



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**LUCIANO FERREIRA DE SÁ**

**UMA ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DE PENHORA DO SALÁRIO**

**LAVRAS - MG  
2021**

**LUCIANO FERREIRA DE SÁ**

**UMA ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DE PENHORA DO SALÁRIO**

Monografia apresentada ao Centro  
Universitário de Lavras, como  
parte das exigências do curso de  
Bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Me. Giovani  
Gomes Guimarães

**LAVRAS - MG  
2021**

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico  
da Biblioteca Central do UNILAVRAS

S111a Sá, Luciano Ferreira de.  
Uma análise da possibilidade de penhora do salário;  
orientação de Giovani Gomes Guimarães. -- Lavras:  
Unilavras, 2021.  
45 f.

Monografia apresentada ao Unilavras como parte  
das exigências do curso de graduação em Direito.

1. Penhorabilidade. 2. Colisão de normas. 3.  
Executividade no processo. 4. Princípios do salário. I.  
Guimarães, Giovani Gomes (Orient.). II. Título.

**LUCIANO FERREIRA DE SÁ**

**UMA ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DE PENHORA DO SALÁRIO**

Monografia apresentada ao Centro  
Universitário de Lavras, como  
parte das exigências do curso de  
Bacharelado em Direito.

**APROVADO EM: 18/05/2021**

**ORIENTADOR**

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães / UNILAVRAS

**MEMBRO DA BANCA**

Prof. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Teixeira / UNILAVRAS

**LAVRAS - MG  
2021**



*Dedico a meu pai Tadeu Pereira de Sá, minha mãe Maria Eugênia Ferreira de Sá e ao irmão Renato Ferreira de Sá, que estiveram presente em todos os momentos de minha formação acadêmica e foram alicerce para minha vida.*

## **Agradecimentos**

Agradeço primeiramente a Deus, pela oportunidade, força e pela resiliência desenvolvida ao longo de todo o período de luta.

A meus pais Maria Eugênia Ferreira de Sá e Tadeu Pereira de Sá, sem os quais minha formação não seria possível.

A meu irmão Renato Ferreira de Sá, braço direito em todas batalhas travadas até aqui.

A meus amigos e companheiros de vida Gregory Simão de Paula e Raphael Alex Silva, por ouvirem todas minhas dificuldades e não pouparem esforços para me aconselhar.

o Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Sudeste de Minas Gerais (SAAESEM), pelo auxílio financeiro ao longo de minha graduação.

Aos professores e a todos colaboradores do Centro Universitário de Lavras – Unilavras, em especial ao professor Giovani Gomes Guimarães pela orientação no presente projeto e esforços em suas aulas ministradas durante o curso, e a professora e coordenadora de curso Walkiria Oliveira Castanheira.

*“Os fatos não deixam de existir porque são ignorados.”*

Aldous Huxley

## RESUMO

**Introdução:** A presente monografia se trata de estudo e análise da possibilidade de penhora do salário dentro do ordenamento jurídico brasileiro e de suas consequências práticas. Passa então por uma noção introdutória de conceitos e princípios, até adentrar a hipóteses de penhora e seus efeitos na esfera jurídica e pessoal. **Objetivo:** O objetivo desta monografia é analisar a possibilidade de penhora do salário e seus impasses quando tratamos de princípios dentro do Direito Processual Civil e do Trabalho. **Metodologia:** A presente monografia, possui como finalidade a pesquisa explicativa. Assim, utiliza-se de da abordagem qualitativa e também faz uso da pesquisa bibliográfica para seu fim. **Conclusão:** Concluiu-se desta monografia, que a possibilidade de penhora de parcela do salário, no Brasil, é possível e já concreta em todo ordenamento jurídico. Ocorre que, ao analisarmos tal possibilidade, nos deparamos com a colisão de normas entre a efetiva executividade no processo e princípios que protegem o salário. Assim, identifica-se a parcela de 30% do salário sendo passível de penhora em muitos precedentes, abrindo margem para uma discussão de que um número tão certo possa possuir diferentes consequências na vida do empregado/devedor. Há então a necessidade de analisar caso a caso, obtendo dos tribunais informações de cada peso da penhora na vida de cada família.

**Palavras-chave:** Penhorabilidade do salário; colisão de normas; executividade no processo; princípios do salário.



## ABSTRACT

**Introduction:** This monograph is a study and analysis of the possibility of attachment of salary within the Brazilian legal system and its practical consequences. It then goes through an introductory notion of concepts and principles, and enters the hypotheses of attachment and its effects in the legal and personal sphere. **Objective:** This monograph aims to analyze the possibility of attachment of salary and its impacts when dealing with principles within civil and labor procedural law. **Methodology:** This work has as its purpose the explanatory research. Thus, it uses the qualitative approach and also makes use of bibliographic research for its purpose. **Conclusion:** It was concluded from this monograph that the possibility of attachment of a portion of the salary in Brazil is possible and already concrete in all legal systems. It happens that, when analyzing this possibility, we are commenced in the collision of norms between the effective executivity in the process and principles that protect the salary. Thus, the portion of 30% of the salary is identified and can be attached in many precedents, opening the scope for a discussion that such a certain number may have different consequences in the employee/debtor's life. There is then a need to analyze case by case, obtaining from the courts information of each weight of attachment in the life of each family.

**Keywords:** Wage attachment; collision of standards; executivity in the process; principles of salary.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

UNILAVRAS – Centro Universitário de Lavras

MG – Minas Gerais

CO - Convenção

Art. - Artigo

CLT - Consolidação das leis do trabalho

OIT - Organização Internacional do Trabalho

CF/88 - Constituição Federal de 1988

CC/02 – Código Civil de 2002

CPC – Código de Processo Civil

STJ – Superior Tribunal de Justiça

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>14</b>
2.1 SALÁRIO: SURGIMENTO, CONCEITO E DIVISÃO EM RELAÇÃO À REMUNERAÇÃO.....	14
2.2 O SALÁRIO NO DIREITO BRASILEIRO.....	17
2.3 CARÁTER ALIMENTAR DO SALÁRIO.....	20
2.4 CLT: PRINCÍPIOS DE PROTEÇÃO AO SALÁRIO.....	22
2.5 DA EXECUÇÃO NO PROCESSO TRABALHISTA.....	24
2.6 IMPENHORABILIDADE DO SALÁRIO.....	26
2.7 DO MÍNIMO EXISTENCIAL.....	29
2.8 COLISÃO DE NORMAS.....	30
2.9 DA ABSOLUTA IMPENHORABILIDADE AOS 30% DE MITIGAÇÃO.....	32
<b>3 CONSIDERAÇÕES GERAIS.....</b>	<b>35</b>
<b>4 CONCLUSÃO.....</b>	<b>38</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>40</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O instituto da penhora é conhecido pelo mundo todo, e pode ser conceituado e entendido como um modo de se garantir que a dívida seja paga ao credor. No âmbito jurídico, o Estado investido de poder coercitivo, afeta diretamente o patrimônio do devedor e também no seu direito de controle e manutenção quanto a alguns de seus bens. Ademais, quantidade essa, devendo cobrir o valor do pagamento total da dívida atualizada, dos juros, das custas e dos honorários advocatícios, segundo o artigo 831 do Código de Processo Civil (CPC). Em suma, o(s) bem(s) do devedor é retirado de sua posse e dado como garantia ao pagamento de sua dívida no processo de execução que busca a satisfação do crédito do exequente.

Isto posto, é nítido que o CPC regra sobre a penhora em seus artigos, tanto suas possibilidades quanto seus impedimentos, mais especificamente em seu “Livro II”, Título II, Seção III e Subseção I. Assim, no artigo 832 já se encontram alguns de seus impedimentos, como bens não sujeitos à execução e os bens que a lei considera impenhoráveis ou inalienáveis. Em seguida, temos os bens impenhoráveis no artigo 833, como exemplo os móveis, os vestuários, o seguro de vida, entre outros.

