

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC  
CURSO DE DIREITO**

**FLÁVIA LINO BRUNEL**

**DA (IM) POSSIBILIDADE DE PENHORA DOS SALÁRIOS PARA FINS DE  
SATISFAÇÃO DE DÍVIDAS TRABALHISTAS.**

**CRICIÚMA**

**2013**

**FLÁVIA LINO BRUNEL**

**DA (IM) POSSIBILIDADE DE PENHORA DOS SALÁRIOS PARA FINS DE  
SATISFAÇÃO DE DÍVIDAS TRABALHISTAS.**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Graduação no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador(a): Prof. (a) Dra. Morgana Cardozo de Farias

**CRICIÚMA**

**2013**

**FLÁVIA LINO BRUNEL**

**DA (IM) POSSIBILIDADE DE PENHORA DOS SALÁRIOS PARA FINS DE  
SATISFAÇÃO DE DÍVIDAS TRABALHISTAS.**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Graduação no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Criciúma, 12 de dezembro de 2013.

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. Morgana Cardozo de Farias – Orientadora  
Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC

Prof. Raquel de Souza Felício  
Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC

Prof. Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto  
Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC

**Agradeço em primeiro lugar, a Deus, pela força e coragem durante toda esta caminhada.**

**Agradeço aos meus queridos pais, Jane e Sovenir, meus irmãos, e ao meu esposo Deivid que, com muito carinho e apoio não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida.**

**E por fim, a minha professora orientadora Morgana, que me acompanhou e é responsável pela realização deste trabalho.**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus pela oportunidade de estar realizando este trabalho e concluindo esta etapa em minha vida.

A minha família e ao meu esposo pelo apoio, incentivo e colaboração, principalmente nos momentos de dificuldades.

A minha orientadora pela sua paciência, e por estar sempre disposta a ajudar.

Agradeço aos meus colegas pelas palavras amigas nas horas difíceis, pelo auxílio nos trabalhos e dificuldades e principalmente por estarem comigo nesta caminhada tornando-a mais fácil e agradável.

Muito Obrigada!

**“Nunca deixe que lhe digam que não vale à pena acreditar nos sonhos que se tem ou que seus planos nunca vão dar certo ou que você nunca vai ser alguém.”**

**Renato Russo**

## RESUMO

O presente estudo terá como objetivo analisar as hipóteses de penhorar o salário, mesmo diante da base legal de que o salário é impenhorável, ou seja, há diversos entendimentos quanto ao assunto. Para tanto aborda temas como o conceito de execução, os procedimentos, os princípios do Direito do Trabalho, o salário, e a sua impenhorabilidade absoluta ou relativa.

A metodologia empregada foi o de pesquisa, sendo utilizado o método dedutivo, em um tipo de pesquisa qualitativa, teórica com uso de material bibliográfico, documental-legal e jurisprudencial.

Quanto aos resultados foram às pesquisas e estudo de jurisprudências quanto à possibilidade de penhorar o salário, quais sejam, se o salário é mesmo absolutamente impenhorável como está previsto em Lei, ou se ele é relativamente impenhorável como alguns Magistrados estão julgando.

Constata-se que alguns Tribunais não estão respeitando a Lei no caso da impenhorabilidade do salário, pois estão julgando pela penhora do salário de empregados a fim de sanarem as dívidas com os devedores, ultrapassando os limites da Lei.

**Palavras-chave:** execução; penhora; impenhorabilidade; salário.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CPC	Código de Processo Civil
p.	Página
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>12</b>
2.1 Princípio Da Primazia Da Realidade.....	13
2.2 Princípio Da Irrenunciabilidade e Da Indisponibilidade Dos Direitos Trabalhistas.....	14
2.3 Princípio Da Razoabilidade.....	17
2.4 Princípio Da Proteção.....	19
2.5 Princípio Da Norma Mais Favorável.....	20
2.6 Princípio Da Condição Mais Benéfica.....	22
2.7 Princípio Da Inalterabilidade salarial.....	23
2.7.1 Princípio da <i>Pacta Sunt Servanda</i> .....	24
2.7.2 Princípio Do <i>Rebus Sic Stantibus</i> .....	25
2.8 Princípio da Intangibilidade Salarial.....	25
2.9 Princípio Da Boa-Fé.....	27
2.10 Princípio Da Função Social Do Contrato.....	28
<b>3 - A AÇÃO DE EXECUÇÃO E PROCEDIMENTOS.....</b>	<b>30</b>
3.1 A Ação De Execução No Processo Civil.....	30
3.2 Liquidação De Sentença No Processo Civil.....	33
3.3 Do Cumprimento De Sentença.....	34
3.4 Liquidação De Sentença No Processo Do Trabalho.....	34
3.5 A Execução No Processo Do Trabalho.....	36
3.6 Execução Provisória e Execução Definitiva.....	37
3.7 Princípios Da Execução.....	40
3.7.1 Princípio Da Especificidade.....	40
3.7.2 Princípio Da Limitação Expropriatória.....	41
3.7.3 Princípio Da Utilidade Para O Credor.....	41
3.7.4 Princípio Da Não Prejudicialidade Do Devedor.....	43
<b>4 - DO SALÁRIO.....</b>	<b>44</b>
4.1 Da Verba Salarial – O Salário Como Fonte De Trabalho.....	44
4.2 Salário – Natureza Jurídica e Caráter Alimentício.....	46

