativa, porém, idealiza-se também a forma como a sociedade lida com a ideia do trabalho, o dignificando, fazendo com quem o pratica tome respeito pelo seu modo de vida. O poder da livre iniciativa está atrelado à ideia de trabalho pois, o empregador depende diretamente das diretrizes cedidas pela disponibilidade de mão de obra do seu empregado para obter sucesso.

Bem define a ideia Marques (2007, p. 115-116):

[...] a valorização do trabalho humano não apenas importa em criar medidas de proteção ao trabalhador, como ocorreu no caso do Estado de Bem-Estar Social, mas sim admitir o trabalho e o trabalhador como principal agente de transformação da economia e meio de inserção social. Com isso o capital deixa de ser o centro dos debates econômicos, devendo-se voltar para o aspecto, quem sabe subjetivo, da força produtiva humana. [...] A livre iniciativa, bem compreendida, além de reunir os alicerces e fundamentos da ordem econômica, também deita raízes nos direitos fundamentais. É daí que surge a observação de que as leis restritivas da livre iniciativa, vale dizer, aquelas que asseguram o acesso de todos ao livre exercício de profissão ou ofício, devem observar o conteúdo essencial dos direitos fundamentais, funcionando como uma espécie de limite negativo ao legislador, fazendo valer o princípio da dignidade da pessoa humana, art. 1º, III, da Carta de 1988 [...]

Assim, se vê, de forma clara, que os princípios fundamentais, em geral, limitam a livre iniciativa, de forma a proteger o trabalhador. Deixa-se de ver a situação pela órbita econômica, e passa-se a analisar a ótica da necessidade da força de trabalho humana. Admite-se assim o trabalho e o trabalhador como principais agentes de transformação da economia, lendo o ordenamento com uma força ideal subjetiva.

O ordenamento procura assim ver o trabalhador como pessoa a ser protegida e não como objeto de manutenção econômica, como elemento de processo produtivo.

Os incisos do artigo 7º da CF elencam uma série de direitos laborais que confirmam o valor social do trabalho, como: salário mínimo capaz de abranger os gastos com educação e lazer (IV), jornada de trabalho semanal de 44 horas (XIII), adicional de 50% para horas extras (XVI), abono de 1/3 sobre as férias (XVII),

licença paternidade (XIX), aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (XXI), adicional de penalidade (XXIII) e prescrição quinquenal dos créditos trabalhistas (XXIX).

Somado ao artigo 7º, o artigo 1º, IV, da Carta Política coloca o trabalho humano como ponto fundamental do Estado Democrático de Direito.

Espada (2008, p. 96 e 113):

[...] pode-se afirmar que a incidência do princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito do trabalho implica a necessidade de se proteger o trabalhador contra qualquer ato atentatório à sua dignidade, de lhe garantir condições de labor saudáveis e dignas, e também de propiciar e promover a inclusão social. [...] Independentemente de qualquer política pública, há necessidade de tutelar e, mais do que isto, dar efetividade ao direito de dignidade do trabalhador por meio da teoria dos princípios, como iniciativa do Poder Judiciário e dos juristas em geral. Com este objetivo, a postura crítica do intérprete e a utilização do princípio da proporcionalidade, com suas três parciais (adequação, necessidade, ponderação), são de suma importância.

No cenário do Direito do Trabalho, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana aparece no intuito de dignificar o trabalho e proteger o trabalhador. A esfera em questão zela pela proteção quanto às condições de trabalho, que sejam dignas e saudáveis, e pela inclusão socioeconômica que o trabalho pode gerar. Assim, o ordenamento preza para que haja por parte do Poder Judiciário a proteção necessária à condição do trabalhador, como forma de proteção aos princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito.

Algumas teorias tentam explicar a importância dada ao trabalho humano. Destaca-se a Teoria do Neoliberalismo que reconhece que todas as riquezas provêm do trabalho, gerando capital na sociedade e movimentando a economia.

Pouco importa se o trabalho é subordinado, autônomo ou empresarial. O fato é que o trabalho desde sempre foi valorizado pela sociedade (ressalvado os tempos da escravidão), sendo agasalhado pela norma constitucional em forma de fundamento da República.

O trabalho não é visto tão somente como um elemento de produção, seu conceito é bem mais abrangente. Ele é encarado como algo que valoriza o ser humano e lhe traz dignidade, sem esquecer é claro, do sustento. Por esta razão, o

valor social do trabalho está intimamente ligado ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

O trabalho tem o ideal de prover e dignificar o homem, essa é sua ideia essencial. A sociedade encara o trabalho como a maneira mais digna de sustento, próprio o da família. A Constituição Federal protege a ideia do trabalho em nome da dignidade da pessoa humana, um de seus princípios basilares.

O artigo 3º da CF prega a construção de uma sociedade livre, solidária e justa, que busque erradicar a pobreza e a marginalização, bem como encerrar as desigualdades sociais. Ocorre que, só se poderá alcançar estas metas precipuamente a partir da valorização do trabalho humano e da inclusão de todos os indivíduos na classe trabalhadora.

Balera (1994, p. 1167) afirma que:

[...] deveras, só se pode cogitar de uma sociedade livre quando mediante políticas sociais e econômicas, as forças vivas do País, perseguem, a todo custo o ideal do pleno emprego. [...] O trabalho, sobre ser um valor social fundamental na República [art. 1º IV] possui uma categoria superior aos demais valores que a Ordem Social salvaguarda [art. 193]. Essa primazia não significa outra coisa, em nosso entender, que aquela mesma ideia tão bem expressa pelo magistério social cristão [...] pelo Romano Pontífice. De feito, na Carta Encíclica *laborem Exercens*, o Papa João Paulo II sublinha: 'o trabalho humano é uma chave, provavelmente a chave essencial de toda a questão social normal.

O artigo 170º da CF por sua vez, ressalva a importância da ordem econômica, que como já foi colocado anteriormente, conjuntamente com os demais princípios constitucionais, confirmam o primeiro passo para a busca da justiça social e da digna existência humana a partir da valorização do trabalho.

Art. 170º. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]

Valorizar verdadeiramente o trabalho está relacionado a admissão de um maior número de cidadãos, ao aumento das ofertas de emprego, a qualificação daqueles não tão qualificados, a oportunidade do primeiro emprego, a inexistência de condições de trabalho insalubres ou perigosas e, sobretudo, ao fato de colocar o

homem trabalhador como fim em si mesmo e não como meio para que o capital atinja seu fim.

O trabalho deve ser valorizado, não só em sua finalidade, mas também como meio, em sua forma de execução. A dignidade não está pautada apenas em trabalhar, mas sim na forma como se trabalha, nas condições dadas para que o empregado exerça sua função de forma saudável, eficaz e justa.

Diante de tudo que foi exposto, resta claro que o trabalho humano tem efetivamente sua importância na sociedade, principalmente por estar associado ao elemento da dignidade da pessoa humana, que uma vez respeitado faz valer os fundamentos e objetivos fundamentais da República e os princípios da ordem econômica e social.

O trabalho vem trazer a sociedade um meio para conseguir uma vida pautada na dignidade e no respeito, conservando valores morais e sociais, resgatando os subsídios necessários para a sobrevivência, não só alimentícia, como trazendo as oportunidades para o acesso ao lazer, a educação, a saúde. A fonte da necessidade do trabalho na sociedade atrela a movimentação da economia do país, como a obtenção de uma fonte de renda, necessária para que se consiga viver com dignidade no mundo capitalista.

### **3.5 Retribuição (Subsistência)**

Conceitualmente, retribuição de acordo com dicionário online de português significa salário, pagamentos, recompensa por trabalhos feitos ou serviços prestados. Segundo o Professor José Augusto Rodrigues Pinto o conceito de retribuição é:

A expressão retribuição do trabalho abrange em sua generalidade os vários e distintos modos de retorno ao empregado do valor da energia despendida em favor da empresa, retorno, esse que, muitas vezes, procede de terceiro estranho ao contrato individual". (PINTO, 1995, p.109.)

São inúmeros os tipos de retribuições dentre as quais se destacam:

Remuneração: Diz o artigo 457 da CLT que compreende-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço prestado, as gorjetas que receber.

Para Martins (2008, p. 205):

Remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família

Ou seja, remuneração é a denominação dada a quaisquer prestações recebidas pelo trabalhador por serviços que este venha a executar, não sendo esta prestação necessariamente pecuniária.

A remuneração está diretamente ligada a uma obrigação de dar. Não se trata de obrigação de fazer porque é um ato realizado em função de retribuição por serviços prestados pelo empregado, enfatizando a relação sinalagmática do contrato de trabalho. É uma obrigação de dar, e assim sendo, não é obrigatória que esta seja feita em dinheiro.

Salário: é o conjunto de parcelas contra prestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho. (DELGADO, 2007, p.683).

A diferença entre remuneração e salário consiste, essencialmente, em quem paga pela contraprestação. Enquanto a remuneração pode ser objeto de pagamento feita por qualquer pessoa, patrão ou terceiro, em forma de pecúnia ou alguma utilidade, em relação a um trabalho realizado, o salário tem sua forma de pagamento de maneira exclusivamente pecuniária, paga exclusivamente pelo empregador. Assim, conclui-se que o salário é uma espécie da qual a remuneração é gênero.

A CLT dispõe claramente sobre o assunto em seu artigo 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.

Gorjetas: Representa qualquer quantia paga por terceiros ao empregado, como forma de agradecimento pelo serviço por ele prestado.



O artigo 457 da CLT – supracitado – dispõe que a gorjeta tem caráter de remuneração, e assim, será levada em conta em caso de cálculos trabalhistas que venham a ser feitos.

Art. 457, §3º. Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título e destinada à distribuição aos empregados.

Prêmios: Os prêmios consistem em parcelas contra prestações pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de um evento ou circunstância tida como relevante pelo empregador e vinculada à conduta individual do obreiro ou coletiva dos trabalhos da empresa. (DELGADO, 2007, p.749).

Os prêmios decorrem de verba salarial não prevista em lei, portanto são ajuste particular entre o empregador e o empregado. É uma verba aleatória, a ser paga quando o empregado realiza as condições previamente estabelecidas em acordo com seu empregador.

Participações nos lucros e resultados: A participação nos lucros pode decorrer de várias formas: De lei (10.101), do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de acordos ou convenções coletivas ou de outras determinações da empresa. A participação nos lucros não poderá ser imposta mediante dissídio coletivo, com a escusa de falta de norma autorizadora nesse sentido, além do que, há necessidade de lei ordinária que regule a mencionada participação (MARTINS, 2008, p. 264)

É uma forma de incentivo que a lei trouxe, para que o empregador não assumisse os riscos de sua atividade sozinho, tendo assim os funcionários que promovem a melhoria da qualidade e da quantidade de produção em seu ramo, uma participação nos lucros e faturamentos da empresa.

Gratificações: As gratificações consistem em parcelas contra prestações pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de um evento ou circunstância tida como relevante pelo empregador (gratificações convencionais) ou normas jurídicas (gratificações normativas). (DELGADO, 2007, p.740).

São acréscimos salariais pagos pelo empregador ao empregado, sem que haja uma imposição legal neste sentido. Porém, mesmo não havendo imposições

legais, as gratificações são pagas diante de condições determinadas, como o tempo de serviço, o exercício de algumas funções, dentre outras.

O Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior de Trabalho se manifestaram de maneira sumular a respeito das gratificações:

STF. Súmula nº 207 – As Gratificações Habituais, inclusive a de Natal, consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário.

TST. Súmula nº 152 – GRATIFICAÇÃO E AJUSTE TÁCITO  
O fato de constar do recibo de pagamento de gratificação o caráter de liberalidade não basta, por si só, para excluir a existência de ajuste tácito. Ex-prejulgado nº 25.

**Comissões:** As comissões consistem em parcelas contra prestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de uma produção alcançada pelo obreiro no contexto do contrato, calculando-se, variavelmente, em contrapartida a essa produção. (DELGADO, 2007, p.744).

A comissão integra o salário, segundo o §1º do art. 457 da CLT e não se confunde com a porcentagem (expressa no §2º do mesmo artigo). Comissão é o gênero do qual porcentagem é espécie. As comissões se referem geralmente a um valor determinado.