Diante desse cenário, é também no Artigo 833, IV (BRASIL, 2015), que se encontra o âmago e o foco do presente projeto, a impenhorabilidade do salário:

“ Art. 833. São impenhoráveis:  
IV – [...], os **salários**, as remunerações, [...]”

Contudo, verifica-se ainda, a existência de duas exceções para o inciso acima citado, tratando-se do parágrafo segundo do artigo 833, havendo possibilidade de penhora do salário, na hipótese de pagamento de prestação alimentícia e quando o salário do devedor exceder a 50 (cinquenta vezes) o valor

do salário mínimo. Entretanto, há ainda divergências e diferentes correntes jurídicas e jurisprudências sobre a relativização da penhorabilidade do salário, uma vez que o mesmo possui natureza alimentícia.

Nesse ínterim, já nos deparamos com precedentes tratando dessa relativização da penhora e como se diferencia caso a caso. É por essa linha, que este projeto objetiva caminhar, na mitigação da norma que dita o salário como impenhorável, e como isso pode impactar positiva ou negativamente na vida pessoal e profissional do penhorado.

## 2. REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1. Salário: surgimento, conceito e divisão em relação à remuneração

O salário como conhecemos hoje, vem de uma vasta construção histórica em diversos aspectos. Antes de tudo, as primeiras sociedades a viverem em comunidade, não possuíam a noção de moeda e até mesmo a troca ainda começava a surgir entre os clãs mais próximos.

Isso posto, as trocas se iniciaram a milhares de anos como uma forma de suprir os déficits que determinado povo possuía, dando o que se tinha em abundância em troca do produto em falta. Ainda, no início, se tornou comum as trocas de animais por serviços prestados.

Diante disso, fica claro que a noção de remuneração começa lá atrás na história da humanidade. Desde a noção mais simples até a que conhecemos hoje sobre salário, o início se deu com o pensamento que surgia sobre o lucro, que até hoje é a base para que se possa pagar o salário. Dessa forma, o sentido do salário ainda se mantém o mesmo, porém, mais evoluído, melhor entendido e estudado.

Conseqüentemente, atenta-se à palavra “salário”, que vem do latim “*salarium*”, e era utilizada no período do Império Romano. *Salarium* se deriva da palavra sal, que era uma especiaria de muito valor para os povos daquela época e região. Diante disso, nota-se que o sal era a moeda de troca da população da época, assim, os soldados romanos recebia muita das vezes, o sal como remuneração, e mais a frente, o sal passa a ser tratado como remuneração para os trabalhos que eram prestados ali.

Remetendo-se ao Brasil, é importante destacar que, entre os anos de 1500 à 1888, o país passava pelo período de escravidão indígena e do negro, e pouquíssimos homens livres trabalhando. Assim se dava a divisão do trabalho na época e em nosso território nacional. Ainda, pouco antes e logo depois da abolição da escravidão, já se observa a existência de leis que regiam sobre

contratos, prestações de serviço e até mesmo a serviços dos colonos, dando indício dos primeiros passos da regulamentação do salário e direitos trabalhistas.

Diante de um tópico complexo e aberto à várias interpretações, o salário acaba por ser difícil para todo o âmbito do Direito de ser conceituado, e são traçados diversos entendimentos. Porém, na doutrina, nota-se um claro posicionamento maior sobre o entendimento do salário como sendo uma contraprestação do serviço.

Dessa forma, contraprestação do serviço foi uma das tantas outras maneiras encontradas para conceituar o salário. Entretanto, nota-se diversas críticas à essa teoria, como por exemplo o fato de o trabalhador receber o salário mesmo estando de férias, ou, se fosse seguir essa lógica da contraprestação, os trabalhos que exigissem mais fisicamente ou intelectualmente do trabalhador, deveriam por lógica, receber maior salário. Assim, percebe-se a complexidade da definição da ideia de salário, e com base na CLT, se reforça a definição citada primeiramente como contraprestação, e encontramos no artigo 457 da CLT (BRASIL, 2017):

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

Assim, para exemplificar as divergências existentes no Direito em relação ao salário, é importante citar o doutrinador Sergio Pinto Martins (2012), onde afirma que o artigo acima citado, não define salário, e sim, apenas cita os elementos que o integram, e ainda completa:

*“O conjunto de prestações fornecidas diretamente ao trabalhador pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho, seja em função da contraprestação do trabalho, da disponibilidade do trabalhador, das interrupções contratuais ou demais hipóteses previstas em lei”*  
(MARTINS, Sergio Pinto, 2012)

Deve-se atentar aqui, sobre a existência de diferentes posicionamentos doutrinários no Brasil a respeito da diferenciação entre salário e remuneração.

Diante da citação acima, notamos que o doutrinador Sergio Pinto Martins, aponta para o entendimento da existência de assimetria entre salário e remuneração. Dessa forma, há 3 posições diversas encontradas em autores brasileiros: uma que não diferencia salário de remuneração, outra que aponta para a existência de conceitos diferentes e por último uma posição doutrinária que combina os conceitos do artigo 457 e artigo 76 da CLT (BRASIL, 2017).

Respectivamente, temos o entendimento de ser uma coisa só, salário e remuneração, apenas um conjunto de retribuições por um trabalho prestado, tendo como principal fonte o contrato de trabalho e sua onerosidade. Em segunda compreensão, remuneração e salário se diferenciam entre gênero e espécie, respectivamente. Dessa forma, o salário é apenas parte da remuneração, que também se divide entre por exemplo gorjetas, dinheiro de terceiros em função da prestação de serviço e até mesmo utilidades. Por fim, a terceira corrente une a definição de salário mínimo da CLT que dita como sendo “contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, (...) capaz de satisfazer, (...) suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte”, com o conceito de remuneração da CLT, que diz ser a soma do salário com as gorjetas que receber.

Há ainda, autores que elencam elementos essenciais da remuneração, como a essencialidade, periodicidade, habitualidade, quantificação e a reciprocidade. O elemento da essencialidade, diz respeito à sua indispensável existência no contrato de trabalho, uma vez que o mesmo é de natureza onerosa. A periodicidade, tem pilares no artigo 12-1 da Convenção 95 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que diz que os salários deverão ser pagos em intervalos regulares, assim, após determinado tempo de prestação de serviço (não superior a um mês, salvo exceções – vide artigo 459, caput, CLT), o trabalhador faz jus ao recebimento de salário. O pagamento ao trabalhador, só será considerado salário, existindo a habitualidade desse pagamento, que é previamente combinado no contrato de trabalho. Por fim, a quantificação e a reciprocidade são elementos que caminham juntos. O primeiro se tratando do conhecimento do empregado em saber o valor exato que receberá pelo serviço prestado, e o segundo é a necessidade da existência de deveres e obrigações legais e contratuais entre o empregador e o empregado.



## 2.2. O salário no Direito brasileiro

O salário, em todo o mundo, sempre foi abordado de diversas maneiras, tanto no seu conceito como em seu “pagamento”. Não obstante, o Brasil passou por diversas mudanças nesse sentido, ainda, a cada ano, podemos notar alterações no salário dentro do Direito do Trabalho.

Recentemente, o país transitou por uma reformulação na Consolidação das Leis do Trabalho. Em 2017, ocorreu a Reforma Trabalhista, que foi inicialmente proposta pelo então presidente da República Michel Temer. O objetivo da reforma, que teve início de tramitação no final de 2016, era então combater o desemprego e a crise econômica do país, a proposta foi aprovada na Câmara dos Deputados em 2017, dando início à incontáveis mudanças no âmbito trabalhista.