<b>4.3 A Penhora On Line E O Sistema Bacenjud.....</b>	<b>47</b>
<b>4.4 Da Impenhorabilidade do Salário: Relativa ou Absoluta.....</b>	<b>50</b>
<b>4.5 Decisões dos Tribunais: TST e TRT da 12ª Região.....</b>	<b>52</b>
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>56</b>
<b>6 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>57</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A presente monografia terá como objetivo principal o estudo da im (possibilidade) de penhora dos salários para fins de satisfação de dívidas trabalhistas.

O seu objetivo geral será estudar os meios processuais e aplicáveis no Direito Processual do Trabalho, do procedimento executivo até chegar à satisfação do credor, ou seja, através de penhora dos bens do executado, e estudar ainda quais bens são passíveis ou não de penhora.

Como objetivo específico, esta monografia trará a possibilidade de penhorar ou não o salário, ou seja, se o salário é absolutamente impenhorável ou relativamente impenhorável, como está amparado pelo Código de Processo Civil. Analisando ainda as divergências que vem ocorrendo nas jurisprudências atuais de diversos Tribunais.

Para tanto, no Capítulo I, será estudado grande parte dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, transcrevendo seus conceitos e suas ideias principais, dentre eles temos alguns que podemos citar que são: o princípio da primazia da realidade, princípio da irrenunciabilidade dos direitos, princípio da indisponibilidade dos direitos, princípio da razoabilidade, princípio da proteção, princípio da norma mais favorável, dentre outros.

No Capítulo 2, será estudado a ação de execução e seus procedimentos, bem como no Processo do Trabalho e no Processo Civil, o cumprimento de sentença e sua liquidação, os princípios que regem a execução, e a diferença entre execução provisória e execução definitiva.

No Capítulo 3, será abordado mais precisamente o salário, a sua natureza jurídica como caráter alimentício, a penhora online juntamente com o sistema BACENJUD, e por fim, a grande questão dessa monografia, a impenhorabilidade do salário que será absoluta ou relativa, como está amparado pelo Código de Processo Civil. Para finalizar estudaremos as decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho, as quais veremos se admitem ou não a penhora sobre o salário, tendo em vista que este tem proteção legal dizendo que o mesmo é impenhorável.

## CAPÍTULO 01

### 2- PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO

A função de qualquer princípio, antes de adentrar ao assunto, é a integração de lacunas, ou seja, nos casos de ausência de leis processuais e jurisprudências, os princípios servem de critério para a solução de controvérsias. (NASCIMENTO, 2013, p. 481)

Os princípios trabalhistas, eram no início, confundidos com regras de interpretação. O maior princípio para Nascimento (2013, p. 469), por exemplo, é o princípio da proteção, pois é a proteção do trabalhador que está em primeiro lugar.

Ainda no contexto, o ilustríssimo Plá Rodriguez (2002, p. 30) define:

os princípios de Direito do Trabalho, por definição, aplicam-se a um ramo – o direito trabalhista – e não se aplicam a outros ramos. Não são necessariamente exclusivos de uma especialidade, mas não podem servir para todos os ramos, em outras palavras, serem gerais, pois deixariam de ser específicos e caracterizadores.

Para Plá Rodriguez (2002, p. 49), esses princípios constituem o ordenamento jurídico do trabalho, neste caso não pode haver contradições entre os preceitos legais, pois correspondem a concepções do direito laboral.

De acordo com Garcia (2013, p. 89-91), os princípios se dividem e exercem grandes funções no ordenamento jurídico que podem ser divididos em três funções, bem como: a primeira função dos princípios para o citado autor é a integração do ordenamento jurídico, ou seja, não havendo normas legais, cabe ao julgador recorrer aos princípios, aos costumes. Já a segunda função é a chamada interpretação, onde orienta ao juiz ou aplicador da norma o real sentido que deve ser interpretado. E por último a função dos princípios é a função inspiradora, onde o legislador elabora as suas decisões através das disposições normativas. O art. 8º da CLT traz essas funções dos princípios, conjuminado com art. 126 do CPC, que traz a mesma disposição quanto aos princípios.