O TST se manifesta sobre os empregados que recebem comissões na Súmula 340:

O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo 50% pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

Percebendo o empregado apenas comissões, não tendo salário fixo, o empregador deve assegurar pelo menos um salário mínimo no mês em que as comissões não atingirem essa importância. (Martins, 2008, p. 242). Tal contexto está exposto no parágrafo único do art. 78 da CLT e na Lei nº 8716/93. Se houver ainda, norma coletiva que determine algum piso salarial, este deve ser observado como mínimo pago ao empregado, mais as comissões.

**13º Salário:** o 13º salário consiste na parcela contra prestativa paga pelo empregador ao empregado, em caráter de gratificação legal, no importe da

remuneração devida em dezembro de cada ano ou no último mês contratual, caso rompido antecipadamente a dezembro o pacto. (DELGADO, 2007, p.742).

Tem como terminologia correta a Gratificação de Natal, e consiste em pagamento de parcela de remuneração paga no mês de dezembro de cada ano, ou no último mês contratual. É obrigatório, nos termos do art. 1º da Lei nº 4090/62, tem caráter salarial e é calculado com base na remuneração.

O artigo 7º, XXXIV da Constituição Federal assegura o direito ao 13º salário ao trabalhador avulso. O trabalhador temporário também é favorecido pela lei 6019/74.

Abonos: os abonos consistem em antecipações pecuniárias efetuadas pelo empregador ao empregado. São adiantamentos salariais concedidos pelo empregador. (DELGADO, 2007, p.735).

O abono nada mais é do que um adiantamento em dinheiro, em forma de antecipação salarial ou um valor a mais do que é concedido ao empregado pelo empregador.

O artigo 457, §1º da CLT determina que o abono é incorporado ao salário, desde a modificação feita pela lei 1999/53.

O art. 143 da CLT determina que o trabalhador tem a faculdade de converter um terço de suas férias em abono pecuniário.

Portanto, retribuição abrange uma série de conceitos, todas elas intrinsecamente ligadas à ideia de contraprestação pelos serviços realizados pelo empregado. As retribuições estão atreladas diretamente ao pagamento de parcelas contraprestativas em função do contrato de trabalho estabelecido entre as partes.

## 4 SALÁRIO

No ponto de vista jurídico, o conceito de salário é: atribuições devidas e pagas diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço. (PINTO, 2009, p.330).

Para José Cairo Junior (2008, p. 262) o salário pode ser conceituado como sendo a principal obrigação do empregador, derivada da celebração de um contrato de trabalho, representando a contraprestação direta pelo trabalho prestado ou pelo simples fato de o empregado encontrar-se aguardando ordens do empregador.

Percebe-se desde logo que este conceito deixa bem transparente a natureza obrigacional do salário, exibindo ainda, sua identidade de núcleo de um sistema de retribuição capaz de ser enriquecido por outras parcelas de natureza diversa.

Salário é toda contraprestação ou vantagem em pecúnia ou em utilidade devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude do contrato de trabalho. É o pagamento direto feito pelo empregador ao empregado pelos serviços prestados, pelo tempo à disposição ou quando a lei assim determinar (aviso prévio não trabalhado, 15 primeiros dias da doença etc.) (CASSAR, 2009, p. 331)

Fica clara também a compreensão de que o salário é um pagamento contra prestacional em relação ao trabalho realizado pelo empregado, ou seja, remunera-se de forma salarial aquele que presta serviço para o qual foi contratado pelo seu empregador.

Neste passo, é impossível deixar de ter em vista a tendência do Direito Material do Trabalho em ampliar o salário a uma eminente função social, revelada pela transferência crescente de fixar-lhe o valor para fontes imperativas e, portanto, estranhas ao contrato individual e à vontade dos contratantes. Além disso, é preciso considerar também para seu cálculo cada vez mais as compensações sociais devidas ao trabalhador e sua família, mais do que aquelas de simples necessidades básicas.

O salário, essencialmente tem escopo em sua natureza alimentar, sendo, de forma básica a fonte de satisfação das necessidades alimentares do trabalhador e de sua família, constitui, em geral, a principal – ou única – fonte de renda do operário, porém o salário deixou, há muito, de constituir fonte meramente alimentar,

passou a ser a base de compensações básicas, como lazer e educação, em nome da prestação de serviços realizada pelo trabalhador, quando em sua função.

O fenômeno da socialização do salário é reiterado também pela transferência de encargos sociais de responsabilidade do empregado para o empregador, atribuindo a este último os ônus derivados de uma relação de emprego, a exemplo dos acidentes de trabalho e da previdência social.

Esta é uma tendência que enseja o nivelamento das condições sociais dos trabalhadores, além de despersonalizar a relação de emprego, pois o empregado passa a depender parcialmente da coletividade, e não apenas do empregador. Criase, ainda, em proveito do empregado, certa segurança quanto ao pagamento do salário, reduzindo-se o risco da insolvabilidade do empregador, afinal o crédito salarial é transferido para coletividade.

Neste espeque, o que se nota, atualmente, é que o papel do salário não está somente relacionado à contraprestação da força de trabalho, mas também as inúmeras outras parcelas de retribuição de natureza assim reconhecidas como um Plus da função socialmente recompensatória do trabalhador e de sua família.

Todavia, mesmo levadas as marcantes mutações acima citadas, o que se leva em consideração como conceito de salário, é o que está no artigo 457 da CLT, ou seja, continua sendo essencialmente um pagamento devido contratualmente pelo empregador, e não em função do serviço prestado pelo empregado, mas, já antes disso, da disponibilidade de sua energia pessoal. E, isto ocorre por conta do caráter monetário do salário, ou seja, o trabalhador tem conhecimento de qual vai ser a sua remuneração antes de iniciar o seu trabalho, pois a contraprestação é decidida no momento da contratação, protegendo o trabalhador, de forma que o recebimento de seu salário não esteja vinculado à existência ou não de lucro.

O empregado inicia o labor já tendo conhecimento do valor equivalente à prestação do seu trabalho futuro. Há, assim, uma tarificação prévia da contraprestação, sendo vedada à imposição do empregador ou mesmo o ajuste que vincule o salário à obtenção de lucro.(JUNIOR, 2008, p. 263)

Ou seja, em nome da segurança do trabalhador diante do contrato de serviço por ele assinado, não se pode vincular o salário previamente acordado à possibilidade de existência ou não de lucro, porque isso seria o mesmo que impor ao

empregado o risco do negócio, risco este que pertence, exclusivamente, ao empregador.

#### **4.1 Caráter Alimentar**

O salário, via de regra, é a principal fonte de renda do empregado, constituindo para este a causa de contratar com o empregador.

É do salário que o empregado extrai a fonte de renda para fazer face às suas necessidades alimentares, bem como de sua família. Constitui a principal e, em muitos casos, a única fonte de renda do operário. (JÚNIOR, 2008, p. 262)

O salário tem caráter alimentar por ser dele que o trabalhador extrai a fonte de sustento dele e de sua família. O Salário vem abarcar as necessidades familiares, gerando renda e dando possibilidade para uma vida melhor. Assim, pode ser afirmado que o salário contribui para a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana, já que a partir da renda dele auferida a família do operário consegue dar uma condição de vida mais digna para sua família.

Sendo alimento, o empregado constrói em torno dele sua expectativa de vida, pois o alimento deve ser dotado de outras parcelas de retribuição de natureza originária diferente. Infelizmente, vem sendo fortemente renegado com a flexibilização normativa do direito Individual do Trabalho, pois tem levado a admitir-se a redução negociada do salário, em favor da conservação do emprego. Um exemplo claro disso é o que preceitua o artigo 7º e o inciso IV da Constituição da República Federativa do Brasil (1988), que diz, respectivamente:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” e a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

Por conta de sua natureza alimentar, o trabalhador faz toda a programação de sua vida contando com o salário recebido por sua prestação de serviços, por conta disso o ordenamento jurídico procura proteger o salário, lhe dando caráter irredutível, intangível e impenhorável, salvo disposição contrária da lei.

O salário deve corresponder também ao mínimo indispensável à sobrevivência social do empregado e dos seus familiares. Em razão disso, o salário tem uma proteção contra agressões capazes de reduzir o valor do salário, através do sistema de proteção salarial.

O salário é, portanto, impenhorável, irredutível e irrenunciável, sendo que sua retenção dolosa constitui crime. (JUNIOR, 2008, 263)

Pela natureza do salário ser alimentar, o salário deve ter a integralidade e a intangibilidade asseguradas, pois é a única forma de mantê-lo estável em que foi ajustado para relação de emprego.

A intangibilidade procura evitar que alterações do contrato individual ensejem reduções de seu valor natural assim como a integralidade salarial.

DELGADO (2008, p. 708) explicita de forma clara a natureza alimentícia do salário:

O caráter alimentar do salário deriva do papel socioeconômico que a parcela cumpre, sob a ótica do trabalhador. O salário atende, regra geral, a um universo de necessidades pessoais e essenciais do indivíduo e de sua família. A ordem jurídica não distingue entre níveis de valor salarial para caracterizar a verba como de natureza alimentícia. A configuração hoje deferida à figura é unitária, não importando, assim, o fato de ser (ou não), na prática, efetivamente dirigida, em sua totalidade ou fração mais relevante, às necessidades estritamente pessoais do trabalhador e sua família. A natureza alimentar do salário é que responde por um razoável conjunto de garantias especiais que a ordem jurídica defere à parcela [...].

O salário corresponde à orbita familiar de subsistência, tendo assim um papel socioeconômico extremamente importante. Ele traz garantias às famílias dos trabalhadores, e por isso, devem ser protegidos, para que haja garantia da efetivação da Dignidade da Pessoa Humana perante àquela família sustentada por determinado trabalhador.

A preocupação do Direito Individual do Trabalho com a intangibilidade do salário leva-o a erguer em torno dele um sistema de proteção, visando-se a tutela contra as agressões dirigidas à plenitude e ao papel que lhe é reservado, seja no plano individual ou no social.

## **4.2 Da Irredutibilidade Salarial**

A irredutibilidade do salário é um princípio de fundamental importância na legislação trabalhista. Tal valor se traduz na certeza dada ao trabalhador de que seu salário é a sua fonte de sustento assim como de sua família e não poderá ser reduzido por seu empregador, enquanto perdurar a relação de emprego, ressalvadas as hipóteses legais, garantindo assim uma estabilidade econômica mínima ao empregado.

Através da aplicação do princípio da irredutibilidade salarial, ao empregador é vedado reduzir o valor nominal do salário, quando este for pago por unidade de tempo. (JUNIOR, 2008, p.302)

O ordenamento veda expressamente a irredutibilidade salarial, em nome da proteção do trabalhador, salvo expressa permissão legal. Tal medida garante ao trabalhador a segurança jurídica de que terá efetivado seu direito de ser remunerado devidamente pelo serviço prestado.

A aplicação desse princípio não atinge somente o salário, mas a maioria das parcelas que, pagas habitualmente ao empregado, integram a sua remuneração, além das condições já estipuladas no contrato.

Há uma exceção conforme preceitua o artigo 7º, Inciso VI, da Constituição Federal, que permite a flexibilização das condições de trabalho, que podem acarretar em uma redução salarial.

Para que a redução salarial seja válida é necessário estar prevista em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho assinada pelo sindicato que representa a categoria profissional, porém esta medida deve garantir o vínculo empregatício do trabalhador com a empresa e se por ventura, esta ação beneficiar somente o empregador, o trabalhador poderá reaver a diferença de valores não pagos, através de uma ação trabalhista.

Esclarece-se aqui que a lei fala em irredutibilidade do salário em termos quantitativos nominais, não em irredutibilidade do salário real, pois, não há que se pleitear a perda do poder de compra pecuniário do salário de acordo com os índices inflacionários.

No caso de salário por comissão entende-se a vedação da redução de acordo com o salário percentual respectivo. No caso de professores a lei proíbe da redução do valor da hora-aula, mas a remuneração total poderá variar de acordo com o ano-



letivo e a quantidade de aulas semanais e turmas atribuídas para o professor ministrar suas aulas.

Assim, fica claro, mais uma vez, que esse princípio também visa garantir proteção do salário do obreiro, pois o mesmo deriva-se de caráter alimentar, ou seja, de que a pessoa física vive fundamentalmente de seu trabalho empregatício, o qual proverá suas necessidades básicas de indivíduo e de membro de uma comunidade familiar (alimentação, moradia, educação, saúde, transporte, etc.).