Diante desse cenário, nota-se que as mudanças sempre ocorrem conforme o momento político/econômico em que se estabelece. Assim, o salário necessita, também, de atualizações e mudanças para que se possa proteger o empregado e também o empregador da evolução de uma sociedade.

Isso posto, diante da nova CLT, deve-se observar que o salário se trata de uma espécie de remuneração (segunda corrente citada anteriormente). Assim, além do salário, encontra-se no Direito do Trabalho, outras formas de remunerar o empregado. Ademais, o salário no âmbito nacional é pago em função do contrato de trabalho estabelecido entre o empregado e o empregador, em dinheiro ou utilidade.

O artigo 457 da CLT, é claro quando traz a remuneração sendo compreendida como o salário pago ao empregado e também as gorjetas que receber, não menos importante, traz isso como contraprestação do serviço. Nos parágrafos seguintes do mesmo artigo, tem-se a integração do salário sendo o valor fixo estipulado no contrato de trabalho, mais as gratificações legais e também comissões pagas pelo empregador.

O salário citado acima, pode ainda ser dividido em três “modalidades”: o salário pelo tempo de trabalho; esquecendo aqui a produtividade e produção, o salário por unidade de obra; aqui se leva em conta a produção e não mais o

tempo, e por fim o salário por tarefa; que observará a produção e também o tempo de trabalho (BASILE,2018)

O valor fixo pago pelo empregador, se trata do salário base do empregado, assim, não há a diminuição (em regra), do mesmo, é invariável. Isso compõem o salário fixo, ainda, como citado anteriormente, encontra-se a comissão como base de cálculos trabalhistas, e se trata da parcela variável do salário, acontece nas quantidades de vendas ou ainda da produção no fim do período trabalhado. Ademais, as gratificações do trabalhador se dão por produtividade, seu empenho e dedicação, dentre outras habilidades positivas trazidas pelo empregado, que também são integradas juntamente ao salário (BASILE, 2018).

É assim, que se pode notar a base para o estudo do salário e remuneração, na redação dos seguintes artigos da CLT:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

[...]

§ 8º As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

Diante disso, depara-se diante de algumas das várias atribuições e regulamentações do salário/remuneração no Brasil. A nova CLT, trouxe mudanças para todo o cenário atual do Direito do Trabalho. A busca pela diminuição do desemprego e combate à crise econômica se dá por diversas formas em toda sua nova redação, assim, importa ainda, a segurança para o devido pagamento do salário do empregado, seus direitos e direitos do empregador, correndo como uma via de mão dupla.

Ademais, a CF/88 em seu artigo 7º, IV, apresenta como direito dos trabalhadores rurais e urbanos, o salário mínimo. O mesmo, deve atender às necessidades vitais e básicas do empregado e sua família, como moradia, alimentação, educação, dentre outros. Um cenário que deve ser dado a devida atenção ao nosso país.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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

O artigo anterior é o pontapé inicial do presente projeto, é o entendimento primordial para como o salário atua na vida pessoal de cada empregado e até mesmo do empregador. O artigo é claro quanto ao que um salário mínimo deve cobrir no país, diante do valor da moeda vigente a cada época política social vivida. Assim, estamos diante da cobertura das necessidades vitais de uma família.

Levando em conta a atual alta taxa de desemprego que o país vive (Abril, 2021), fato principalmente devido à uma crise gerada pelo Corona Vírus em todo o globo, deve-se atentar que em inúmeros casos, uma família de quatro pessoas em que possuía duas trabalhando, possa ter passado a ter apenas uma em exercício regular de trabalho.

Isso posto, devemos levar em conta que uma possível mitigação do princípio da impenhorabilidade do salário, causa grandes efeitos na vida do

empregado. Uma vez que o salário mínimo é o menor valor pago ao funcionário para que se viva dignamente atendendo as necessidades vitais do ser humano, como reza o artigo da CF anteriormente citado, é de suma importância que se discuta esse princípio e como ele afeta o Direito do Trabalho e também a execução no Processo Trabalhista.

### **2.3. Caráter alimentar do salário**

O tópico anterior, abordou conceitos e considerações importantes para o instituto do salário, nota-se assim, sua enorme importância tanto para o cenário pessoal do trabalhador quanto para toda a economia do país e do empregador. Isso posto, tal importância se dá devido ao caráter alimentar do salário, esse mesmo, o qual o trabalhador espera como contraprestação, inserida no contrato de trabalho, verba em dinheiro para se manter e manter sua família, desde alimentação até educação.

Dessa forma, o salário não deve ser pago em forma de bônus ou cupons, e sim, na moeda corrente atual do país (em regra), para que possa cumprir sua função de suprir as necessidades básicas do empregado, como sua alimentação. É assim que dita a Convenção (CO) número 95 da Organização Mundial do Trabalho que trata da Proteção do Salário, em seu artigo 3º:

“Art. 3 — 1. Os salários pagáveis em espécie serão pagos exclusivamente em moeda de curso legal; o pagamento sob forma de ordem de pagamento, bônus, cupons, ou sob qualquer outra forma que se suponha representar a moeda de curso legal, será proibido.”

É ainda, com base no texto da CF/88 que encontra-se respaldo para atribuir natureza alimentícia ao salário, segue:

Art. 100. Os pagamentos devidos pelas Fazendas Públicas Federal, Estaduais, Distrital e Municipais, em virtude de sentença judiciária, far-se-ão exclusivamente na ordem cronológica de apresentação dos precatórios e à conta dos créditos respectivos, proibida a designação de casos ou de pessoas nas dotações orçamentárias e nos créditos adicionais abertos para este

§ 1º Os débitos de **natureza alimentícia compreendem aqueles decorrentes de salários**, vencimentos, proventos, pensões e suas complementações, benefícios previdenciários e indenizações por morte ou por invalidez, fundadas em responsabilidade civil, em virtude de sentença judicial transitada em julgado, e serão pagos com preferência sobre todos os demais débitos, exceto sobre aqueles referidos no § 2º deste artigo.

Assim, o salário é fonte de subsistência do trabalhador e de sua família, tendo assim, reconhecido seu caráter alimentar. Dessa forma, sua proteção é de suma importância para a garantia da sobrevivência dos mesmos, sendo em regra impenhorável, irredutível e irrenunciável. (RESENDE, 2020)

Isso posto, não seria possível o empregado ter o seu salário dado por produtos que o empregador produz, vende ou oferece de serviço, pois para que o empregado utilize o salário de forma a atender suas necessidades básicas, necessita de moeda. Conseqüentemente, o 13º salário não deve ser pago em outras modalidades a não ser como foi fixado seu salário mensal.

Devido a isso, pode-se tomar por base ainda o artigo 7º, X, da CF/88 que nos traz mais uma proteção ao salário, não podendo o empregador reter o salário de forma dolosa, ou ainda que limitar a utilização do mesmo por parte do empregado. Assim, é aqui que encontramos diversas teorias e divergências para com a penhora do salário.

Diante desse cenário, encontramos correntes que defendem a penhora do salário justamente pelo fato de não prejudicar as necessidades básicas do empregado, se for feita apenas pequena parcela de penhora. De outro lado, encontramos correntes em desfavor à penhora, com tantos textos de lei que protegem e delegam ao salário, função de subsistência do empregado.

Por fim, as correntes serão trabalhadas completamente nos próximos tópicos, assim, é nítido que as proteções ao salário se encontram em leis diferentes, CPC, CF/88 e ainda CLT. Dessa forma, a subsistência do trabalhador se dá por meio do salário, e acaba por ser assunto de divergências quanto à cada caso concreto, levando em conta a porcentagem da penhora, o valor da remuneração do empregado e a características do credor.