Ao discorrer desta monografia, explicaremos detalhadamente os princípios e funções que do Direito do Trabalho, inicialmente pelo Princípio da Primazia da Realidade.

## 2.1 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O Conceito do princípio da primazia da realidade para Plá Rodriguez (2002, p. 339) “significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro”, ou seja, o que ocorre nos fatos é o que se dará a devida importância.

Neste princípio deve sempre prevalecer à realidade dos fatos, e não ao que foi constituído em desacordo com a verdade. (GARCIA, 2013, p. 100).

Este princípio é de grande relevância no Direito, em vista de que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) admite a possibilidade de um contrato tácito, tendo o mesmo efeito dos demais em relações de emprego.

O TRT da 12ª Região tem o seguinte entendimento:

RESCISÃO CONTRATUAL. PRIMAZIA DA REALIDADE. PRESCRIÇÃO BIENAL. No direito trabalhista, em caso de haver controvérsia entre o que aconteceu na prática e o que emerge da documentação carreada aos autos, deve-se dar preferência ao que efetivamente ocorreu no terreno dos fatos, em estrita observância ao princípio da primazia da realidade. Assim, o fato de não ter havido baixa na CTPS não impede o reconhecimento de que o contrato foi rompido há muito, em face da nítida manifestação de desinteresse das partes na sua manutenção. Reconhecida a rescisão em 2009, há mais de dois anos da propositura da ação, o exercício do direito encontra-se fulminado pela prescrição bienal, nos termos do inciso XXIX do artigo 7º da Constituição Federal. Acórdão-6ªC RO 0001247-11.2012.5.12.0010. Juíza Ligia M. Teixeira Gouvêa - Publicado no TRTSC/DOE em 04-12-2013 Acessado em 17.12.2013 Disponível em <http://www2.trt12.jus.br/juris/scripts/juris>

Este princípio é algo mais que uma presunção: constitui um critério básico que ordena que se prefiram os fatos a papéis, as formalidades e aos formalismos.

Outro exemplo que pode-se citar é a decisão recente do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, senão vejamos:

Ementa: PAGAMENTO DE SALÁRIO EXTRAFOLHA. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. As estipulações contratuais geram um valor de presunção que pode ser afastado diante da realidade comprovada dos fatos. Configura-se direito do trabalhador ver reconhecida a realidade de sua relação laboral, independentemente da forma que se tenha buscado para encobri-la. Processo nº 0002315-42.2011.5.12.0006 - Juíza Águeda Maria L. Pereira - Publicado no TRTSC/DOE em 05-09-2013 Acessado em 19/09/2013.

Para pretender a proteção dos Direitos do empregado não basta o contrato, mas requer-se a prestação efetiva da tarefa, a qual determina aquela proteção,

ainda que o contrato seja nulo ou inexistente. Essa é a ideia básica encerrada na noção de relação de trabalho. Outra ideia é de que em matéria trabalhista, há de primar sempre à verdade dos fatos sobre os acordos formais. Este segundo sentido fica especialmente manifesto na frase que considera “errôneo pretender julgar natureza de uma relação de acordo com o que as partes tenham pactuado, uma vez que se as estipulações consignadas não correspondem à realidade carecerão de qualquer valor”. (PLÁ RODRIGUEZ, 2002, p. 341)

Segundo Arnaldo Sussekind, citado por Plá Rodriguez (2002, p. 349):

A regra que prevalece do Direito do Trabalho é a da nulidade absoluta do ato anormal praticado com o intuito de evitar a aplicação das normas jurídicas de proteção do trabalho. Sempre que possível, desde que da lei não resulte solução diversa, a relação de emprego deve prosseguir como se o referido ato não tivesse sido praticado; em caso contrário, deve ser reparado, nos limites da lei trabalhista, o dano oriundo do ato malicioso. Ocorrendo simulação atinente a relação de trabalho, ou uma de suas condições, as normas jurídicas correspondentes deverão ser aplicadas em face da verdadeira natureza da relação ajustada ou da condição realmente estipulada.

O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação litígio trabalhista. (DELGADO, 2007, p. 193).