### **4.3 Da Intangibilidade Salarial**

O Direito Individual do Trabalho tem todo um sistema de proteção a favor do salário do obreiro, visando resguardar este contra as agressões dirigidas à plenitude e ao vigor do papel que lhe é reservado, tanto no plano individual quanto no social.

O artigo 462 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) estabelece como regra a vedação dos descontos salariais, salvo quando se resultar de adiantamentos, dos dispositivos da lei ou por acordo ou convenção coletiva.

No mesmo passo, há ainda outra hipótese de desconto salarial inscrita no § 1º, do artigo 462, da CLT, que diz: “Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado”.

Na hipótese de danos acarretados dolosamente pelo empregado, no patrimônio do empregador ou de terceiros, desde que relacionados com o serviço, será permitido o desconto. Porém, aqui se vê uma situação diferente, pois a lei fala em dano doloso ou dano culposo a ser pago mediante acordo, situações onde a lei deve ser flexibilizada em nome da razoabilidade.

Em se tratando de culpa (dano decorrente da negligência, imprudência ou imperícia) do empregado no cumprimento de sua obrigação, o desconto será lícito desde que esta possibilidade tenha sido previamente acordada entre as partes.

Por fim, existe outra hipótese de desconto salarial, decorrente da disposição de bens e serviços em favor do empregado pelo próprio empregador ou por terceiro a este vinculado. Tem-se como exemplo a inserção do trabalhador em programas de

seguros coletivos, previdência privada, saúde pessoal e familiar, clubes recreativos, cooperativas de créditos ou de consumo, etc.

Sobre a matéria relativa aos descontos salariais, se manifesta o Tribunal Superior do Trabalho, em sua Súmula nº 342, dizendo:

DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Descontos salariais efetuados pelo empregador, com autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no artigo 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

Ou seja, para que o referido desconto não contrarie o disposto no artigo 462 da CLT, há necessidade de prévia e expressa autorização do empregado, além da ausência de prejuízo. Deverá ficar provado que o empregado tem o devido conhecimento acerca do desconto, que este aprove, concorde e que fique clara a inexistência de coação ou qualquer outra atitude que vicie de alguma forma o ato jurídico em questão.

#### **4.4 Da Defesa do Salário em Face do Empregador**

O salário tem caráter personalíssimo e deve ser pago diretamente ao empregado, sob pena de ser desconsiderado o pagamento – salvo se houver prova em sentido contrário.

O artigo 464 da CLT exige que o pagamento seja comprovado por meio de recibo, não aceitando que este seja comprovado por meio de testemunhas, pela facilidade de fraude, contudo, se houver confissão por parte do empregado, esta supre a necessidade de comprovação do pagamento por meio documental.

Art. 464. O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou não sendo possível, a seu rogo.

Ao empregado doméstico será cabível qualquer meio de prova para o pagamento de seu salário, já que o artigo 464 não é aplicável aos domésticos, por

força do artigo 7º, a da própria CLT, além de se presumir que o pagamento do último salário importou no pagamento de salários anteriores (art. 322 do Código Civil)

Art. 7º, a. Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

Aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

Art. 322. Quando o pagamento for em quotas periódicas, a quitação da última estabelece, até prova em contrário, a presunção de estarem solvidas as anteriores.

Terá força de comprovante de pagamento salarial o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para este fim, em nome do empregado e com seu consentimento. A agência de crédito deverá ficar num local próximo ao trabalho, mas não necessariamente o mais próximo que houver.

O princípio da inalterabilidade prega que não poder ser alterada a forma de pagamento do salário. O artigo 463 da CLT afirma que o pagamento do salário deverá ser feito em moeda corrente no país, entendendo como não realizado se for feito de forma diferente.

Art. 463. A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente no país.

O pagamento não poderá ser efetuado em forma de vales, cupons ou em moeda estrangeira. Quando acontecer o último caso, deverá acontecer a conversão para a moeda brasileira de acordo com o câmbio da data da celebração do contrato, aplicando sobre ele os ajustes necessários.

O pagamento só não será feito no local de trabalho quando for feito por intermédio de conta bancária, como afirma o artigo 465 da CLT

Art. 465. O pagamento do salário será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço, ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.

Além disso o pagamento não pode extrapolar o limite de um mês entre eles, salvo as comissões, percentagens e gratificações. (Art. 459 da CLT) O salário deverá ser pago até o 5º dia útil do mês seguinte ao vencimento.

Se houver rescisão contratual, não importando por qual das partes, as verbas rescisórias que não são objeto de litígio deverão ser pagas na primeira audiência em que comparecer à justiça do trabalho, sob pena de acréscimo de 50% a elas, como afirma categoricamente o artigo 467 da CLT. Este artigo não se aplica as autoridades da administração pública direta (União, Estados-Membros, Municípios e Distrito Federal) nem às autoridades da administração pública indireta (Autarquias e Fundações Públicas).

Não se fala da aplicabilidade do referido artigo também em face das massas falidas, pois estas não têm caixa para pagamento imediato dos salários, além de necessitarem de liberação judicial para fazer qualquer transação em seu nome. Súmula 388 do TST.

#### **4.5 Da Defesa do Salário em Face dos Credores do Empregador**

O ordenamento jurídico brasileiro protege o crédito trabalhista em face dos outros credores correspondentes à uma massa falida. Os empregados de uma empresa que abriu pedido de falência têm seus créditos privilegiados em relação aos outros credores.

Tal privilégio acontece por conta da prestação de serviços feita àquela empresa que decretou falência ou recuperação judicial. O salário será a primeira dívida paga pela massa falida.

A recuperação judicial de uma empresa não impede em nada que seu empregado ajuíze reclamação trabalhista ou execução de crédito trabalhista.

Segundo a lei 11.101/05 os créditos derivados da legislação trabalhista – que são limitados a 150 salários mínimos por credor – são os primeiros a serem pagos em caso de falência. Não há distinção legal se estes créditos são salários ou indenizações, basta que sejam derivados da legislação trabalhista.

O que exceder 150 salários mínimos será transformado em crédito quirografário e não terá mais preferência.

Na recuperação extrajudicial, os créditos decorrentes de legislação trabalhista terão privilégio diante dos outros, inclusive do tributário. Aqui não prevalece a regra dos 150 salários mínimos de limite.

Aqui também é cabível a reclamação trabalhista, pois a recuperação extrajudicial não conta com processo judicial para acontecer, apenas administrativo. Não haverá portanto necessidade de habilitação do crédito do empregado.

## 5 SOBRE OS ARGUMENTOS E CONCEITOS

### 5.1 Dos Princípios da Proporcionalidade e da Razoabilidade

Inúmeros doutrinadores pregam ser a mesma coisa denominar proporcionalidade e razoabilidade. Para eles a diferença entre os princípios não passa da nomenclatura.

Segundo Luís Virgílio Afonso da Silva, por exemplo: “Estivesse correta a afirmação, a regra da proporcionalidade nada mais seria do que o nome dado à regra da razoabilidade pelos autores "sob influência germânica", uma simples questão de preferência terminológica, de acordo com a filiação acadêmica de cada jurista”

Para estes doutrinadores, não há diferença conceitual entre os dois princípios, eles apenas seriam diferentes no que concerne a sua escola de criação. Enquanto a proporcionalidade tem berço americano, nascida no Estados Unidos, diante do “due process of law” entre os remotos séculos XII e XIII.

Já a razoabilidade tem origem germânica, nascida na Alemanha, num berço de pensamento e contexto histórico completamente diferente de onde surgiu a proporcionalidade.

Porém, entende-se que, mesmo que muito sutil, existem diferenças entre os dois princípios.

O Princípio da Proporcionalidade requer o contrabalanceamento de questões dúbias de uma forma que seja proporcional a decisão do juiz, ou seja, num caso onde duas questões sociais são muito fortes, ele deve tomar o caso concreto para o caminho mais proporcional diante da situação, sem ferir o ordenamento jurídico.

Assim afirma Alexy (2008, p. 9):

O princípio da proporcionalidade pede que colisões de direitos fundamentais sejam solucionadas por ponderação. A teoria dos princípios pode mostrar que se trata, na ponderação, de uma estrutura racional de argumentar jurídico-constitucional. Mas ela também torna claro que a ponderação deve ser assentada em uma teoria da jurisdição constitucional, se ponderação deve desenvolver plenamente o seu potencial de racionalidade

Para que a proporcionalidade seja usada, deve-se analisar o conflito entre direitos fundamentais. Vai ser necessário agir com proporção quando o caso for difícil de ser analisado utilizando-se apenas da lei.

A proporcionalidade somente é aplicável nos casos em que exista uma relação de causalidade entre um meio e um fim. Sua aplicabilidade está condicionada à existência de elementos específicos (meio e fim) (ÁVILLA, 2007, p. 143)

Deverá pois, existir uma finalidade para tal conflito. A situação que irá ser mediada com proporcionalidade exige, pois, um conflito de valores sociais atrelados à quaisquer dos resultados impostos pelos magistrados.

Já a razoabilidade é pautada, essencialmente, na necessidade de agir de forma razoável, lógica, comum para os ideais do homem moderno.

Entende-se por razoabilidade o magistrado dar decisões de acordo com uma ordem lógica legal, aplicando a lei de maneira sensata, sem elaborar decisões que fujam do padrão comum, retirando assim a segurança jurídica buscada pelo ordenamento.

Ávilla (2007) dispõe sobre o assunto:

O postulado da razoabilidade é utilizado na aplicação da igualdade, para exigir uma relação de congruência entre o critério distintivo e a medida discriminatória. O exame da decisão permite verificar que há dois elementos analisados, critério e medida, e uma determinada relação de congruência exigida entre eles.

Ou seja, deve haver congruência entre o caso em questão e a decisão proferida pelos magistrados.

Se tratando da penhora salarial na esfera do direito do trabalho é necessário que ambos os princípios caminhem juntos, para que o magistrado se apoie na decisão mais benéfica para os dois pólos da questão, ficando clara a necessidade de satisfação do direito do trabalhador, mas sem prejudicar excessivamente o modo de vida e de trabalho do empregador.

Assim, diante destes princípios, sua exposição conceitual e ficando evidente se tratarem de duas coisas distintas, passa-se agora a compreender os argumentos utilizados por quem é contra ou a favor da penhorabilidade salarial.

Os argumentos utilizados por ambas as correntes são praticamente idênticos, o que muda é a esfera de análise destes argumentos, que têm várias margens para interpretação. Assim, os tribunais superiores se dividem em suas jurisprudências, levando mais ainda a certeza de que é necessária a análise da aplicabilidade de tal modalidade de penhora no caso concreto, visto sempre da ótica dos princípios acima conceituados.

## 5.2 Do Princípio da Legalidade

O princípio da legalidade é um dos fundamentais e basilares princípios do Estado Democrático de Direito, para o qual é voltada a Constituição Federal, fundando-se sempre na legalidade democrática.

O texto legal expõe:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

II – ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

Ou seja, o princípio da legalidade exige que, para que algo seja feito, ou proibido a lei se manifeste a respeito de forma expressa. O texto constitucional deve ser então compreendido como um todo, e não isoladamente. Analisar-se-á as vontades e anseios sociais para que seja estabelecido, perante a legalidade, a norma que mais respeitar o Estado Democrático de Direito e sua consequente ideia de democracia, onde rege-se pelo povo e para o povo.

José Afonso da Silva (2007, p. 82) expõe:

“[...] a palavra lei, para a realização plena do princípio da legalidade, se aplica, em rigor técnico, à lei formal, isto é, ao ato legislativo emanado dos órgãos de representação popular e elaborado de conformidade com o processo legislativo previsto na Constituição (arts. 59 a 69). Há, porém, casos em que a referência à lei na Constituição, quer para satisfazer tão-só as exigências do princípio da legalidade, quer para atender hipóteses de reserva (infra), não exclui a possibilidade de que a matéria seja regulada por um “ato equiparado”, e ato equiparado à lei formal, no sistema constitucional brasileiro atual, serão apenas a lei delegada (art. 68) e as medidas provisórias, convertidas em lei (art. 62), as quais, contudo, só podem



substituir a lei formal em relação àquelas matérias estritamente indicadas nos dispositivos referidos”.

O doutrinador explica, então que, inicialmente o princípio da legalidade se resume basicamente ao que for lei, mas que é necessária a flexibilização do conceito, abrangendo também as outras formas de norma que não apenas as positivadas.