#### **2.4. CLT: Princípios de proteção ao salário**

Com base na Constituição Federal de 1988, o salário, deve, no mínimo atender às necessidades básicas, a moradia, a alimentação, as necessidades vitais do empregado, a educação, dentre outros fins dignos para o ser humano viver (CF/88 Art.7º, IV). Dessa forma, nota-se a importância de se fixar esse conceito na Lei maior do país.

É assim posto, que se pode estabelecer princípios para a proteção do salário do trabalhador, evitando abusos por parte do empregador. O ordenamento jurídico brasileiro estabelece então, esses princípios que protegem o texto constitucional citado, e ainda busca garantir um trabalho digno e que torne um meio satisfatório de o colaborador viver honrosamente a vida pessoal.

O primeiro princípio encontrado na nova CLT, se trata do princípio da irredutibilidade salarial, o qual o próprio nome sugere, não pode haver, em regra, a redução salarial do empregado. No artigo 468 caput (CLT), é dito em seu texto que não é lícito a alteração de cláusulas contratuais que resultem em prejuízo do trabalhador, especialmente aquelas que versarem sobre salário. Ademais, na CF/88 é encontrado no artigo 7º, VI, o direito do trabalhador urbano e rural, e ainda os que visem à melhoria de sua condição social, da irredutibilidade do salário. Entretanto, existe a possibilidade de redução quando ocorrer de convenção ou acordo coletivo, e as alterações citadas na CLT, apenas por mútuo consentimento e que não resultem prejuízos ao empregado.

Em seguida, depara-se com o princípio da inalterabilidade salarial, onde pode-se retornar ao mesmo artigo 468 da CLT, que nos traz a proibição da alteração do salário que resulte em prejuízo ao empregado. Permitindo assim, quando se tornar vantajoso para o trabalhador, a alteração. Princípio esse, que se remete em várias características, ao primeiro princípio citado, sendo ainda ilícito, a alteração do salário quinzenal para mensal.

O próximo princípio encontrado dentro mesmo da CLT, é o princípio da integralidade salarial, o qual dita ser vedado o desconto nos salários do empregado, ressalvando a possibilidade de adiantamentos e de dispositivos de lei ou de contrato coletivo (art. 462, CLT). Tal princípio, é proteção contra a já citada possibilidade de abuso do empregador. É de suma importância, citar aqui a possibilidade de desconto no salário, no caso de dano que é causado pelo empregado, no caso de dolo do mesmo ou tenha sido previsto no contrato de trabalho, a possibilidade de redução. Assim, retirados os descontos legais, como

o INSS, FGTS, dentre outros, é oportuno citar a súmula 342 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que diz:

Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a 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 recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico

O princípio a seguir, é de grande semelhança com o anterior, porém, garante ao trabalhador o direito de acesso ao seu salário de maneira estável e segura, se trata do princípio da intangibilidade salarial. Tal princípio pode parecer confuso, a uma primeira impressão, com o princípio da integralidade salarial, porém, se diverge quando não deve ocorrer oscilações na remuneração, oriundas da vontade do empregador ou do ramo da atividade inicial exercida pelo empregador, observa-se então, um foco maior nas reduções feitas pelo empregador, enquanto o princípio anterior leva em conta possíveis descontos feitos por terceiros, por exemplo, credores. A base legal desse princípio, pode ser encontrada no artigo 449 da CLT:

Art. 449 - Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa.

§ 1º - Na falência constituirão créditos privilegiados a totalidade dos salários devidos ao empregado e a totalidade das indenizações a que tiver direito.

§ 2º - Havendo concordata na falência, será facultado aos contratantes tornar sem efeito a rescisão do contrato de trabalho e consequente indenização, desde que o empregador pague, no mínimo, a metade dos salários que seriam devidos ao empregado durante o interregno.

Por fim, mas não menos importante, tem-se o princípio da impenhorabilidade salarial. Tal princípio é de suma importância para o tema

abordado, e diferentemente dos anteriores, sua base jurídica se encontra em texto do Código de Processo Civil, em seu artigo 833 que diz:

Art. 833. São impenhoráveis:

[...]

IV - os vencimentos, os subsídios, os soldos, **os salários, as remunerações**, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o § 2º ;

[...]

Diante desse cenário, é um princípio de forte discussão no cenário jurídico do país, encontrando exceções como no caso de dívida de prestação alimentícia, pagamento de multa de ilícito penal e mais recentemente sendo discutido, mediante o princípio da razoabilidade e proporcionalidade o juiz, a possibilidade de penhora nos casos de crédito trabalhista por parte do empregador. Ainda, existem discussões acerca da possibilidade de penhora de parte do salário, quando não vier a impedir o estilo básico de vida do empregado e que não prejudique suas necessidades básicas como ser humano. Ademais, é de suma importância levar em conta o caso concreto que estará em julgamento, a renda do empregado e sua condição financeira atual, dessa forma, é nítido que não se trata de um princípio simples e que deve ser discutido cada dia mais, de forma razoável e humana.

## 2.5. Da execução no processo trabalhista

Ante o exposto no capítulo anterior, é necessário entendermos o âmbito da execução no processo do trabalho. O processo em si, é decorrente de um termo denominado lide, que trata respeito ao conflito de interesses que passa a ser pleiteado em juízo.

Dessa forma, quando tratamos do conflito de interesse no processo trabalhista, busca então a resolução dessa lide de maneira mais eficiente



possível, garantindo direitos e princípios inerentes ao nascimento da ação em juízo.

Em suma, o objetivo do processo é a solução jurisdicional do conflito de interesses, contendo atos praticados no processo que buscam formar o convencimento da figura do juiz, para que essa decida a lide com a certeza do direito, ocorrendo sentença ou acórdão. (ROMAR, 2019)

O que temos então são duas “fases” processuais, a de conhecimento dos fatos e a da execução. Respectivamente, temos o juiz conhecendo dos direitos e acontecimentos, decidindo, e então se dá a prática da execução. O que se busca nessa segunda “fase”, é justamente garantir que o direito do credor em receber o crédito seja cumprido.

Entretanto, temos a hipótese de o executado se recusar a cumprir a medida imposta na execução. Temos então, o que se chama de execução forçada, na qual o Estado por meio de seus órgãos, dá início a esse tipo de execução buscando no patrimônio do executado, maneiras de satisfazer o direito de cumprir, do credor, fazendo o uso de medidas coativas. (ROMAR, 2019)

O que se pode notar com o exposto, é que o processo trabalhista, em sua fase de execução, busca de inúmeras maneiras, satisfazer o credor, uma vez que seu direito de receber do devedor foi levado ao limite a ponto de se postular ação judicial. Dessa forma, devemos nos atentar a maneiras de coibir também, que ocorram abusos e ilegalidades na execução, fazendo com se estabeleça então, princípios.

O primeiro, se trata do princípio da igualdade de tratamento das partes. Esse princípio tem sua base posta no artigo 5º da CF, como o inciso LV, que dia “aos litigantes, em processo judicial, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com meios e recursos a ela inerentes. É uma forma que temos aqui, em tornar as partes iguais na medida de suas desigualdades, uma vez que como já é tema superado pelos doutrinadores, em regra há a superioridade do credor em face do devedor, assim como no Direito do consumidor exista a superioridade do fornecedor mediante ao consumidor.

O segundo princípio se trata do princípio da natureza real, ou seja, apenas os bens do devedor são atingidos no momento da execução. Podemos citar aqui a exceção da prisão por dívida, que é a dívida de prestação alimentícia, onde

deve haver seus requisitos para tal, que não são pertinentes para o momento desse projeto.