## **2.2 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE E DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Os direitos garantidos pelo Estado ao trabalhador na CLT são irrenunciáveis, indisponíveis e interrogáveis. Não há contrato ou acordo que possa tornar esses direitos inafetivos. Este princípio significa que o empregado não pode renunciar seus direitos, visto que os direitos do empregador sempre serão ao seu favor. (GARCIA, 2013, p. 98)

De acordo com Plá Rodriguez (2002, p. 142) “a renúncia é um ato voluntário pelo qual uma pessoa se desliga de um direito reconhecido a seu favor e o abandona”. Este princípio possui um efeito contrário do que ocorre no direito comum, pois no direito comum cada pessoa pode privar-se voluntariamente de uma faculdade, enquanto neste ramo isso não é possível, pois ninguém irá privar-se das vantagens que irá ser de seu próprio proveito.

Este princípio está amparado no art. 9º da CLT, combinado com o art. 7º VI da CF/88, que aliás traz a única ressalva. O fato que tais garantias devem ser respeitadas e sobrepostas a atos que impliquem a renúncia ou inaplicabilidade de direitos, tais como nos observamos no Art. 9º da CLT:

Art. 9º CLT - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

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

(...)

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Nos apontamentos de Alice Monteiro de Barros (2009, p. 174)

Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia.

O art. 503 da CLT leciona a possibilidade de redução de salários, nesta forma tem-se:

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a vinte e cinco por cento, respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Tal dispositivo não foi recepcionado pela Constituição Federal, somente sendo possível a redução do salário conforme o art. 7º, IV e VI da CF<sup>1</sup>, onde unificou salário mínimo em todo território brasileiro e proíbe assim a redução do salário, salvo o disposto quando há convenção ou acordo coletivo.

Podemos elucidar a Súmula nº 276 do TST, que evidencia que o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego. Deve-se ater ainda, que o Direito do

<sup>1</sup> 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; [...]

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Trabalho não aplica a renúncia prévia de direitos futuros, tais como podemos observar na Súmula 199 do TST:

Súmula 199 do TST:

I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário.

Inúmeras são as decisões baseadas neste princípio, vejamos abaixo jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região:

Ementa: AVISO-PRÉVIO. IRRENUNCIABILIDADE. O direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado, cabendo ao empregador o pagamento do respectivo valor mesmo quando formulado pedido de dispensa de seu cumprimento, salvo comprovação de obtenção de novo emprego pelo trabalhador (Súmula nº 276 do TST). Número do Processo: 02779-2009-053-12-00-4 Juíza Águeda Maria L. Pereira - Publicado no TRTSC/DOE em 07-02-2013 Acessado em 19/09/2013.

Desta forma, é uma garantia do trabalhador, aplicando que seus direitos são irrenunciáveis, pois já estão previstos em Lei. Por esse aspecto, a renúncia implica alusão a unilateral da parte que abdica o direito, abandono livre e voluntário do direito.

Segundo Plá Rodriguez (2002, p. 145) ele ainda enumera algumas condições que devem caracterizar quais direitos são irrenunciáveis, são esses: devem ser direitos legais, ou seja, estarem expressos na lei, direitos certos, direitos subjetivos, e direitos que beneficiem o trabalhador.

Contudo, pode-se observar que o objetivo da irrenunciabilidade é limitar a autonomia da vontade das partes, já que não seria viável que o ordenamento jurídico permitisse que o empregado se despojasse de direitos indisponíveis motivados pelo temor de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não fosse formalizada a renúncia.

O princípio da indisponibilidade é a proteção do princípio da hiperatividade das normas trabalhistas. A indisponibilidade constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar. (DELGADO, 2007, p. 186).

Os direitos do empregado são indisponíveis em razão de sua condição de necessitado e economicamente débil, não podendo abrir mão deles em favor do empregador.

É comum a doutrina valer-se da expressão irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas para enunciar os presentes princípios. Seu conteúdo é o mesmo já exposto. Renúncia é ato unilateral, ora o princípio examinado vai além de um ato unilateral. (DELGADO, 2007, p. 187).

Para Leite (2011, p. 85), este princípio é de domínio do processo do trabalho, pois há várias normas de ordem pública do direito material, o que implica a existência de um interesse social.

Plá Rodriguez (2002, p. 145) leciona o seguinte:

A fim de que a indisponibilidade não seja limitada à irrenunciabilidade, mas estendida a intransigibilidade, entende-se que a lei proíbe ao empregado não somente o sacrifício sem correspondência, que é a renúncia, como também os sacrifícios eventuais que existem na transação, quando a retenção patronal puder ser maior do que o devido.

Conclui-se que o contrato individual do trabalho, só é lícito a alteração quando há um mútuo consentimento, e quando não há prejuízos ao empregado, sob pena de a cláusula disposta atrair a nulidade.

### **2.3 PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE**

O princípio da razoabilidade, ou racionalidade como muitos autores o chamam. Aliás, Plá Rodriguez (2002, p. 392) define a razoabilidade como “qualidade do razoável” e racionalidade como “qualidade do racional”.