Não se deve esquecer da aplicabilidade plena das Súmulas, das Jurisprudências e das análises doutrinárias, que servem de embasamento legal para muitas decisões dos magistrados, e que de certa forma cooperam com o bom andamento do Direito, por atualizarem e ajudarem a lei no que concerne à sua omissão.

Paulo Otero (2003) então complementa:

“A lei revela-se insuficiente, obscura e ineficaz para fazer face às novas necessidades coletivas e o próprio conteúdo das normas jurídicas perde precisão, determinação e congruência, encontrando-se a legalidade eivada de interesses contraditórios e povoada de uma intrínseca conflitualidade normativa.”

O princípio da legalidade é um importante aliado ao Estado Democrático de Direito, porém, deve ser visto como um suporte para o alcance da segurança jurídica, e não um obstáculo legal para a resolução dos conflitos.

Vê-se neste princípio constitucional um ponto de apoio para a efetivação de garantias e direitos fundamentais, expostos em leis e aclamados por outros tipos de normalidades que completam o ordenamento jurídico brasileiro.

## **6 A PENHORA SALARIAL**

### **6.1 Argumentos Contrários A Penhora Salarial**

O recorte feito nos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, do Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região e do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, demonstram que essas Cortes convergem quando o assunto versa sobre a absoluta impenhorabilidade salarial.

Procurou-se analisar julgados prolatados por esses Tribunais e se optou por selecionar alguns deles para fazer parte do conteúdo deste trabalho.

Dos acórdãos analisados, quatro foram prolatados pelo Tribunal Regional da 2ª Região, nove prolatados pelo Tribunal Regional da 4ª Região e cinco prolatados pelo Tribunal Regional da 5ª Região.

Os entendimentos dos julgadores convergem no seguinte aspecto: como o art. 649 do CPC proíbe a penhora salarial e, por conseguinte, elenca os bens absolutamente impenhoráveis, então, o julgador deve seguir o que a lei ordena.

A parte da doutrina que apoia essa corrente se baseia principalmente no link que deve ser feito entre o código de processo civil e o direito o trabalho, onde, entende-se que se o CPC garante as prestações alimentícias como a única admitida para a penhora salarial, isso significa dizer que não poderão haver outras formas de penhora permitidas por lei, já que o rol elencado no processo civil é taxativo.

Outro argumento dado pelos defensores desta corrente é que quando se falar em caráter alimentício na lei, esta se refere à dividas alimentares familiares, onde pais, mães ou filhos que tem o dever de sustentar os seus, não o fazem, ficando caracterizada assim a dívida em questão alimentar da qual trata o CPC.

O argumento principal dos Regionais sobre o tema é a ilegalidade da penhora, tendo em vista que tal ato estaria indo de encontro ao Código de Processo Civil e violando o artigo 1º, inciso III da Constituição da República.

Um acórdão bastante emblemático fora prolatado pelo Desembargador Milton Varela Dutra, integrante da 1ª Sessão de Dissídios Individuais do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que entendeu o seguinte:

MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA DE PARTE DO SALÁRIO DO EXECUTADO. ILEGALIDADE. SEGURANÇA CONCEDIDA. Fere direito líquido e certo do executado a penhora de seus salários, configurando agressão frontal à regra ditada no art. 649, IV, do CPC, cuja proteção estatal, de impenhorabilidade, visa a preservar a dignidade do executado de maneira a lhe garantir os meios necessários de provimento da própria subsistência e da de sua família. Fim informado por princípio fundamental, expresso no inciso III do art. 1º da Constituição da República: a dignidade da pessoa humana, a afastar a possibilidade de penhora de verbas de sustento, mesmo em face de créditos trabalhistas. Segurança concedida (TRT 4ª Região – MS 0203400-90.2009.5.04.0000, Rel. Milton Varela Dutra.

O desembargador aplica o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana em face do executado, deixando de lado a figura do exequente, maior interessado na extinção do processo com a quitação dos valores que lhes são devidos.

Neste espeque, os dois princípios constitucionais mais utilizados pelos julgadores quando demonstram sua contrariedade à penhora salarial do executado, são o Princípio da Legalidade e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Primeiramente entende-se ilegal penhorar o salário, pois se entende pela inflexibilidade legal na questão. Depois entende-se que penhorar o salário do executado é ferir o seu direito fundamental da dignidade da pessoa humana, pois será utilizado o seu meio de sustento para abarcar sua dívida trabalhista.

Em contrapartida, como se verá, os mesmos argumentos e princípios utilizados pelos julgadores contra a penhora salarial, também são utilizados por estes a favor da constrição nos vencimentos do executado.

Neste espeque, os juízos que entendem pela impenhorabilidade absoluta dos salários, também entendem que é direito líquido e certo do executado de não incidir qualquer embargo legal em face de seu salário.

A proteção do executado é tamanha que em diversos julgados o juízo sequer observa a situação do demandante, eximindo-se na aplicação dos princípios constitucionais acima citados em face do exequente.

Deste modo, para cada situação deve-se observar, acima de tudo, a situação de ambas as partes, analisando também a hipossuficiência do exequente e do executado, para então, aplicar da melhor maneira possível à norma processual.

Majoritariamente o TRT e o TST entendem da proibição expressa da penhora salarial, não obstante a exceções, a não ser as já expressas em lei, como afirmam as seguintes jurisprudências de ambos tribunais:

MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA SOBRE PARTE DOS SALÁRIOS. ILEGALIDADE. Os salários são alcançados pela impenhorabilidade absoluta prevista no artigo 649, inciso IV, do Código de Processo Civil. Portanto, reveste-se de ilegal a determinação de penhora dos salários recebidos por sócio da empresa Executada, ainda que limitada a determinado percentual dos valores recebidos mensalmente. Recurso ordinário conhecido e provido” (TST – SDI-II – ROMS nº 284.2006.000.10.00 – Rel. Min. Emmanoel Pereira – j. 20/11/2007 – DJ 14/12/2007).“RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ORDEM DE PENHORA DE PROVENTOS DE APOSENTADORIA DAS EXECUTADAS. CABIMENTO DO WRIT. IMPOSSIBILIDADE DA PENHORA. VEDAÇÃO EXPRESSA NO INCISO IV DO ART. 649 DO CPC. Recurso Ordinário interposto contra acórdão que extinguiu o feito sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, VI, do CPC, por considerar incabível no caso dos autos o mandado de segurança contra ato da Juíza da 5ª Vara do Trabalho de Goiânia que determinou a penhora e o bloqueio de 10% (dez por cento) dos proventos mensais das Executadas, considerando haver recurso próprio para atacá-lo. Este TST tem admitido que se ultrapasse a barreira de cabimento do writ em hipóteses excepcionais onde a inexistência de remédio jurídico imediato possa causar dano de difícil reparação e seja flagrante a ilegalidade ou abusividade do ato impugnado. O art. 649, IV, do CPC contém norma imperativa que não admite interpretação ampliativa, no sentido de se permitir a penhora de salários e proventos do executado, para pagamento de créditos trabalhistas, ainda que considerada a sua natureza alimentar. Recurso Ordinário provido” (TST – SDI-II – ROMS nº 407.2005.000.18.00 – Rel. Min. José Simpliciano Fontes de F. Fernandes – j. 13/3/2007 – DJ 23/3/2007).

“PROVENTOS DE APOSENTADORIA. IMPENHORABILIDADE ABSOLUTA. Nos termos do art. 649, inciso IV, do CPC, de aplicação subsidiária à esfera trabalhista, consoante o art. 769/CLT, são absolutamente impenhoráveis os vencimentos, subsídios, soldos, salários, 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. A impenhorabilidade absoluta dos bens enumerados no art. 649 do CPC é norma de ordem pública, não subsistindo a penhora sobre valores que decorrem de remuneração, salário, aposentadoria ou pensão paga a qualquer título, pois provisão de subsistência do seu beneficiário. Ademais, a pretensão do exequente encontra óbice nos termos do artigo 114 da Lei 8213/91, in verbis: ‘o benefício não pode ser objeto de penhora, arresto ou seqüestro, sendo nula de pleno Direito a sua venda ou cessão, ou a constituição de qualquer ônus sobre ele, bem como a outorga de poderes irrevogáveis ou em causa própria para o seu recebimento’. Recurso a que se nega provimento” (TRT – 3ª R – 4ª T – Proc. nº 00746.1995.032.03.00.1 – Rel. Júlio Bernardo do Carmo – DJMG 12/10/2007 – p. 14).

Ocorre que, nos julgados analisados, os magistrados observam tão somente a situação financeira do executado e a letra fria da lei e, por conta disto, optam pelo caminho da impenhorabilidade absoluta do salário.

Não foi analisado por parte dos magistrados a necessidade alimentícia da outra parte, e o quanto essa dívida trabalhista comprometeria sua subsistência. Deve-se levar em conta o caráter alimentício do salário do exequente, além de sua hipossuficiência na relação trabalhista.

## **6.2 Argumentos Favoráveis A Penhora Salarial**

Analisando o tema por outro viés, verifica-se que, em vários julgados, adotou-se o posicionamento a favor da mitigação do princípio da impenhorabilidade salarial e, nas suas decisões, determinam ou mantêm a decisão de piso que prevê a penhora salarial.

Parte da doutrina também entende pela flexibilização a respeito da impenhorabilidade do salário, porquanto não se pode ter ideal absoluto sobre nenhuma verdade.

Os argumentos que pensam a favor da penhora salarial estão muito embasados em direitos fundamentais, suas garantias e a análise do caso concreto por parte do magistrado, pois não se espera que este haja fora dos padrões da razoabilidade e da proporcionalidade.

Vê-se primeiramente da hipossuficiência do trabalhador neste tipo de relação, onde, ele prestou o serviço e não recebeu a remuneração devida. Remuneração esta que é fonte de seu sustento.

Posteriormente então analisa-se a realidade do empregador, e qual o seu padrão de vida, pois, sendo parte hipersuficiente, tem por muitas vezes, condição de vida melhor que a do trabalhador.

Diante da análise das duas realidades em questão, o que se vê é que é extremamente necessário por parte do magistrado que este faça uma ponderação de interesses e garantias, afim de compreender melhor a situação no momento do seu parecer. E é neste momento que entram os dois princípios anteriormente citados.

O magistrado em sua decisão deve entender qual a maneira mais razoável e proporcional para que seja satisfeito o direito do exequente, que precisa alimentar e suprir sua família. Este é um direito primordial a ser resguardado.

Essa satisfação de direitos poderá ser feita sem o comprometimento da renda e do padrão de vida do executado, pois não se espera que seja penhorada a totalidade de seu salário.

Anita Puchta (2008. p. 156) entende de tal forma sobre a impenhorabilidade do salário:

As impenhorabilidades no Brasil constituem um sistema rígido, sem a flexibilidade necessária, sem uma ponderação, um equilíbrio necessário, tanto na elaboração de leis como nas decisões no caso concreto. Leis de impenhorabilidade excessiva possuem defeitos e vícios extrínsecos, de modo a macular a ordem jurídica, tornando-a fortemente injusta com quem busca o bem da vida. Em suma, é a própria ordem jurídica voltando-se contra si mesma. [...]

Preza-se aqui pela necessidade de intervenção dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, pois, a impenhorabilidade do salário precisa ser analisada no que concerne ao caso concreto e às necessidades das partes. Não se pode tratar com extrema rigidez tal assunto, pois o ordenamento brasileiro presa pelo equilíbrio, a ponderação, e, fazer diferente, seria se voltar contra o próprio ordenamento.

Os que defendem essa corrente entendem que os créditos trabalhistas têm natureza alimentícia, e que não estão expostos no Código de Processo Civil por conta do Princípio da Autonomia, que rege o Direito do Trabalho, assim, algumas turmas envergam pela convicção de que deve-se fazer a analogia de tal forma, por conta da omissão da legislação trabalhista a respeito do tema:

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. PENHORA DE BENS DOS SÓCIOS. ESGOTAMENTO DOS MEIOS CONTRA A PESSOA JURÍDICA. PROCEDIMENTO. NÃO ENCONTRADOS BENS PERTENCENTES À PESSOA JURÍDICA, AUTORIZADA ESTÁ A CONSTRIÇÃO DO PATRIMÔNIO DOS SÓCIOS. O pedido do benefício de ordem formulado pelo sócio deve vir acompanhado do endereço e da indicação de bens da pessoa jurídica suficientes para o pagamento da dívida, do contrário, a alegação cai no vazio e não pode ser atendida. Sendo este o caso dos autos, não há como atender a pretensão da agravante. Penhora de salários para saldar dívida trabalhista. Possibilidade. Legalidade. A impenhorabilidade prevista no art. 649, IV, do CPC, cede na presença de débito de natureza alimentícia. Os créditos trabalhistas têm natureza alimentícia (art. 100. 1º-a, da CF), portanto, autorizada está a penhora de salários para saldá-los. A determinação de penhora de trinta por cento dos salários da executada para saldar dívida trabalhista está em consonância com as disposições legais que regem a espécie, não havendo falar em violação dos artigos 5º, II, LIV, LV, da CF e 649, IV, do CPC.