O terceiro e último princípio dos mais trabalhados por toda a doutrina, é o princípio da não prejudicialidade do devedor. Como o próprio nome nos sugere, é o qual garante ao devedor que a execução se dê de forma menos gravosa para os seus bens e para sua vida. Devendo haver assim, alternativas para o cumprimento da obrigação. (ROMAR, 2019)

Destarte, podemos observar a importância dos princípios na busca de não haver abusos nas decisões e nas maneiras encontradas por órgãos judiciais para a garantia da execução. É uma forma de contrapeso em face da importância de garantia que o executado cumpra sua obrigação, assim, os bens do devedor entram em jogo, de maneira responsável e ponderada.

## **2.6. Impenhorabilidade do salário**

Como citado anteriormente, o artigo 833 do CPC nos traz a impossibilidade de penhora do salário. No mesmo pensamento, o artigo traz as impossibilidades de penhora de verbas que sirvam para a subsistência, assim como é o salário. Diz o artigo:

Art. 833. São impenhoráveis:

[...]

IV - os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o § 2º ;

[...]

Como visto, encontramos as hipóteses de renda que teoricamente são usadas para natureza alimentar, educacional e de sobrevivência digna do indivíduo, assim, temos a necessidade da proteção dos mesmos. Ademais, no artigo 769 da CLT, é trazido como fonte subsidiária do Direito Processual do

Trabalho, quando o mesmo for omissos em determinados casos, o Direito Processual Comum:

Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

É assim, que se pode caminhar com a interpretação em cima do CPC no Direito do Trabalho. Nesse sentido, a proteção do salário é luta pela dignidade da pessoa humana, de uma vida humanamente digna, afinal, o trabalhador vai atrás do empregador para que possa viver sua vida, com educação, alimentação e tudo para sobreviver dignamente com sua família.

Entretanto, é de suma importância, atentar que não se trata de uma norma absoluta. Se trata de um instituto relativo, uma vez que há a hipótese de penhora quanto à hipótese de pagamento de prestação alimentícia e também quanto às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais (artigo 833, §2º, CPC), observa-se aqui, a dependência de análise do caso concreto.

Art. 833. São impenhoráveis:

[...]

§ 2º O disposto nos incisos IV e X do caput não se aplica à hipótese de penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem, bem como às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais, devendo a constrição observar o disposto no art. 528, § 8º, e no art. 529, § 3º.

Isso posto, é possível que se questione a mitigação do dispositivo de impenhorabilidade das verbas citadas no artigo 833 do CPC. O que se pode discutir aqui, é o fato da mitigação ferir a constituição no seu entender de impenhorabilidade de salário, uma vez que se tira o direito do trabalhador de subsistência e vida digna sua e de seus familiares. Porém, mantido tais direitos constitucionais, é claramente possível uma parcela do salário ser penhorado em face do exequente.

Diante desse cenário, a mitigação é baseada aqui, na inexistência de inconstitucionalidade na penhora, de hipótese que não sejam alguma das duas

citadas no artigo 833 do CPC. Diante disso, pelo fato de não ferir a dignidade do empregado executado, é oportuno já a consideração do caso concreto, levando em conta que a subsistência e necessidades básicas da vida sejam mantidas para o empregado.

Conseqüentemente, deve-se levar em conta, que o argumento da não penhorabilidade, devido ao fato de ferir a subsistência garantida constitucionalmente ao executado empregado, seja enfraquecido com o argumento de o direito do mesmo, estar sendo posto acima da garantia do exequente em receber seus créditos.

Ante o exposto, tem-se que destacar, quanto à possibilidade da penhora em hipóteses das prestações alimentícias. É o que ocorre com honorários advocatícios, que possuem natureza alimentar, como caminha jurisprudência já consolidada pelo STJ:

ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL. EXECUÇÃO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. NATUREZA ALIMENTÍCIA. PENHORA DE VERBAS REMUNERATÓRIAS. POSSIBILIDADE. APLICAÇÃO DO ARTIGO 833, § 2º, DO CPC/2015. 1. A Corte Especial do STJ, no julgamento dos EDcl nos EAREsp 387.601/RS, Rel. Ministro Benedito Gonçalves, DJe 4/3/2015, consolidou o entendimento de que os honorários advocatícios são considerados verba alimentar, sendo possível a penhora de verbas remuneratórias para seu pagamento. 2. Com efeito, a jurisprudência do STJ é firme no sentido de que o caráter absoluto da impenhorabilidade dos vencimentos, soldos e salários (dentre outras verbas destinadas à remuneração do trabalho) é excepcionado pelo § 2º do art. 833 do CPC/2015, quando se tratar de penhora para pagamento de prestações alimentícias. Portanto, tendo os honorários advocatícios, contratuais ou sucumbenciais, natureza alimentícia é possível a penhora de verbas remuneratórias para o seu pagamento. 3. Recurso Especial Provido. (REsp 1714505/DF, Rel. Ministro HERMAN BENJAMIN, SEGUNDA TURMA, julgado em 10/04/2018, DJe 25/05/2018)

Diante disso, podemos interpretar então, a exceção bem consolidada com precedentes, sobre a possibilidade da penhora presente no Art. 833, § 2º do CPC. Ocorre que, deve-se atentar à possibilidade de mitigação do princípio da

impenhorabilidade quando fora das exceções previstas claramente no artigo anteriormente citado.

## **2.7. Do mínimo existencial**

Quando se fala em salário, deve-se lembrar de toda sua importância para o trabalhador e o impacto que esse instrumento traz no mais íntimo de suas relações e de sua própria sobrevivência. A existência de um instituto chamado “salário mínimo”, já é evidência suficiente para demonstrar que de fato temos uma remuneração mínima que deva cobrir, em certo tempo e em certa região do País, as necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte (CLT, 2017).

Dessa forma, ao falarmos da mitigação da impenhorabilidade do salário, é imperioso que falemos de ante mão do mínimo existencial no Brasil. O que nos remete aos Direitos Humanos, que segundo Alexandre de Moraes, em sua obra “Direitos Humanos Fundamentais” surgiu da evolução e junção de fontes diversas como: tradições de civilizações anteriores, pensamentos filosóficos-jurídicos, até mesmo com ideias que advém do cristianismo e ainda com o direito natural, com o objetivo primário de limitar o poder e conter abusos do poder do Estado. Temos como alicerce, o artigo 4º da CF/88 que nos traz o princípio da prevalência dos direitos humanos.

Isso posto, o mínimo existencial vai ao encontro do exposto acima, uma vez que se trata de ter condições para se viver uma vida minimamente digna, tendo conseqüentemente, seus direitos humanos e seus direitos fundamentais garantidos. Vale lembrar ainda, que novamente na CF/88, nos é dito em seu artigo 1º inciso III, que o Estado Democrático de Direito do País tem como fundamento a própria dignidade da pessoa humana.

Assim, os direitos fundamentais à dignidade, como posto pela maioria absoluta dá doutrina no Brasil, se trata de direitos básicos os quais o cidadão tem direito, como: acesso à saúde, educação, moradia, à justiça e até mesmo vestuário. Dessa forma, todo cidadão que receba seu salário e remuneração, utiliza desses para satisfazer seus direitos básicos.

O termo mínimo existencial surgiu na Alemanha em 1953, em decisão proferida pelo Tribunal Federal Administrativo Alemão, chegando um pouco mais

tarde no Brasil. Isso já mostrava que possuímos a noção do termo há bastante tempo. Mesmo antes de tal decisão, já se notava na sociedade, por registros históricos, que inúmeras pessoas viviam sem acesso devido à educação, saúde e até mesmo moradia.