Pois bem, para o mesmo autor, ambas as palavras são equivalentes, porém a palavra racional é utilizada com maior frequência referindo-se ao ser humano, já a palavra razoável costuma ser definida conforme a razão do ser (Plá Rodriguez, 2002, p. 392)

Acerca deste princípio, merece destaque a lição de Mello (2002 p. 91-93)

Princípio da razoabilidade: Enuncia-se com este princípio que a Administração, ao atuar no exercício de discricção, terá de obedecer a critérios aceitáveis do ponto de vista racional, em sintonia com o senso normal de pessoas equilibradas e respeitadas das finalidades que presidiram a outorga da competência exercida. Vale dizer: pretende-se colocar em claro que não serão apenas inconvenientes, mas também

ilegítimas - e, portanto, jurisdicionalmente invalidáveis - , as condutas desarrazoadas e bizarras, incoerentes ou praticadas com desconsideração às situações e circunstâncias que seriam atendidas por quem tivesse atributos normais de prudência, sensatez e disposição de acatamento às finalidades da lei atributiva da discricção manejada. Com efeito, o fato de a lei conferir ao administrador certa liberdade (margem de discricção) significa que lhe deferiu o encargo de adotar, ante a diversidade de situações a serem enfrentadas, a providência mais adequada a cada qual delas. Não significa, como é evidente, que lhe haja outorgado o poder de agir ao sabor exclusivo de seu libito, de seus humores, paixões pessoais, excentricidades ou critérios personalíssimos, e muito menos significa, muito menos significa que liberou a Administração para manipular a regra de Direito de maneira a sacar dela efeitos não pretendidos nem assumidos pela lei aplicanda. Em outras palavras: ninguém poderia aceitar como critério exegético de uma lei que esta sufrague as providências insensatas que o administrador queira tomar; é dizer, que avalize previamente as condutas desarrazoadas, pois isto corresponderia irrogar dislates à própria regra de Direito.

(...)

Fácil é ver-se, pois, que o princípio da razoabilidade fundamenta-se nos mesmos preceitos que arrimam constitucionalmente os princípios da legalidade (arts. 5º, II, 37 e 84) e da finalidade (os mesmos e mais o art. 5º, LXIX, nos termos já apontados). Não se imagine que a correção judicial baseada na violação do princípio da razoabilidade invade o "mérito" do ato administrativo, isto é, o campo de "liberdade" conferido pela lei à Administração para decidir-se segundo uma estimativa da situação e critérios de conveniência e oportunidade. Tal não ocorre porque a sobredita "liberdade" é liberdade dentro da lei, vale dizer, segundo as possibilidades nela comportadas. Uma providência desarrazoada, consoante dito, não pode ser havida como comportada pela lei. Logo, é ilegal: é desbordante dos limites nela admitidos.

(...)

Sem embargo, o fato de não se poder saber qual seria a decisão ideal, cuja apreciação compete à esfera administrativa, não significa, entretanto, que não se possa reconhecer quando uma dada providência, seguramente, sobre não ser a melhor, não é sequer comportada na lei em face de uma dada hipótese. Ainda aqui cabe tirar dos magistrats escritos do mestre português Afonso Rodrigues Queiró a seguinte lição: "O fato de não se poder saber o que ela não é." Examinando o tema da discricção administrativa, o insigne administrativista observou que há casos em que "só se pode dizer o que no conceito não está abrangido, mas não o que ele compreende."

(...)

Plá Rodriguez (2002, p. 392-393) define desta forma "o princípio da razoabilidade consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão".

Todas as irregularidades impostas no Direito do trabalho devem obedecer aos princípios da razoabilidade, proporcionalidade, mesmo reconhecendo a existência de conflitos entre si de princípios.

## 2.4 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Diferentemente de outros princípios que norteiam a igualdade de todos, este princípio tem uma grande preocupação em amparar uma das partes no processo do trabalho: o trabalhador.

Para Souto Maior, citado por Garcia (2013, p. 94) este princípio surgiu na história, ao tempo de impedir a exploração do trabalho humano, em seguida visando melhorar as condições do empregado.

Nas relações trabalhistas há uma grande desigualdade entre as partes, sendo essa amparável por este princípio, justamente com a finalidade de igualar os desiguais, que surgiu o princípio da proteção no âmbito do direito do trabalho.

Já para Plá Rodriguez (2002, p. 83) “o princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador”.