Agravo conhecido e não provido" (TRT – 10ª R – 1ª T – AP nº 01185-1998-015-10-00-7 – Relª Cilene Ferreira Amaro Santos – j. 22/3/2006).

Nesse sentido, foram analisados julgados extraídos dos sites da TRT 2ª, TRT 4ª e TRT 5ª Região e que demonstraram o outro lado de entendimento desses regionais quanto ao tema em questão.

Desses julgados, dois foram prolatados pelo TRT 2ª Região, cinco pelo TRT 4ª Região e oito pelo TRT da 5ª Região.

A maioria dos julgadores sustentam suas decisões nos seguintes pontos: a) inexistência de penhora total do salário; b) a natureza alimentar do crédito trabalhista e; c) a utilização dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade na aplicação da norma.

Não se defende nessa corrente a penhora de 100% do salário do executado, afinal, não seria razoável que o exequente tivesse seu direito de natureza alimentar satisfeito comprometendo o caráter alimentar do salário do executado.

Muitos julgadores quando determinam a penhora salarial do executado seja feita no importe de 10 a 30% dos proventos recebidos, inexistindo, portanto, expropriação total dos haveres do acionado. Pois, entende-se que ambos, tanto o exequente quanto o executado têm necessidades a serem supridas, então, é impossibilitada a execução com fonte salarial levando em conta 100% do salário para a penhora.

Esta porcentagem é uma construção doutrinária que se baseia no vetado §3º do art. 649 do Código de Processo Civil, tendo em vista que não existe no ordenamento jurídico uma norma que sirva de parâmetro para a dosimetria da penhora. O referido parágrafo foi extinto do ordenamento, porém ainda serve como embasamento para o proferimento de decisões favoráveis à penhora do salário do executado.

A dosimetria deve ser feita, conforme exposto pelo professor Cláudio Mascarenhas Brandão no acórdão nº 030898/2010, prolatado nos autos do processo de número 0058300-77.1996.5.05.0018, de acordo com os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, até porque, se a constrição salarial for desarrazoada o executado não terá dinheiro sequer para sua subsistência e de seus dependentes.

Outro ponto que merece ser observado é a natureza alimentar dos créditos trabalhistas, mesmo aqueles com caráter indenizatório e civilista, como é o caso dos danos morais e materiais cuja Justiça do Trabalho tem competência para julgar.

O trabalhador, tem esse caráter por precisar suprir as necessidades dele e de sua família. O trabalho tem a ideia de dignidade, mas essa dignidade está pautada principalmente em suprir suas necessidades de maneira digna, dando ao trabalho o reconhecimento de que é feito um esforço em prol do caráter alimentar do salário a ser recebido.

Neste caso, o julgador fica diante de um conflito para prolatar a sentença, tendo em vista que o salário do executado também possui natureza alimentar, do mesmo modo que o crédito trabalhista, recaindo novamente na utilização da razoabilidade e proporcionalidade para a constrição salarial.

Indiscutível a necessidade de se respeitar à dignidade da pessoa humana do executado, mas do outro lado, o do credor, há uma pessoa, que também precisa se sustentar e aos seus, que tem sua dignidade, e que, para mantê-la, vê-la respeitada, necessita e tem o direito de receber o que já foi reconhecido judicialmente como lhe sendo devido, e mais: uma pessoa à qual não pode ser jogado o peso de uma iniciativa empresarial que não logrou êxito (GIORDANI, p. 78)

Deve-se levar em conta ambas as situações no caso de dívida trabalhista, pois, os dois pólos da situação têm necessidades, então, o mais plausível na situação é o magistrado fazer a análise do caso concreto, e, decidir se a questão é ou não uma prestação alimentícia.

Nos julgados analisados percebeu-se claramente que os magistrados, quando mantêm ou determinam a penhora salarial, tendem a contrabalancear os resultados desta constrição de bem.

PENHORA EM SALÁRIO. PAGAMENTO DE DÍVIDA TRABALHISTA. ART. 649, IV, DO CPC. Quando o art. 649, IV, do CPC, determina a impenhorabilidade dos salários, faz a ressalva quanto ao pagamento de prestação alimentícia. A interpretação da expressão 'prestação alimentícia' deve ser buscada no art. 100, § 1º-A, da Constituição Federal. Assim, e em face dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, é passível de penhora os salários do executado quando a dívida se refere ao pagamento de títulos trabalhistas, no limite de 15% do valor salarial percebido pelo executado, mensalmente, até a integral satisfação do crédito exequendo" (TRT – 3ª R – 3ª T – Proc. nº 00634.2002.022.03.00.3 – Rel. César Pereira da Silva Machado Júnior – DJMG 24/6/2006 – p. 8).



Um acórdão que traduz claramente o que se quer dizer neste tópico fora prolatado pelo Desembargador Norberto Frerichs, membro da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região ao se deparar com um Agravo de Petição requerendo a desconstituição da penhora sobre os proventos do executado. Frerichs julgou o seguinte:

PENHORA EM CONTA SALÁRIO. POSSIBILIDADE. ART 649, IV DO CPC. Nos termos do art. 649, IV do CPC, a regra geral é de impenhorabilidade dos salários. Entretanto, o crédito trabalhista tem natureza alimentar e superprivilegiada, vinculado à ideia de garantia real de subsistência, efetivamente, da mesma forma que salários percebidos pelos sócios da executada. Assim, é possível a penhora de parcela do salário para pagamento de crédito trabalhista, desde que observado o respeito a um mínimo que garanta a subsistência do devedor. (TRT 5ª Região – AP 0142200-69.1993.5.05.0015, Rel. Norberto Frerichs.

Veja-se que o julgado tratou de sopesar duas questões importantes quando o assunto é execução, sendo elas a efetividade do procedimento executório, levando à quitação da dívida e a realização da execução menos gravosa ao executado.

O tribunal entende a regra, a legalidade, porém entende mais ainda a necessidade de analisar o caso concreto, a realidade dos fatos e dar o parecer favorável à parte hipossuficiente da relação por conta da urgência de sua necessidade.

Noutras palavras, não se pode quitar de modo completo a dívida no procedimento de execução e olvidar-se do mínimo de subsistência do executado que, na maioria das vezes, rege monetariamente as relações domésticas.

EXECUÇÃO TRABALHISTA. PENHORA DE SALÁRIO. PERCENTUAL. O bloqueio judicial de 20% do salário da Executada para o pagamento de débitos trabalhistas não viola o princípio da dignidade da pessoa humana, pois visa resguardar as condições de sustento e sobrevivência do Exequente, possuindo também natureza alimentícia. Ademais, esta Egrégia Turma vem decidindo no sentido de que a penhora referente a 30% do salário está em consonância com as disposições legais e constitucionais que regem a matéria. Recurso a que se nega provimento” (TRT – 10ª R – 1ª T – AP nº 01317-1998-018-10-00-0 – Rel. Oswaldo Florêncio Neme Junior – J. 13/9/2006).

Sendo assim, dependendo a situação financeira do executado, a penhora de somente 10% do seu salário poderia gerar uma grande diferença em suas

economias e, portanto, o peso da execução se estenderia para os demais membros da família.

Por este motivo nos julgados analisados, os julgadores não optam pela constrição de grande vulto do salário do executado, mas sim, numa porcentagem que varia, repita-se, entre 10 a 30%, dependendo da situação financeira e do salário do acionado.

Por vezes a jurisprudência entende de forma a garantir que os dois lados do processo permaneçam dentro de suas realidades financeiras, sem haver comprometimento grave para nenhum deles de seu padrão de vida.

MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA DE SALÁRIO EXISTENTE EM CONTA-CORRENTE BANCÁRIA. POSSIBILIDADE A EGR – 2. Seção Especializada desde Regional firmou posicionamento no sentido de que a penhora mensal de parcela até 30% do salário do Executado, respeitado o limite do valor da execução, não configura ofensa ao inciso IV do artigo 649 do CPC. Tal entendimento se assenta no fato da penhora realizada nessas circunstâncias visar o pagamento de parcela de mesma natureza daquela penhorada, qual seja: Salário. Além disso, a incidência da penhora apenas sobre pequeno percentual do salário do devedor, preserva seu poder aquisitivo frente a suas necessidades básicas, bem como garante ao empregado credor a satisfação das mesmas necessidades vitais (Precedente - MS 00347-2005-000- 10-00-0 - Redator Designado Juiz Pedro Foltran - Julgado em 14.03.2006). Ordem denegada” (TRT –10ª R – 2ª SE – MS nº 00106-2006-000-10-00-2 – Relª Heloisa Pinto Marques – j. 4/7/2006).

Desta forma, mantêm-se respeitada a dignidade da pessoa humana para ambas as partes, satisfazendo assim a dívida, e resolvendo o mérito, de forma que as prestações alimentícias são pagas sem comprometer a subsistência do executado.

Ambos continuam tendo resguardada a sua dignidade, seu sustento e seu padrão de vida, e o mais importante, liquidam a dívida, mantendo limpa e eficaz a relação com o judiciário, o que acarretará em mais tranquilidade dali em diante para ambas as partes.

Cândido Dinamarco (2007, p. 245):

É preciso estar atento a não exagerar impenhorabilidades, de modo a não as converter em escudos capazes de privilegiar o mau pagador. A impenhorabilidade da casa residencial, estabelecida pela Lei do Bem de Família (Lei n. 8009, de 29.03.1990), não deve deixar a salvo uma grande e

suntuosa mansão em que reside o devedor, o qual pode muito bem alojar-se em uma residência de menor valor.

O doutrinador entende aqui que se deve analisar a proporcionalidade da situação, pois pode o executado ter condições de pagar ao exequente e apenas se negar a fazê-lo, ficando assim o exequente carente de suas necessidades alimentares em nome da rigidez da lei.

Agir de forma proporcional é o que se espera do magistrado, que diante da análise do caso concreto deve entender se é cabível ou não a penhora, sem esquecer do caráter alimentar que o salário tem para os dois polos da ação.

Tomando ainda como base o julgado do Desembargador Norberto Frerichs, cuja ementa fora transcrita em linhas anteriores, cumpre transcrever uma passagem de sua fundamentação, consubstanciado tal problemática.

O julgador entende que:

A incidência da penhora apenas sobre pequeno percentual do salário do devedor preserva seu poder aquisitivo frente a suas necessidades básicas, bem como garante ao empregado credor a satisfação das mesmas necessidades vitais (TRT 5ª Região – AP 0142200-69.1993.5.05.0015, Rel. Norberto Frerichs.

No mesmo sentido, o Desembargador Edilton Meireles, da Seção Especializada em Dissídios Individuais II do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, entende que:

Ensina, porém, em resumo, a doutrina que, diante do conflito entre dois direitos fundamentais, deve prevalecer aquele que impõe menor sacrifício à pessoa humana. E, in casu, entre os dois direitos em conflito, ambos de igual natureza, deve-se optar por uma solução que resguarde, ao mesmo tempo, a dignidade do credor e do devedor. É certo, ainda, que não se pode fazer a opção por uma posição de modo a anular completamente o direito do outro (TRT. 5ª Região – MS 0000418-26.2010.5.05.0000, Rel. Edilton Meireles.

Têm-se então, que mesmo os julgadores que são a favor da penhora salarial apregoam que, para a realização de tal ato, deve-se observar o conflito existente entre os direitos do exequente e do executado, bem como a proporcionalidade e a razoabilidade na constrição.

Desta maneira, aqueles que entendem pela penhora do salário na Justiça do Trabalho, não estão indo de encontro com o ordenamento jurídico processual que prevê a impenhorabilidade deste bem. Pelo contrário, utilizam-se os princípios gerais do direito para a melhor aplicação da norma processual, ao passo que, em virtude desta prática inexistente qualquer tipo de violação ao nosso ordenamento jurídico.