Diante desse cenário, o mínimo existencial está diretamente ligado ao artigo 6º da CF/88 no qual diz:

“Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”

É nítido que o artigo acima trata dos direitos sociais em função da dignidade da pessoa humano, onde para se viver com o mínimo de dignidade, deve-se atentar até mesmo aos direitos sociais citados no artigo.

Em suma, quando falamos do termo “mínimo existencial”, como o próprio nome sugere, estamos diante de um mínimo de direitos no qual o cidadão deva usufruir para se viver dignamente. Isso posto, quando nos deparamos com a possibilidade de mitigação do princípio da impenhorabilidade do salário, estamos caminhando em solo extremamente frágil.

Isso devido ao fato de, como em inúmeras decisões recentes dos tribunais, temos encontrado a possibilidade da penhora em até 30% do salário, sem que tal decisão prejudique o empregado e o sustento de sua família. O que se deve atentar aqui, é o fato de, ao se penhorar essa parcela do salário, afetaria de maneiras diversas, cada família e suas condições, uma vez que encontramos famílias com apenas um integrante empregado, com filhos e com situações até mesmo de custos altos com saúde.

Assim, é de suma importância analisarmos e refletirmos sobre decisões que acontecem a todo momento no país, buscando sempre observarmos se não ocorre abuso de tais decisões. Uma vez que, diante de um cenário como o que ocorre à época em que é escrito esse projeto (abril de 2021), de desemprego e um grande aumento no preço de recursos básicos para a sobrevivência, uma penhora de salário muda totalmente o modo como vive uma família.

## 2.8. Colisão de normas

Como exposto no fim do capítulo anterior, podemos nos deparar, no ordenamento jurídico brasileiro, com princípios que teoricamente colidem com outros princípios e regras. Essa colisão, é encontrada em todos os âmbitos do Direito brasileiro, e como se espera, acontece aqui no Direito do Trabalho.

Diante disso, não é de hoje, e muito menos não é apenas em nosso território, que há esse atrito. O jurista alemão Robert Alexy já analisa e busca soluções para esse conflito há bastante tempo. Ainda, o mesmo autor, faz uma diferenciação entre regras e princípios, importante de entendermos antes de abordamos a colisão existente entre o princípio da impenhorabilidade do salário e a garantia da execução em favor do credor.

Princípios então, se tratam de condutas que buscam auxiliar, dentro da maior medida possível, as decisões tomadas em certo momento, buscando sempre observar as situações fáticas e jurídicas do momento e da situação em pauta, para que assim, sirvam como mandamentos de otimização. Já as regras, são condutas que se diferenciam dos princípios por serem determinações certas, assim, ou são ou não são, sendo aplicadas exatamente como exigem ou deixam de exigir, sem a busca da otimização. Assim, toda norma é uma regra ou um princípio. (ALEXY, 2006)

Essa definição posta, nos leva a entender que quando estamos falando de colisão de princípios, estamos diante de duas normas que buscam a otimização de conflitos, que em determinado momento, nos leva a diferentes fins e soluções. Assim, ao tratarmos da impenhorabilidade do salário presente no artigo 833 do CPC, estamos diante de um princípio do salário, que colide com a garantia do cumprimento de sentença na fase de execução do processo.

Assim, devemos observar que em algum momento, um dos princípios e normas deve prevalecer sobre o outro. Há aqui uma ordem de precedência, que na prática será observado através da adoção de um ao contrário do outro. Por exemplo, se levarmos em conta a impenhorabilidade do salário, do artigo já citado, deveríamos ter de esquecer a existência da garantia de execução dentro

do processo, e vice-versa, o que seria inviável para o Direito na sua busca de soluções de lides.

Para Alexy, havendo a colisão de princípios, um deve prevalecer sobre o outro, não significando que um seja inválido nem que seja cláusula de exceção. Ocorrendo assim uma ordem de prevalência, determinada pela situação prática e ponderada no caso em que esteja em pauta. Dessa forma, um princípio tende a ter um peso maior que o outro, prevalecendo assim esse de maior carga na solução do conflito. (ALEXY, 2006)

Na prática, o ideal a ser feito é o que se chama de ponderação de princípios, analisando de forma jurídica e prática qual princípio é de maior valor momentâneo. Valor esse determinado pela condição em que se apresenta a lide que venha a ser trabalhada. Devemos nos lembrar de que nenhum direito é absoluto, o que nos leva a reflexão de que em determinadas situações, se abre mão de um valor em face de um maior, para resolução de conflitos da sociedade.

O que se tem aqui, nada mais é que a proporcionalidade de princípios. O que busca com isso, é também a otimização do conflito, quando se deve escolher um princípio em face de outro. Deve-se observar as consequências da prevalência de um sobre o outro, o peso que trará, para o polo passivo e ativo do processo, a decisão de excluir um para que a lide possa ser resolvida.

Nesse viés, existem consequências quando se analisa o princípio da impenhorabilidade do salário e suas consequências em execuções. Estaríamos privando a execução uma vez que o salário fosse a única possibilidade de cobrança de dívidas, dessa forma, a prevalência da execução em face da impenhorabilidade, traz consequências diretas ligadas ao mínimo existencial.

## **2.9. Da absoluta impenhorabilidade aos 30% de mitigação**

O artigo 833, IV do CPC/2015 trouxe nitidamente a exclusão da palavra “absolutamente” de seu texto de lei. Isso, devido ao fato de no Código de Processo Civil de 1973, era dito nas seguintes palavras:

Art. 649. São **absolutamente** impenhoráveis:

(...)



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

Isso posto, pode-se observar que a retirada da palavra em destaque, deixa claro a não existência da total impenhorabilidade da renda remuneratória, o que muda de forma significativa a visão dos tribunais no Brasil. É assim, que caminha os entendimentos e precedentes atuais no ordenamento jurídico, e vem cada vez mais se consolidando a possibilidade de penhora além das duas exceções contidas no art. 833, § 2º do CPC.

Podemos ilustrar isso, com a fala da Ministra Nancy Andrighi, em Recurso Especial nº 1.673.067 – DF (2015/0136329-4), onde a mesma diz não ser absoluta a impenhorabilidade de verba remuneratória, onde a jurisprudência da Corte vem admitindo a flexibilização do princípio da impenhorabilidade quando o bloqueio da parcela do salário não prejudica a subsistência do devedor e de sua família. A Ministra acrescenta ainda, o ponto trabalhado nesse projeto sobre a ponderação entre o direito ao mínimo existencial do devedor e a satisfação executiva do Processo.

Ademais, em decisões em que a aplicação ainda se dava pelo CPC – 1973, já se deparava com a possibilidade de mitigação da regra da absoluta impenhorabilidade. Dessa forma, com a retirada do termo “absolutamente” do artigo que dita sobre tal regra, abre-se ainda mais espaço para sua mitigação e relativização. É assim que diz o julgado a seguir:

DIREITO PROCESSUAL CIVIL. RECURSO ESPECIAL. AÇÃO DE EXECUÇÃO DE TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL. PENHORA DE PERCENTUAL DE SALÁRIO. RELATIVIZAÇÃO DA REGRA DE IMPENHORABILIDADE. POSSIBILIDADE. 1. Ação ajuizada em 25/05/2015. Recurso especial concluso ao gabinete em 25/08/2016. Julgamento: CPC/73. 2. O propósito recursal é definir se, na hipótese, é possível a penhora de 30% (trinta por cento) do salário do recorrente para o pagamento de dívida de natureza não alimentar. 3. Em situações excepcionais, admite-se a relativização da regra da impenhorabilidade

das verbas salariais prevista no art. 649, IV, do CPC/73, a fim de alcançar parte da remuneração do devedor para satisfação do crédito não alimentar, preservando-se o suficiente para garantir sua subsistência digna e a de sua família. Precedentes. 4. Na espécie, em tendo a Corte local expressamente reconhecido que a constrição de percentual de salário do recorrente não comprometeria a sua subsistência digna, inviável mostra-se a alteração do julgado, uma vez que para tal mister, seria necessário o revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, inviável a esta Corte em virtude do óbice da Súmula 7/STJ. 5. Recurso especial conhecido e não provido.