Este princípio está ligado à própria razão do Direito do Trabalho, qual seja favorecer quem se deseja proteger, visto que historicamente os contratos de trabalho sempre foram através de partes que possuem capacidades econômicas desiguais, levando assim a diferentes formas de exploração, daí o surgimento deste princípio para proteger o lado mais fraco da lide. (PLÁ RODRIGUEZ, 2002, p. 85)

Este princípio engloba três vertentes: o “*in dubio pro operário*”, aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador. (PLÁ RODRIGUEZ, 2002, p. 107)

Bastante discutida ao longo dos anos, através da adoção desse princípio o legislador trabalhista procurou compensar a grande diferença existente entre empregado e empregador baseado na realidade socioeconômica. Para os defensores deste princípio, teríamos de um lado o empregado que vende sua força de trabalho em troca do salário e o empregador, detentor do capital, que necessita da mão-de-obra para manter sua produção e fazer girar a sua moeda, ou seja, movimentar a máquina capitalista.

Para Plá Rodriguez (2002, p. 86-89), o Princípio da Proteção no Direito do Trabalho, que deveria ser interpretado como condição de igualdade entre empregado e empregador, passa a ser visto como uma lacuna deixada pelo legislador para demandas trabalhistas desnecessárias, quando razões alguma lhe

assistem, apenas para "sufocar" o Judiciário, levando a morosidade processual em um momento que todos clamam pela celeridade processual; que deveria ser vista como litigância de má-fé nas searas trabalhistas, assim que houvesse a comprovação destes fatos.

A Súmula 51 do TST dispõe o seguinte quanto ao princípio da condição mais benéfica:

Súmula 51: as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamente.

Abaixo, jurisprudência do TRT da 12ª Região:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. O adicional de insalubridade visa indenizar danos causados ao trabalhador pelo contato diuturno com agentes agressivos a sua saúde. O adicional de periculosidade tem por fim compensar o risco à vida a que o trabalhador está exposto em decorrência do contato com agentes perigosos. Dessa forma, infere-se que os dois adicionais possuem fatos geradores diversos, diante do que devem ser pagos cumulativamente, sempre que o trabalhador exercer atividade que, por sua natureza, condições ou método de trabalho, exponha-o de forma concomitante a agentes insalubres e situações de perigo. O direito à cumulação dos adicionais está alicerçado no princípio da proteção da dignidade da pessoa humana (art. 1º, CRFB/88), no inciso XXII do art. 7º da CRFB/88, que impõe a adoção de medidas tendentes a propiciar a diminuição dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e também na Convenção nº 155 da OIT, que determina que sejam considerados os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes (art. 11, b). Processo: Nº 0002250-81.2011.5.12.0027 Juíza Viviane Colucci - Publicado no TRTSC/DOE em 05-08-2013 Acessado em 19.09.2013 Disponível em: <http://www2.trt12.jus.br/juris/scripts/juris>

Fica claro que este princípio está sempre amparando ao empregado, pois ele visa protegê-lo ao máximo.

## **2.5 PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL**

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante da elaboração da regra, no contexto de confronto entre regras concorrentes, ou por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas. (DELGADO, 2007, p. 184).

Havendo mais de uma norma de sentido diverso aplicável a uma situação jurídica, deve preferir-se a que favoreça ao empregado.

Conforme Leite (2011, p. 988) Como critério de hierarquia, permite eleger como regra prevalecente, em uma dada situação de conflito de regras, aquela que for mais favorável ao trabalhador. É possível, portanto, extrair que a verificação da norma mais favorável não poderá ser apurada pela acumulação de todas as normas favoráveis ao empregado, senão ser feita a partir de um conjunto de normas.

Leite (2011, p. 993) Na aplicação deste princípio, permite-se até mesmo afastar a aplicação hierárquica das normas, o que implica objetivamente, que determinado dispositivo legal com prevalência sobre outro(s) poderá ser preterido, caso o interessado tutelado exerça força de atração à norma “inferior”, ao se vislumbrar que apresenta condição favorável de solução à demanda proposta.

Por fim, o princípio poderá ser utilizado na interpretação das normas jurídicas, o que deverá ocorrer mediante a otimização no enquadramento jurídico de uma da situação de fato e do exame teleológico (finalístico) dos dispositivos legais aplicáveis à espécie, desde que mantidos os critérios técnico-científicos informadores da ordem jurídica.

Neste sentido, “independentemente da sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas, aplica-se, em cada caso, a que for mais favorável ao trabalhador” (SÜSSEKIND, 1997 p. 134).

Delgado (2007, p. 199) ensina que não só na interpretação das normas que esse princípio deve ser observado, abaixo:

No instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

Este princípio está amparado no art. 620 da CLT que dispõe “as condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo”, bem como o art. 444 da CLT que dispõe:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Do exposto, conclui-se que esse princípio determina que, diante de um quadro de conflito de regras, o intérprete e aplicador do direito, escolha aquela mais benéfica ao empregado, de modo a alcançar o sentido teleológico inerente ao Direito

do Trabalho, sem que isso constitua “uma separação tópica e casuística de regras” (DELGADO, 2007, p. 200).