### **6.3 O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho**

O Tribunal Superior do Trabalho como órgão máximo da Justiça do Trabalho insculpido no art. 111 da Constituição da República já se posicionou sobre a problemática em questão, mantendo-se contra à penhora salarial.

Este entendimento ficou firmado através da Orientação Jurisprudencial número 153 da SDI-II do TST, que entendeu pela ilegalidade da penhora que recai sobre contas bancárias destinadas ao depósito salarial.

Segundo esta OJ, o §2º do art. 649 do CPC não admite nenhum tipo de interpretação extensiva, valendo dizer que, de acordo com o entendimento do TST, quando a lei diz “prestação alimentícia”, deve-se ter em mente a dívida de alimentos decorrente de relação familiar.

Cabe transcrever a OJ nessas linhas:

OJ nº 153 SDI II - MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO. ORDEM DE PENHORA SOBRE VALORES EXISTENTES EM CONTA SALÁRIO. ART. 649, IV, DO CPC. ILEGALIDADE. 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 ampliada, sendo a exceção prevista no art. 649, § 2º, do CPC espécie e não gênero de crédito de natureza alimentícia, não englobando o crédito trabalhista

Isto quer dizer que tão somente as dívidas alimentícias, que versem sobre a falta de prestação alimentar entre os familiares, estão na exceção trazida pela norma processual, mais especificamente no §2º do art. 649 do Código de Processo Civil.

Diferentemente do quanto exposto no subtópico “3.1” deste trabalho, as interpretações feitas pelos Desembargadores dos Tribunais Regionais do Trabalho,

por nós analisados, não poderiam ser feitas, mesmo que parcialmente, segundo o entendimento do TST.

Em virtude desta inexistência desta análise restritiva do crédito trabalhista, bem como da exceção trazida pelo CPC acerca da impenhorabilidade de bens, o Tribunal Superior do Trabalho não permite a penhora salarial, entendendo tal ato como ofensa ao direito líquido e certo do executado.

Os argumentos trazidos pelos magistrados que se mantêm contra a penhora salarial e elucidados no item “3.2” deste artigo, coadunam com o posicionamento do TST no sentido de garantir a impenhorabilidade salarial.

Diante disto verifica-se que a Corte Máxima Trabalhista optou por afastar a utilização da razoabilidade e proporcionalidade em sua Orientação Jurisprudencial, sendo categórica ao determinar impossibilidade dos proventos.

Analisando os julgados do TST, nos deparamos com um Recurso Ordinário em sede de Mandado de Segurança que requeria a desconstituição da penhora que recaiu sobre a conta salário do executado.

Arrimado no entendimento da Corte, o Ministro Renato Paiva, membro da Subseção II da Seção de Dissídios Individuais concedeu a segurança requerida pelo impetrante e determinou o afastamento da constrição dos salários constantes na conta bancária, gerando a seguinte ementa:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA PARCIAL DE CONTA SALÁRIO. ILEGALIDADE. Se os valores penhorados são referentes aos salários do impetrante, tem-se que houve ofensa ao seu direito líquido e certo, inserto no art. 649, inciso IV, do CPC, tendo em vista que incluem-se entre os bens absolutamente impenhoráveis os saldos constantes em conta bancária e oriundos de depósitos efetuados pelo empregador do ora recorrente como retribuição pelos serviços prestados, não sendo passíveis de penhora, diante do seu caráter nitidamente salarial e alimentício, equivalendo, obviamente, a salário, a teor daquele preceito. Recurso provido, para conceder a segurança, afastando da constrição os valores a título de salário encontrados na conta corrente do impetrante. (Processo: RO - 62800-89.2009.5.05.0000 Data de Julgamento: 10/08/2010, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Divulgação: DEJT 20/08/2010.)

Destaca-se que o transcrito julgado baseou-se tão somente na tipicidade da impossibilidade de penhora salarial, bem como se ateu a analisar o lado do executado, esquecendo-se que o crédito trabalhista também possui natureza alimentar.

Até o presente momento tal problemática, envolvendo penhora salarial, ainda não chegou no Supremo Tribunal Federal, tendo em vista a falta de embasamento constitucional para o trânsito e conhecimento do Pretório Excelso.

Conclui-se, portanto, salientando que a penhora salarial é um tema bastante controverso nos Tribunais Regionais do Trabalho, ao passo que o TST já manifestou sua contrariedade, cabendo agora, fazer um apanhado constitucional sobre o assunto, arrimado nos entendimentos acima expostos.

## 7 SOBRE A IMPENHORABILIDADE EM OUTROS PAÍSES

Ficou claro no decorrer deste trabalho a dúvida que ainda paira sobre os tribunais superiores brasileiros acerca da possibilidade ou não de haver penhora sobre o salário diante de uma dívida trabalhista.

Far-se-á agora uma análise das opiniões de outros países acerca do tema, e qual a repercussão do assunto em outros Estados.

Muitos países já têm pacificada a ideia de que é possível sim a penhora do salário, desde que esta não prejudique a subsistência do executado. A OIT tem parecer favorável à prática, desde que respeitado tal requisito, o texto está exposto na sua Convenção n. 95, art. 10, § 2º:

Art. 10 - O salário não poderá ser objeto de penhora ou cessão, a não ser segundo as modalidades e nos limites prescritos pela legislação nacional.  
2. O salário deve ser protegido contra a penhora ou a cessão na medida considerada necessária para assegurar o sustento do trabalhador e da sua família.

Em Portugal, França, Bélgica, Holanda, Espanha, Argentina e Chile, o salário penhorável, desde que respeitados certos limites de valor, para que seja protegido ainda o bem estar do empregador executado.

No código de Processo Civil de Portugal, artigo 824, dispõe:

1 – São impenhoráveis:  
a) Dois terços dos vencimentos, salários ou prestações de natureza semelhante, auferidos pelo executado;  
b) Dois terços das prestações periódicas pagas a título de aposentação ou de outra qualquer regalia social, seguro, indenização por acidente ou renda, vitalícia, ou de quaisquer outras pensões de natureza semelhante.  
2 – A impenhorabilidade prescrita no número anterior 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 e o crédito exequendo não seja de alimentos, o montante equivalente a um salário mínimo nacional.

O mesmo é previsto na Holanda e na Bélgica. Em alguns Estados norte-americanos, bem como nos países da Alemanha, Áustria, Hungria, Rússia e outros, existem critérios mais progressivos para que haja penhora francesa e certas leis espanholas.

Ou seja, todos esses países entendem ser necessário garantir a subsistência mínima do devedor diante da penhora de seu salário, porém, a maior questão aqui é a proteção do credor, que conta com aquele salário para a manutenção e sustento de sua família.

A “Lei de enjuiciamento Civil” na Espanha, em seu artigo 607 admite a penhora do salário e do rendimento trabalhista de acordo com o valor do salário do executado. A determinação criou um valor mínimo absolutamente impenhorável, e a partir deste estabelece percentagens que vão de 30% a 90%, dependendo apenas da faixa salarial na qual se encontra o devedor.

Art. 607. Salários, vencimentos, remunerações, retribuições ou pensões que sejam superiores ao salário mínimo interprofissional serão penhorados na seguinte escala:

Para a quantia adicional [o que excede ao valor do salário interprofissional até ao dobro do salário mínimo interprofissional, 30%.

Para a quantia adicional até ao triplo do salário mínimo interprofissional, 50%.

Para a quantia adicional até ao quádruplo do salário mínimo interprofissional, 60%.

Para a quantia adicional até ao quádruplo do salário mínimo interprofissional, 75%.

Para qualquer montante que exceda a anterior quantia, 90%.

Se o executado for beneficiário de mais de uma prestação, acumular-se-ão todas elas para deduzir de uma só vez a parte impenhorável. Serão igualmente acumulados os salários, vencimentos e pensões, retribuições ou equivalentes dos cônjuges quando o regime aplicável não seja o de separação de bens, e rendimentos de todo o tipo que deverão manifestar ao tribunal.

Em atenção aos encargos familiares do executado, o tribunal poderá aplicar uma redução situada entre 10 e 15% das percentagens estabelecidas nos números 1, 2, 3 e 4 do n.º 2 do presente artigo.

E os salários, vencimentos, pensões ou retribuições estiverem sujeitos a deduções permanentes ou transitórias de carácter público em razão da legislação fiscal ou da segurança social, o montante líquido que o executado receber, uma vez deduzidas aquelas, constituirá a referência para regular a penhora.

Os anteriores números deste artigo aplicar-se-ão às receitas provenientes de atividades profissionais e mercantis autônomas.



Em todo o caso, sem prejuízo de tomar em consideração a impenhorabilidade acima mencionada, deve sempre destacar-se que as medidas de execução devem ser proporcionais ao montante pelo qual a execução é ordenada, de forma que se forem excessivas pode decidir-se a sua redução e se forem insuficientes, o seu agravamento.

Tal análise do direito espanhol dá um elo de comparação com o direito brasileiro, podendo ser aproveitada por fim a forma como a Espanha lida com a questão.

Rego (2012) afirma:

O ordenamento jurídico da Bolívia que prevê o instituto do Benefício de Competência que trata diretamente do pagamento parcial da dívida pelo devedor quando seu pagamento total possa levá-lo a um estado de extrema dificuldade em sua sobrevivência. Assim, mantém-se com o devedor o mínimo para sua subsistência e suspende-se a cobrança do restante para um momento em que este apresente uma recuperação em sua condição econômica podendo cumprir a sua obrigação.

Vê-se na Bolívia um exemplo do que a doutrina que é a favor da penhora salarial no Brasil defende, porém com algumas diferenças de pensamento, por pertencer o ideal a um outro ordenamento jurídico, com, provavelmente, outros princípios basilares.

A Alemanha segue com um padrão de pensamento parecido com a Bolívia:

O Código de Processo Civil alemão (ZPO- Zivilprozessordnung), em seu art. 811, dispõe sobre determinados ativos móveis que não podem ser penhorados, com o objetivo de permitir que o devedor e sua família mantenham uma quantidade mínima de bens essenciais para uso pessoal ou o exercício de profissão. No art. 811, n. 8, é considerado impenhorável somente o mínimo necessário para prover o tempo entre a penhora e o próximo pagamento. (REGO, 2012)

De modo geral, as disposições legais deixam claro que as legislações são bem divergentes, e que há impenhorabilidade absoluta, relativa e proporcional.

Por fim, expõe-se a opinião do jurista português José Reis (2007, p. 356) quando trata da questão em seu livro, expondo sua opinião sobre o posicionamento do ordenamento jurídico brasileiro acerca do tema:

O sistema brasileiro parece-nos inaceitável. Não se compreende que fiquem inteiramente isentos os vencimentos e soldos, por mais elevados que sejam. Há aqui um desequilíbrio manifesto entre o interesse do credor e do devedor; permite-se a este que continue a manter o seu teor de vida, que não sofra restrições algumas no seu conforto e nas suas comodidades, apesar de não pagar aos credores as dívidas que contraiu.

Mesmo sem estudar o ordenamento brasileiro a fundo, fica clara a arbitrariedade que é não aceitar a penhorabilidade salarial diante de créditos trabalhistas.

Fica muito evidente o desequilíbrio entre os interesses do credor e do devedor, e não leva-se em consideração em momento nenhum que o credor nesse caso é parte hipossuficiente da ação, e deve ser protegido juntamente com seus interesses.

Não se abre mão do conforto do devedor em nome da necessidade do credor, e, nessa relação há um despropósito, já que o trabalhador, em nome do valor social do trabalho, prestou serviços de forma digna, afim de conseguir garantir o sustento de sua família.

## **8 CONTRASTANDO OS ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS À LUZ DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA LEGALIDADE E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Ao estudarmos a penhora salarial na Justiça do Trabalho, fizemos um apanhado sobre os julgados referentes à este tema nos Tribunais Regionais do Trabalho de três regiões jurisdicionais e geográficas distintas, bem como o entendimento pacificado no Tribunal Superior do Trabalho.

Contudo, cabe analisar este tema à luz da Constituição da República, mais especificamente no que diz respeito aos princípios constitucionais, já sinalizados em linhas anteriores, mas que merecem uma atenção especial.