(STJ – Resp: 1658069 GO 2016/0015806-6, Relator: Ministra NANCY ANDRIGHI, Data do Julgamento: 14/11/2017, T3 – TERCEIRA TURMA, Data da Publicação: DJe 20/11/2017)

Ante o exposto, fica claro que a mitigação da impenhorabilidade aqui já se torna algo corriqueiro e que já vem se consolidando cada vez mais. Porém, o que se tem que levar em conta, é o fato de não poder se naturalizar o percentual de 30% como regra para todos os casos. É necessário, uma análise a fundo das condições pessoais e familiares do devedor, para que não se tire o direito ao mínimo existencial do mesmo.

Vale observar que, desde o mês de março de 2020, o país passou a sofrer uma forte crise financeira devido a pandemia mundial do Corona vírus. Acarretando assim a inúmeras demissões pelo país, gerando altos índices de desemprego até então. Mudando drasticamente a vida das famílias, onde inúmeras passaram a ter apenas uma pessoa na casa trabalhando e recebendo sua remuneração. Já nos tirando de um mundo ideal onde a penhora direta dos 30% e uma possível não análise da situação financeira do devedor, não o prejudicaria a uma vida minimamente digna.

Assim, os tribunais do país possuem maneiras eficientes de se analisar e medir o patrimônio líquido e os ativos do devedor à época, afim de que se possa garantir um percentual adequado para a penhora de sua remuneração. Conseqüentemente, evita-se abusos e falhas ao bloquear parte direta de sua conta salário, e afasta uma possível habitualidade do uso indiscriminado do percentual dos 30%, garantindo de forma eficiente e justa, a satisfação do crédito e a garantia da vida digna do devedor.

### 3. CONSIDERAÇÕES GERAIS

Diante do que foi trabalhado no presente projeto, quando se fala em salário, é necessário retomarmos desde o seu surgimento. O salário não surge com seu conceito já pronto e concreto diante da sociedade, o mesmo sofre diversas evoluções e agregações de valores de cada época. Como ilustração, tem-se as primeiras sociedades baseando suas vidas em trocas de produtos que cada um tinha em abundância.

Assim, salário tem sua origem no latim, onde "*salarium*" se deriva da palavra sal. Durante o Império Romano, o sal era utilizado como pagamento, pois possuía alto valor de mercado na época. Hoje, após anos de evolução, a maioria doutrinária já entende o salário como contraprestação de serviço.

O que vale a observação, é o fato de alguns doutrinadores diferenciarem salário de remuneração. Respectivamente temos salário como sendo parte da remuneração, e remuneração sendo o conjunto de salário e outros tipos de contraprestação, como gorjetas.

Quando adentramos ao ordenamento jurídico brasileiro, é nítido que estamos sempre em evolução quanto a esse tipo de conceito citado anteriormente. Afinal, o Direito está em constante mudança, sempre acompanhando as mudanças da própria sociedade. Nota-se a reforma da Consolidação das Leis do Trabalho que ocorreu em 2017, necessário devido ao momento e mudanças do País.

Nesse ínterim, o artigo 457 da CLT nos traz o claro conceito e diferenciação entre salário e remuneração. Salário é então, interpretando o artigo citado, parte da remuneração, a qual compreende não só o salário, mas também as gorjetas e contraprestações pagas ao empregado. Ademais, atenta-se aqui, ao fato de existir um mínimo valor a ser pago ao funcionário para que suas necessidades vitais sejam atendidas, o dito salário mínimo.

Ainda, quando falamos de salário e seus objetivos, deve-se observar quanto ao seu caráter alimentar. No qual o salário é utilizado justamente para suprir as necessidades básicas e vitais do trabalhador, o qual deve ser pago em moeda corrente atual do país, como reza a CO nº 95 em seu artigo 3º. Dessa forma, pode-se observar a importância da proteção ao salário.

Quando se fala da proteção ao salário, destaca-se em como a CLT é clara ao trazer os princípios de para que seja garantida essa proteção, podendo encontrar ainda um princípio no Código Civil (CC) atual. Notamos o princípio da irredutibilidade salarial, da inalterabilidade salarial, da integralidade salarial, da intangibilidade salarial e por último o princípio da impenhorabilidade salarial.

Isso posto, se faz necessário a abordagem do processo trabalhista para entender como o último princípio citado pode esbarrar em outros princípios e em fases do processo trabalhista. Assim, ao se ajuizar uma ação, busca-se a solução para a lide, garantindo os direitos e também os princípios do próprio processo. Nesse sentido, quando se depara com um processo de execução, é direito do credor, ter seu crédito satisfeito. Ocorre que, quando o devedor não possui bens, nem há qualquer outra possibilidade de se garantir o pagamento do credor, fica claro que há uma colisão de normas.

Impenhorabilidade do salário e garantia da satisfação do crédito do credor que ajuizou determinada ação vão de encontro. Quando se analisa o CPC, encontramos a impenhorabilidade do salário como forma de garantir que as necessidades básicas do empregado sejam garantidas. Vale atentar quanto as exceções existentes, como a hipótese de prestação alimentícia e as importâncias excedentes a 50 salários mínimos mensais.

Dessa forma, se faz necessário, antes de se adentrar à colisão e à ponderação das normas, entender a teoria do mínimo existencial que é reconhecida no ordenamento jurídico brasileiro. Se trata do mínimo para que uma pessoa possa viver com dignidade e ter seus direitos fundamentais garantidos.

Assim, deve-se atentar à mitigação da impenhorabilidade do salário justamente nesse ponto. Como trabalhado no presente projeto, diante de uma colisão de princípios, busca-se sempre a ponderação e o peso com que cada um afeta a vida das partes envolvidas na lide. Colisão essa entre o princípio da impenhorabilidade do salário e a garantia da execução em favor do credor.

Uma vez possibilitada a penhora do salário do devedor, poderia essa penhora invadir o mínimo existencial do mesmo, afetando sua vida pessoal e familiar. Uma vez que não se opta pela possibilidade da penhora, o direito de ter o credor, seu crédito satisfeito, em casos onde a única maneira de se pagar do

devedor é justamente seu salário, há frustração na execução no processo trabalhista.

O que vem ocorrendo em decisões recentes como citado em capítulos anteriores, é o fato de se tentar ponderar a efetividade do processo, juntamente com o não afrontamento a dignidade ou a subsistência da família. É assim que diz o Exmo. Sr. Ministro Raul Araújo (relator) em jurisprudência citada no subtítulo 2.2 do projeto.

Isso posto, acredito que o caminho a se seguir diante desse conflito, é o da ponderação caso a caso, assim, 30% de salário penhorado pode de fato em tempos atuais com o agravo da pandemia do Covid-19, entrar no âmbito do mínimo existencial do devedor. Assim, deve haver uma análise da situação financeira do devedor, para que se possa entender a situação em que o mesmo se encontra, e como a penhora de sua fonte de renda afetaria sua vida e de sua família.

Diante desse cenário, é de suma importância buscar um cenário onde não haja a existência de abuso e falhas, sobre esse percentual já consolidado de 30% do salário penhorado. Para que assim, essa mitigação do princípio da impenhorabilidade do salário seja tratado de forma mais humana, afim de satisfazer o objetivo do processo, e satisfação do crédito na execução do processo.