## 2.6 PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

Para Delgado (2007, p. 186) este princípio da condição mais benéfica ao trabalhador deve entender-se por direito adquirido, ou seja, vantagens já conquistadas que não podem ser modificadas para pior. Está amparado no art. 5º XXXVI da Constituição Federal do Brasil de 1988, que dispõe:

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 liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:  
[...]  
XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

Ademais para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer sempre aquele mais favorável ao empregado (DELGADO, 2007, p. 187).

O que estes princípios abrangem são as cláusulas contratuais, ou qualquer dispositivo que tenha no direito do trabalho. (DELGADO, 2007, p. 187)

Segundo Plá Rodriguez (2002, p. 60) “a regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deva ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável.”

Alonso García *apud* Plá Rodriguez (2002, p. 131) discorre da aplicação da regra da condição mais benéfica onde surgem duas consequências: a) quando se estabelecer uma regulamentação ou disposição de caráter geral, aplicável a todo o conjunto de situações trabalhistas, estas ficarão alteradas em suas condições anteriores, desde que não sejam mais benéficas ao trabalhador do que as recentemente estabelecidas; b) salvo disposição expressa em contrário, a nova regulamentação deverá respeitar como situações concretas reconhecidas em favor do trabalhador, ou trabalhadores interessados, as condições que lhes resultem mais benéficas do que as estabelecidas para a matéria ou matéria tratadas – ou em seu conjunto – pela nova regulamentação.

Cabe ressaltar ainda, no art. 468 da CLT, que prevalecem as condições mais vantajosas para o trabalhador, como se descreve:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

O princípio da condição mais benéfica se caracteriza, portanto, na garantia da preservação das cláusulas mais benéficas ao empregado ao longo de todo o contrato.

## 2.7 PRINCÍPIOS DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL

Conforme Delgado (2007, p. 185) o princípio da inalterabilidade contratual lesiva é originário do Direito Civil, tendo sido inspirado no princípio geral deste ramo do direito denominado inalterabilidade dos contratos. Trata-se da expressão “*pacta sunt servanda*”, de acordo com a qual os contratos devem ser rigorosamente observados e cumpridos, vez que fazem lei entre as partes.

A inalterabilidade prejudicial é tratada, de forma genérica, no art. 468, da CLT.

Art. 468: Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Na esteira de tal princípio, o empregador não pode modificar a forma e o modo de pagamento do salário, isto é, não cabe ao empregador, por exemplo, transformar o salário pago por unidade de tempo em salário por unidade de obra, tampouco procede à alteração que transforme o salário composto em salário simples.

Este princípio é especial do direito do trabalho. Informa que este princípio em sua matriz civilista, que as convenções firmadas pelas partes não podem ser unilateralmente modificadas no curso do prazo de sua vigência, impondo-se ao cumprimento fiel pelos pactuantes. (DELGADO, 2007, p. 188).

O art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho é claro ao estabelecer que qualquer alteração contratual somente será válida com a observância de dois requisitos: a) anuência de ambas as partes; b) inexistência de prejuízos diretos ou

indiretos para o empregado, o que consagra o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, podendo o empregado se utilizar de seu *jus resistentiae* a fim de evitar as modificações contratuais que lhe sejam abusivas.

Desta forma, os contratos não podem ser modificados de nenhuma forma que prejudique o trabalhador, mesmo que o trabalhador esteja consentindo com as alterações, elas serão inválidas.

Neste sentido, temos no princípio da inalterabilidade contratual “*in pejus*” um grande instrumento de proteção aos direitos do trabalhador e de concretização de um efetivo equilíbrio no campo fático das relações trabalhistas em nosso país, no que toca aos contratos de trabalho e às partes nele envolvidas.

### **2.7.1 PRINCÍPIO DA PACTA SUNT SERVANDA**

Conforme Carli (2005), o termo latim “*pacta sunt servanda*” significa que os contratos existem para serem cumpridos.

Já nos dizeres de Santiago (2005, p. 36) “tal princípio na sua concepção clássica, consagra o entendimento de que, uma vez obedecidos os requisitos legais para a existência do contrato, a avença se torna obrigatória entre as partes, que não se podem desligar da relação jurídica senão por outro pacto com esse objetivo”.