Nesse esteia, cumpre analisar dois princípios importantíssimos no nosso ordenamento jurídico e que podem ser contrastados e arrimados nos entendimentos jurisprudenciais acima observados, sendo eles: a) princípio da legalidade; b) princípio da dignidade da pessoa humana.

Para o professor Ivo Dantas (1995, p, 59), princípios:

São categoria lógica e, tanto quanto possível, universal, muito embora não possamos esquecer que, antes de tudo, quando incorporados a um sistema jurídico-constitucional-positivo, refletem a própria estrutura ideológica do Estado, como tal, representativa dos valores consagrados por uma determinada sociedade

Isto quer dizer que os princípios, como a própria semântica da palavra já exprime, figuram-se como o início de alguma coisa, a espinha dorsal de determinado ordenamento jurídico, permeando todas as normas constitucionais ou infraconstitucionais.

Deste modo, as valorações feitas pela sociedade e consubstanciadas em determinados princípios denotam o caráter e a estrutura de determinado Estado.

O jurista Humberto Ávila, ao citar Kark Larenz expõe que este define os princípios como normas de grande relevância para o ordenamento jurídico, na medida em que estabelecem fundamentos normativos para a interpretação do Direito[...]

Sedimenta-se então o entendimento de que os princípios figuram-se como vetores apontam determinadas coordenadas com o fito de guiar e abalizar ordenamentos jurídicos, criando fundamentos para a aplicação e efetivação deste.

Isto posto cabe iniciar nossa análise pelo primeiro princípio por nós destacado, que é o princípio da legalidade, normatizado no art. 5º, inciso II da Constituição da República.

Segundo lição extraída do professor José Afonso da Silva(2009, p. 420), o:

Princípio da legalidade é nota essencial do Estado de Direito. É, também, por conseguinte, um princípio basilar do Estado Democrático de Direito, como vimos, porquanto é da essência do seu conceito suborinar-se à Constituição e fundar-se na legalidade democrática. Sujeita-se ao império da lei, mas da lei que realize o princípio da igualdade das condições dos socialmente desiguais”, [completa ainda seu ensinamento salientando que] “é nesse sentido que se deve entender a assertiva de que o Estado, ou o Poder Público, ou os administradores não podem exigir que qualquer ação, nem impor qualquer abstenção, nem mandar tampouco proibir nada aos administrados, senão em virtude da lei.

Para aqueles que são contra à penhora salarial, o arrimo no princípio da legalidade é latente, tendo em vista que a legislação processual, conforme se viu, é categórica e taxativa ao incluir o salário como um bem absolutamente impenhorável.

Para Alexandre de Moraes (2006, p. 36), só por meio das diversas espécies normativas devidamente elaboradas conformes as regras de processo legislativo constitucional podem-se criar obrigações para o indivíduo, pois são expressão da vontade geral.

Diversos Desembargadores, bem como o Tribunal Superior do Trabalho já entenderam desta maneira, no sentido de afastar a penhora sobre o salário do executado em virtude do inciso IV do art. 649 do Código de Processo Civil.

Noutras palavras, para aqueles que entendem pela impenhorabilidade salarial, a partir do momento que o salário do executado sofre constrição legal o princípio da legalidade estaria sendo violado, bem como o art. 5º, inciso II da Constituição da República, por conta a previsão normativa assegurando a não incidência deste ato executório sobre os proventos.

Entretanto, parece-nos que os argumentos à favor da penhora salarial também encontram guarida no princípio da legalidade, bastando apenas fazer uma interpretação extensiva do texto processual.

Noutras palavras, como o §2º do artigo 649 do CPC prevê a penhora dos bens elencados neste diploma legal quando a execução for decorrente de prestação alimentícia, cabe tão somente incluir o crédito trabalhista nesta exceção.

Este é justamente o argumento utilizado nos julgados que determinam a penhora salarial, demonstrando, portanto, que a constrição nos proventos do executado está dentro dos limites da legalidade, bastando fazer um exercício hermenêutico para tal enquadramento.

Conforme se viu no tópico “3.3” deste trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho entende que não se deve fazer interpretação extensiva do §2º do art. 649 do CPC, optando por analisar friamente a letra da lei.

Parece-nos que ao fazer uma análise fria da legislação processual diversos outros princípios estariam sendo violados, tais quais o princípio da celeridade, princípio da hipossuficiência do trabalhador, tendo em vista que a efetividade executória estaria sendo obstada pelo próprio magistrado.

Desta forma, ao examinar a lei sem minúcias, os magistrados afastam a realização da penhora salarial e ainda arrimam suas decisões no princípio da dignidade da pessoa humana, consubstanciado no inciso III do art. 1º da Constituição da República.

Este princípio também merece atenção neste trabalho quando contrastado com os entendimentos jurisprudenciais acima expostos, dando guarida para julgados prós e contras à constrição salarial.

Utilizando mais uma vez os ensinamentos do mestre José Afonso da Silva (2009, p. 420), têm-se que a:

Dignidade da pessoa humana constitui um valor que atrai a realização dos direitos fundamentais do homem, em todas as suas dimensões, e, como a democracia é o único regime político capaz de propiciar a efetividade desses direitos, o que significa dignificar o homem, é ela que se revela como o seu valor supremo, o valor que a dimensiona e humaniza. Por conseguinte, a interpretação constitucional não tem outra missão senão a de prestigiá-la, com o que se estará dando primazia a todos os direitos fundamentais do homem

Desta maneira, em conjunto com o princípio da legalidade, o princípio da dignidade da pessoa humana formam o arcabouço jurídico de nosso sistema legal, ao passo que as leis devem se fundamentar nesses princípios gerais.

O professor e também magistrado Dirley da Cunha Junior (2010, p. 639) aponta que a “Constituição brasileira de 1988, na esteira das Constituições anteriores, contém preceito expresso que admite a fundamentalidade material dos direitos fundamentais, como consequência do reconhecimento da dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado (CF, art. 1º, III)

Percebe-se então que o princípio da dignidade da pessoa humana é peça fundamental para as relações jurídicas do Estado Democrático de Direito que vivemos, não podendo ser suprimido ou mitigado sob pena de violar a própria estrutura jurídica estatal.

A utilização do princípio da dignidade da pessoa humana geralmente é empregada para aqueles que são contra a penhora salarial, sob o argumento de que a constrição dos proventos retiraria a dignidade do executado.

Segundo entendimento jurisprudencial, a partir do momento que o salário do executado é penhorado a sua dignidade como pessoa, garantida pela Constituição da República estaria sendo violada, ensejando na improcedência e impossibilidade de tal constrição legal.

Todavia, cumpre argumentar que tal princípio pode e deve ser utilizado, numa espécie de mão dupla interpretativa, ou seja, tanto para dar guarida àqueles que entendem pela procedência da penhora, como para aqueles que são contra.

O fator determinante para a utilização deste princípio será o viés escolhido pelo julgador. Isto quer dizer que, a depender do entendimento do magistrado, a dignidade da pessoa humana será utilizada para uma das partes do processo com mais veemência.

Tomemos como exemplo uma execução trabalhista cujo ex-empregado, Autor da ação, esteja ainda desempregado, necessitando desse crédito para sobreviver e que o único meio para garantir esta execução é penhorar parcialmente o salário do Demandado.

Neste caso, o que fazer? Parece-nos que a alternativa mais sábia é contrabalancear o princípio constitucional. Noutras palavras, é observar qual a

situação é mais indigna: não receber os créditos trabalhistas, necessários para a sobrevivência ou penhorar os haveres do executado?

A situação é bastante complicada para o julgador, necessitando que o mesmo ampare-se na proporcionalidade e na razoabilidade, consoante já debatido nas linhas anteriores do presente artigo.

Destaca-se ainda que o conceito de dignidade é bastante amplo, ainda mais quando observada à luz de situações tão sensíveis quanto uma execução trabalhista fracassada e que pode ensejar na penhora salarial do executado.

A situação é sensível porque a partir do momento que o executado tem seus haveres penhorados, caso este seja o chefe de família, tal constrição estaria sendo estendida aos demais membros de sua celular familiar.

Deste modo, tanto o princípio da legalidade quanto o da dignidade da pessoa humana, quando aplicados ao caso concreto, determinam uma interpretação atenciosa do julgador, podendo servir de argumento para ambos os entendimentos jurisprudenciais.

Tanto podem pender para a aprovação da penhora salarial quanto para a contrariedade deste ato processual, mesmo havendo um entendimento pacífico doutrinário de tais princípios constitucionais.

Acreditamos, portanto, que a partir do momento que nosso ordenamento jurídico optou por adotar o princípio da dignidade da pessoa humana como preceito expresso dos direitos fundamentais, tal princípio não merece ser utilizado com leviandade.

Cabe, portanto, após discutir todos os lados desta problemática, incluir neste trabalho o nosso entendimento sobre o tema em questão, destacando os argumentos contrários e favor da penhora salarial.

## 9 POSICIONAMENTO

Diante de todo arcabouço jurisprudencial e doutrinário exposto nas linhas antecedentes, percebe-se que a possibilidade de penhora dos proventos do executado é uma matéria bastante controvertida nos Tribunais Regionais do Trabalho.

Em virtude desta dicotomia de entendimentos, têm-se que os argumentos que permeiam aqueles que são contra ou a favor da penhora salarial, são bastante fortes encontrando guarida na lei e nos princípios que regem nosso ordenamento jurídico.

Sobre tão análise percebe-se que a penhora salarial é perfeitamente possível e deve ser utilizada pelos magistrados com sapiência e dentro dos limites da proporcionalidade e razoabilidade sob pena de dotar a execução de demasiada gravidade.

É imponente a garantia do cumprimento da decisão judicial, dado o caráter alimentar que gira em torno das dívidas trabalhistas, mas estas devem ser feitas com cautela, pois o objetivo é a satisfação da dívida sem prejuízos discrepantes para o devedor. Deve sempre ser observados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Acreditamos que o princípio da dignidade da pessoa humana deve ser observado pela ótica do reclamante, Autor da lide, único e precípua interessando na resolução do procedimento executório com a quitação dos créditos.

Não se deve observar a dignidade da pessoa humana única e exclusivamente sob a ótica do executado, tendo em vista que o obreiro, hipossuficiente na relação jurídica, em via de regra, possui necessidades maiores do que o acionado.

Outrossim, não é crível que a penhora sobre os proventos do executados violem o inciso VI do artigo 7º da Constituição da República, que prevê a irreduzibilidade salarial, haja vista que o salário do acionado continua o mesmo, só que uma parcela é expropriada para quitar dívida que ele deu causa.

Cabe destacar ainda que é perfeitamente possível que os créditos trabalhistas, mesmo aqueles que possuam caráter indenizatório, sejam dotados de natureza estritamente alimentar, recaindo na exceção do §2º do art. 649 do Código de Processo Civil.



Esta questão é tão latente que prevê princípios específicos, como o da intangibilidade salarial, para proteger os créditos advindos da relação laboral, sendo forçoso não enquadrar a dívida trabalhista como especial.

Até mesmo a Lei 11.101/2005, denominada de Lei de Falências, dota o crédito trabalhista de benefício de ordem, devendo ser quitado antes mesmo dos créditos tributários, tão importantes para a manutenção de gastos do Estado.

De maneira diferente do que entende o Tribunal Superior do Trabalho, a exceção prevista no §2º do art. 649 do CPC deve ser interpretada de modo extensivo, com o fito de proteger os créditos dos trabalhadores.

Logicamente que a mitigação da absoluta impenhorabilidade salarial deve ser feita à luz – repita-se – da razoabilidade e da proporcionalidade. Não se pode dar dois pesos e duas medidas a uma mesma questão.

Noutras palavras, o magistrado deve observar o art. 620 do Código de Processo Civil sob pena de transformar o executado no hipossuficiente da relação jurídica, invertendo os papéis na lide.

Todavia, sopesando o crédito advindo da relação trabalhista com a garantia constitucional da intangibilidade salarial, que também deve se aplica ao salário do executado, têm-se que o crédito trabalhista deve ser tratado com maior atenção.

Desta maneira, impende defender a realização da penhora salarial na Justiça do Trabalho, inexistindo qualquer tipo de violação constitucional neste ato, tendo em vista a natureza jurídica do crédito trabalhista, sendo este dotado de caráter eminentemente alimentar, recaindo, portanto, na exceção do art. 649, §2º do CPC.