#### 4. CONCLUSÃO

O conteúdo geral desse projeto foi apresentado de maneira a identificar e demonstrar primeiramente os conceitos básicos e a historicidade do objeto de análise aqui, o salário. Assim foi necessário, para que se entenda a importância do instituto do salário, analisando seu surgimento, caráter e até mesmo seu mínimo valor para que se garanta uma vida minimamente digna. Ademais, vale observar a importância desse, para sustentação de famílias dentro do Brasil.

Isso posto, após uma análise da base do “salário”, pode-se adentrar a como o mesmo é tratado e regulamentado dentro do ordenamento jurídico do Brasil. Temos o salário sendo tratado de maneiras diferentes, mas com uma maioria e já bem consolidada teoria e pensamento. Para alguns poucos doutrinadores, salário e remuneração são a mesma coisa, não possuindo diferenciação em momento algum. Porém, o que ocorre para a maioria e como já bem explicito pela própria CLT, o salário é apenas parte da remuneração, compreendendo ainda esse, as gorjetas por exemplo. Acredito que não se tenha mais como pensarmos de maneira diferente dada a redação da mais recente CLT.

Isso superado, deve-se atentar ao fato de o salário possuir caráter alimentar, sendo então fonte de subsistência do empregado que o recebe e de sua família que depende desse para sobreviver.

Consequentemente, surgem os princípios de proteção a esse instituto, e como se viu, o de principal importância para este trabalho, o princípio da impenhorabilidade do salário. Assim, os salários se tornam impenhoráveis dentro do ordenamento jurídico. Ocorre que, com a mudança de vigência do Código de Processo Civil de 1973 para o CPC de 2015, ocorreu a exclusão da palavra “absolutamente”, ao tratar da impenhorabilidade do salário.

Dessa forma, se abriu portas maiores dentro da interpretação da regra presente no CPC. Assim, os tribunais puderam passar a julgar de maneira mais ponderada, a mitigação desse princípio e regra do CPC.

Como posto no trabalho, já estamos diante de inúmeras decisões judiciais em que se admitem a penhora dessa espécie de remuneração. Decisões essas, que possuem o costume de abordarem a porcentagem de 30% do salário bloqueado para o pagamento de dívida ao credor.

Assim, ao analisarmos decisões judiciais com esse posicionamento, e sua frequente direção da porcentagem citada, é de suma importância analisarmos que não se trata de um número mágico. Tal número é defendido por se tratar de porcentagem que não se prejudicaria o mínimo existencial do indivíduo.

Vale ressaltar, que conforme observamos, a sociedade está em constante mudança. No ano em que o presente trabalho é escrito (2021), estamos diante de uma pandemia global, o que acarretou a inúmeras demissões no âmbito do Direito do Trabalho, e ao encarecimento de produtos básicos para a subsistência de uma família.

Conseqüentemente, devemos analisar ainda mais a automatização da penhora de 30% do salário, afim de que se evite abusos diante de decisões judiciais no Brasil.

Destarte, o ordenamento jurídico brasileiro, possui mecanismos suficientes para que se analise as condições financeiras em que o devedor se encontrará ao ser declarada a penhora. Assim, evitaríamos abusos e garantiríamos a satisfação do credor em sua ação judicial, buscando a ponderação de toda a situação envolvida.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. ED. Malheiros. Abril 2008. 5ª Edição Alemã. São Paulo – SP.

Artigo publicado na data de 06/12/2020. **A origem da palavra salário: Significado e evolução desse conceito**. Xerpay Blog, 2020. Disponível em <https://xerpay.com.br/blog/origem-da-palavra-salario/#:~:text=A%20origem%20da%20palavra%20sal%C3%A1rio%20est%C3%A1%20diretamente%20ligada%20ao%20Imp%C3%A9rio,Imp%C3%A9rio%3A%20uma%20por%C3%A7%C3%A3o%20de%20sal>

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho. Volume 28**. 8ª Edição, 2018. Ed. SARAIVA – São Paulo – SP. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553601370/>

BASTOS, Elísio Augusto Velloso – MERLIN, Lise Tupiassu – CICHOVSKI, Patricia Blagitz. **Constitucionalismo e Direitos Fundamentais**. Ed. Método, São Paulo – SP. 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-309-5754-4/>

BRASIL. **Código de Processo Civil**: Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015

\_\_\_\_\_. **Consolidação das leis do trabalho**: Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de MAIO de 1943. Reforma sancionada em 13 de julho de 2017 pelo Presidente então Michel Temer, Lei nº 13.467, passou a vigorar em 11 de novembro de 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. Revista Eletrônica de Jurisprudência. Recurso Especial nº 1.714.505 – DF (2017/0313034-5). Rel. Ministro Benedito Gonçalves. Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/860173418/recurso-especial-resp-1714505-df-2017-0313034-5/inteiro-teor-860173428>

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. Revista Eletrônica de Jurisprudência. Recurso Especial nº 1.673.067 – DF (2015/0136329-4). Rel. Ministra Nancy Andrighi. Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/499418491/recurso-especial-resp-1673067-df-2015-0136329-4/inteiro-teor-499418500>

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 342. **DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-342](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-342)



FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos Humanos Fundamentais**. Ed. SARAIVA – São Paulo – SP. 15ª Edição, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502208537/>

ISABELLE CARDOSO RICARDO, **A mitigação da regra da impenhorabilidade salarial: um estudo de caso sob o enfoque da teoria do mínimo existencial do princípio da satisfação executiva**. 2018, Trabalho de Conclusão de Curso (Obtenção do grau de Bacharel no curso de Direito) – Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Disponível em: <http://189.28.179.196/bitstream/1/6879/1/ISABELLE%20CARDOSO%20RICARDO.pdf>

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9ª edição, 2018 Ed. Atlas, São Paulo - SP

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 18ª Edição, 2020. Ed. SARAIVA – São Paulo – SP. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553617906/>

\_\_\_\_\_, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª Edição, 2021. Ed. SARAIVA – São Paulo – SP. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 16ª Edição, Ed. ATLAS. São Paulo – SP, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597000122/>

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 11ª Edição, ED. ATLAS, 2010. São Paulo – SP.

MIRELLA KAREN DE CARVALHO BIFANO MUNIZ, **O direito fundamental ao salário mínimo digno: uma análise à luz do princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. 2009, Dissertação (Requisito para obtenção do título de Mestre em Direito – Área de concentração Direito do Trabalho) – Faculdade Mineira de Direito – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Disponível em: [http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_MunizMK\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_MunizMK_1.pdf)

MORAES, Alexandre de – **Direitos Humanos Fundamentais – Teoria Geral**. Ed. ATLAS, São Paulo – SP. 12ª edição, março, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026825>

NASCIMENTO, Amauri Mascaro – NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª Edição, Ed. SARAIVA. Junho, 2014. São Paulo.

NUNES, Rizzatto. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. 4ª Edição, 2018, Ed. SARAIVA – São Paulo – SP. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553604494/>

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO. CONVENÇÃO Nº 95 – Proteção do Salário. Artigo 3 – 1. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235184/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235184/lang--pt/index.htm)

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Ed. Método, 8ª edição. Dezembro, 2019. São Paulo – SP. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552>

RIBEIRO, Marcela. **Processo Civil**. 2ª Edição, 2019. Editora FORENSE, São Paulo – SP. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530985738/>

RODRIGO, Padilha. **Direito Constitucional**. 6ª Edição, 2019, Editora MÉTODO. São Paulo – SP. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530988319/>

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito Processual do Trabalho – Esquematizado**. 1ª edição – abril/2019. Ed. SARAIVA, São Paulo - SP. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553612239>

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil. Volume 1**. 62ª Edição, 2021, Editora FORENSE, São Paulo – SP. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530994020/>