## 10 CONCLUSÃO

Diante dos argumentos expressos neste trabalho, percebe-se que a penhora salarial na Justiça do Trabalho é um tema controvertido na jurisprudência, em especial nos regionais analisados.

O Direito do Trabalho tem em seus ideais basilares o valor social do trabalho, princípio derivado da Dignidade da Pessoa Humana, que alega que o homem que trabalha é digno, e que este trabalho deverá ser preservado e prestado com toda dignidade que lhe couber.

O salário, fonte alimentar e de caráter protetor do trabalhador, era protegido pelo ordenamento jurídico de forma expressa, e, é inatingível de várias formas, como por sua irredutibilidade, intangibilidade, e, impenhorabilidade, tema deste trabalho.

Com o advento do Novo Código de Processo Civil, em 2015, essa proteção ganhou certa relatividade, passando a ser permitida a penhora de salários que contem com valores agregados superiores a 50 salários mínimos.

O salário não poderá, em regra, ser reduzido, descontado ou penhorado. A situação de penhora salarial é permitida, em único caso, pelo código de processo civil, que expressamente permite que o salário seja penhorado em caso de prestação alimentícia, e, como já dito, para pagamento de dívidas não alimentares, caso os proventos sejam superiores a 50 salários mínimos.

Ele está protegido de diversas formas por lei. O salário é protegido pelo ordenamento por razões econômicas, na tentativa de manter o padrão de vida do empregado, já que este tem caráter essencialmente alimentar.

E é neste ponto que este trabalho esteve pautado, na demonstração das correntes que defendem ou não a penhorabilidade do salário quando levado em conta que as dívidas trabalhistas podem ter caráter de prestação de alimentos.

A controvérsia é tão grande que os raciocínios utilizados contra e favor de tal ato processual são parecidos, modificando tão somente a ótica que será utilizada pelo julgador, entendendo como pertinente ou impertinente a constrição salarial.

Contrastando os entendimentos jurisprudenciais expostos nos parágrafos anteriores, percebe-se também, que a Constituição da República dá guarida a

ambos os entendimentos, devendo ser observados os princípios da legalidade e da dignidade da pessoa humana.

Neste espeque, a penhora salarial, conforme se expôs, é perfeitamente possível dentro do Processo Trabalhista, inexistindo qualquer tipo de violação a um suposto direito líquido e certo do executado.

Vê-se aqui que levar-se-á em consideração, essencialmente a ideia de que o salário tem caráter alimentar, e que é fonte de sustento do trabalhador e de sua família. Não há que se afastar essa ideia no momento de decisão a respeito do pagamento de dívidas trabalhistas pelo empregador.

Sabe-se que o salário é fonte de renda e sustento, e este é o argumento que pesa para os contrários à ideia de penhorabilidade do salário, em caso de dívidas trabalhistas, alegando pois que deve-se aplicar o princípio da legalidade, e que o código de processo civil só acarreta tal possibilidade em caso de dívida de caráter alimentício.

Tal argumento decai em sua própria justificativa, afinal, sendo o executado um necessitado de sua renda e sustento, porque não o exequente, que é parte hipossuficiente da ação também ser um necessitado que precisa ter aparados seu sustento e renda?

Não há argumentação lógica e pertinente, pois, não pede-se a penhora integral do salário do empregador executado e muito menos espera-se que a decisão do magistrado comprometa o padrão de vida deste, apenas pede-se que se penhore do salário do empregador o necessário para que se cumpram e liquidem as dívidas trabalhistas, e assim, o exequente tenha sanadas suas necessidades, que dependem de forma exclusiva do pagamento pela sua prestação de serviços ao executado.

Analisar-se-á a situação de forma a não permitir que nenhuma das partes do processo sejam prejudicadas em sua subsistência por conta da execução do processo da qual são partes.

Observe-se ainda que a natureza alimentar do crédito trabalhista é incontestável, recaindo, portanto, tal crédito na exceção prevista no §2º do art. 833 do Código de Processo Civil/15.

Então, com tal análise, o argumento de desrespeito ao princípio da legalidade cai por terra, pois, o caráter alimentar do salário faz com que ele se enquadre na hipótese do §2º do art. 833 do CPC/15.

Neste espeque, na balança jurídica em que figura de um lado o salário do executado e do outro lado o crédito trabalhista, entende-se que este possui um peso maior em detrimento daquele bem, ensejando, por conseguinte, na possibilidade da penhora salarial.

Roga-se ainda que, aqueles que defendem a possibilidade de penhora não ensejam que seja penhorada a totalidade do salário do executado, mas sim, parte dele, de forma a satisfazer a necessidade alimentar do exequente sem que seja comprometida a necessidade do executado.

Fala-se em aplicabilidade essencial dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, de forma a chegar o magistrado numa conclusão plausível para o caso concreto, analisando de forma ampla e humanitária as necessidades dos dois polos da ação, e por consequência dando o resultado mais proporcional e razoável, levando em conta os conceitos anteriormente aplicados para os dois princípios.

Não se pode afastar de tais argumentações os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, pois, o magistrado, ao analisar tal demanda, perceberá que, dado o caráter alimentar que tem o salário, e levando em consideração o valor social do trabalho, quando visto da ótica da dignidade da pessoa humana, perceberá, então, que é necessário fazer com que o exequente extermine sua dívida, para dar condições dignas ao trabalhador de gerir seu orçamento e sustentar sua família, efetivando seu mais primordial dos direitos: uma vida digna.

Não se pode apenas pensar na situação onde o salário comprometerá a vida do executado se for penhorado, porque assim, generaliza-se uma realidade que por muitas vezes destoa do que seria ideal, ou seja, muitos empregadores, que tem salários exorbitantes, ficam impunes e tranquilos diante de suas dívidas trabalhistas, que, se fossem pagas diante da penhora de seu salário, em nada faltaria para estes.

Tome-se por exemplo os já citados exemplos de outros países que adequaram suas legislações em nome do bem estar social do trabalhador e da proteção ao seu direito de ser remunerado pelo serviço prestado.

Cada país age de um jeito, se comporta de forma diferente diante da situação e toma as medidas consideradas cabíveis para a realidade do seu ordenamento jurídico, mas em uma coisa todos são parecidos: aceitam, nem que seja em uma pequena porcentagem, a penhorabilidade do salário diante de uma dívida trabalhista. Isso ocorre porque todos eles entendem da hipossuficiência da relação trabalhista, e como é necessário para o trabalhador que se faça valer seu direito de receber seu salário para que ele tenha garantida sua fonte de renda e de sua família.

Enxerga-se por fim que, os argumentos favoráveis se tornam mais plausíveis por protegerem o caráter alimentar do salário, e, por consequência, levarem em consideração que as dívidas trabalhistas tem a mesma natureza.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, Robert. **Constitucionalismo Discursivo**. Tradução de Afonso Heck. 2ª edição. Livraria do Advogado. Porto Alegre. 2008. p. 9

ASSIS, Araken. **Manual da Execução**. 11ª ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. São Paulo: Malheiros Editores, 2007.

BALERA, Wagner. **O Valor Social do Trabalho**. In Revista LTr, nº 10, de outubro de 1994.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e Aplicação da Constituição: Fundamentos de uma dogmática Constitucional Transformadora**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Econômico**. São Paulo: Celso Bastos, 2004.

BEZERRA LEITE. Carlos Henrique. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Ed. LTr, 2009, p 854;

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 3ª ed. Niterói: Editora Impetus, 2009.

CUNHA JR. Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 4ª ed. Salvador: Jus Podivm, 2010.

DANTAS. Ivo. **Princípios Constitucionais e Interpretação Constitucional**. Rio de Janeiro: Ed. Lumen Juris, 1995 p. 59.

DA SILVA. José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros Editores, 2009.p. 420.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Ed. LTr, 2008.

Dicionário On Line de Português. Disponível em: <http://www.dicio.com.br/remuneracao/>. Acesso em: 10 de agosto de 2017

DIDIER JR, Fredie, et al. **Curso de Direito Processual Civil**. v. 5. Salvador: Jus Podvm, 2009.

DINAMARCO. Cândido Rangel. **Execução Civil**. 6ª ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

ESPADA, Cinthia Maia da Fonseca. **O Princípio Protetor do Empregado e da Efetividade da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: LTr, 2008.

ESPANHA. **Ley de Enjuiciamiento Civil**, disponível em [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Privado/l1-2000.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Privado/l1-2000.html).

GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição Federal de 1988. (Interpretação e ótica)** 9. Ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2004.

GIORDANI, Francisco Alberto da Mota Peixoto. **O Princípio da Proporcionalidade e a Penhora de Salário**. In Revista do TRT. 15ª Região nº 27.

JUNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. Salvador: Podivm, 2008.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Ed. LTr, 2009

LIEBMAN, Enrico Túlio. **Processo de Execução**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 1946, n. 56.

MAIDAME, Márcio Manoel. **Impenhorabilidade e Direitos do Credor**. Curitiba: Jarua, 2007.

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor Social do Trabalho, na Ordem Econômica, na Constituição Brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007.

- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 ed. reimp. São Paulo: Atlas, 2008.
- MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. Editora Atlas, 19ª ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 36
- OTERO, Paulo. **Legalidade e Administração Pública. O sentido da vinculação administrativa à juridicidade**. Lisboa: Editora Almedina, 2003.
- PINTO, José Augusto R. – **Curso de direito individual do trabalho, sujeitos e Institutos do Direito Individual do Trabalho**- 2.ed. – São Paulo: LTr, 1995.
- PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional**. 4ª ed. São Paulo: Max Limonad, 2000.
- PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Comentários ao Código de Processo Civil**. Tomo X. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002
- REGO, Priscila Ramos de Moraes. **A penhora parcial de salário como instrumento à efetiva prestação jurisdicional**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11636](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11636)>. Acesso em ago 2014.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.
- SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987.
- SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros Editores, 2009



SILVA, Luís Virgílio Afonso Da. O Proporcional e o Razoável. Disponível em [http://www.sbdp.org.br/arquivos/material/69\\_SILVA,%20Virgilio%20Afonso%20da%200-](http://www.sbdp.org.br/arquivos/material/69_SILVA,%20Virgilio%20Afonso%20da%200-)

TAVARES, André Ramos. **Direito Constitucional Econômico**. 2. Ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2006

THEODORO JR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2007, v. 2.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 4ª Região. **MS0203400-90.2009.5.04.0000** Rel.Desembargador Milton Varela Dutra. Disponível em <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/gsaAcordaos/ConsultaHomePortletWindow?action=2>>. Acesso em 21 de julho de 2017

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 5ª Região. **MS00195-2006-000-05-004** Rel.Desembargadora Dalila Andrade. Disponível em: <[http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlob.asp?v\\_id=71858](http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlob.asp?v_id=71858)>. Acesso em 21 de abril de 2012.

\_\_\_\_\_ **AP0058300-77.1996.5.05.0018** Rel. Desembargador Cláudio Brandão. Disponível em:<[http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlob.asp?v\\_id=206073](http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlob.asp?v_id=206073)>. Acesso em 21 de abril de 2012.

\_\_\_\_\_ **AP0142200-69.1993.5.05.0015**. Rel. Desembargador Norberto Frerichs. Disponível em: <[http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlob.asp?v\\_id=205985](http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlob.asp?v_id=205985)>. Acesso em 15 de agosto de 2017

\_\_\_\_\_ **MS0000418-26.2010.5.05.0000.** Rel. Desembargador Edilton  
Mireles.;Disponível em:<  
[http://www.trt5.jus.br/consultaprocessos/modelo/consulta\\_documento\\_blob.asp?v\\_id=AAAMuvAA0AAA5PaAAQ](http://www.trt5.jus.br/consultaprocessos/modelo/consulta_documento_blob.asp?v_id=AAAMuvAA0AAA5PaAAQ)>. Acesso em 22 de julho de 2017

Disponível em  
<<https://aplicacao2.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RO%20-%2062800-.2009.5.05.0000&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAHGSAAA&dataPublicacao=20/08/2010&query=>>>, acesso em 05 de julho de 2017

Disponível em  
<[http://www.tcm.sp.gov.br/legislacao/doutrina/30a03\\_06\\_05/jose\\_afonso3.htm](http://www.tcm.sp.gov.br/legislacao/doutrina/30a03_06_05/jose_afonso3.htm)>  
Acesso em 03 de agosto de 2017