Este princípio veio para dar garantia e credibilidade na relação contratual do negócio acordado, pois os contratos existem para serem cumpridos. Nesta linha de pensamento Loureiro (2002, p. 53) tem o seguinte dizer:

Não se pode dizer que o velho brocado de que “o contrato faz lei entre as partes” não seja mais aplicável no âmbito do novo direito civil, mas sim que tal “lei” pode ser revogada ou ter sua força atenuada em virtude de fatores objetivos imanentes às relações sociais, de tal modo que lhe ficam subordinados os arbítrios individuais.

Conclui-se desta forma que este princípio é de grande relevância no contrato, pois é nele que se afirma a força obrigatória de que o contrato deve ser cumprido entre as partes, podendo em caso de descumprimento gerar obrigações e sanções para tal parte.

### 2.7.2 PRINCÍPIO DO *REBUS SIC STANTIBUS*

O princípio do *rebus sic stantibus* representa a teoria da imprevisão e constitui uma exceção à regra do princípio da força obrigatória, significando “estando assim as coisas” (BARLETTA, 2002, p. 03)

Trata-se de uma causa nos contratos comutativos, como leciona Caio Mario (2005, p. 107/108):

A teoria tornou-se conhecida como cláusula *rebus sic stantibus*, e consiste, resumidamente, em presumir, nos contratos comutativos, uma cláusula que não se lê expressa, mas figura implícita, segundo a qual os contratantes estão adstritos ao seu cumprimento rigoroso, no pressuposto de que as circunstâncias ambientes se conservem inalteradas no momento da execução, idênticas as que vigoravam no da celebração.

Segundo Caio (2000, p. 105) essa expressão consiste em presumir nos contratos, uma cláusula implícita, segundo os contratantes estão adstritos ao cumprimento, tendo como pressuposto que as circunstâncias no momento da celebração do contrato sejam inalteradas, ou seja, permaneçam idênticas as que vigoravam no momento da celebração.

Por fim, Gonçalves (2004, p. 74) explica o que significado de contrato comutativo, que é o contrato o qual se aplica este princípio em tese, pois bem para o autor “são de prestações certas e determinadas. As partes podem antever as vantagens e os sacrifícios, que geralmente se equivalem decorrentes de sua celebração, por que não envolvem nenhum risco.” Temos como exemplo os seguintes contratos: permuta, compra e venda, locação, empreitada.

### 2.8 PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL

Este princípio assegura a irredutibilidade salarial, revelando-se como espécie do gênero da inalterabilidade contratual lesiva.

Delgado (2007, p. 191), para o referido autor, tem-se no ordenamento trabalhista o princípio da intangibilidade salarial, presente no núcleo basilar de princípios especiais. Tal princípio assegura o valor, montante e disponibilidade do salário tendo em vista ser caráter alimentar, dispondo que não poderá haver redução, descontos e interesses de credores ou até mesmo do empregador em face de dívidas no salário dos empregados.

Vemos, portanto, que o princípio da intangibilidade salarial se encontra atrelado ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, uma vez que possibilita a manutenção do empregado em face de tanto de necessidades básicas quanto de necessidades secundárias.

O princípio da intangibilidade salarial projeta-se em distintas direções: garantias do valor do salário; garantias contra mudanças contratuais e normativas que provoquem a redução do salário; garantias contra práticas que prejudiquem seu efetivo montante (trata-se dos problemas jurídicos envolvendo os descontos no salário do empregado.) e as garantias contra interesses contrapostos de credores diversos, sejam do empregador, sejam do próprio empregado. (DELGADO, 2007, p. 192).

Este princípio está amparado no art. 462 da CLT:

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Não há disposição legal tratando do adiantamento, mas pode ser feito desde que o empregador concorde. A Constituição Federal, no art. art. 7º, VI e X, discorre dos direitos do trabalhador.<sup>2</sup>

O dispositivo supracitado, além de proteger o valor nominal do salário, (que poderíamos chamar de "redução salarial direta"), protege também eventuais reduções indiretas do salário, excetuadas aquelas previstas nas alíneas "d", "não cumprir o empregador as obrigações do contrato" e "g" "o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários", do art. 483 da CLT, que autorizam a rescisão do contrato por culpa empresarial.

Como exceção à regra, há possibilidade de haver redução salarial: se decorrente de convenção ou acordo coletivo de trabalho, diante disto, conclui-se que o salário do empregado não pode ser reduzido, tendo em vista o seu caráter alimentar.

---

<sup>2</sup> Art. 7º - São direitos dos trabalhadores (...) além de outros:

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;  
X – proteção do salário na forma da Lei, constituindo crime a sua retenção dolosa.

## 2.9 PRINCÍPIO DA BOA-FÉ

A importância do princípio da boa-fé é tão relevante, não só nos ramos do Direito do Trabalho, mas no direito por si só.

Para Nelson Nicolliello *apud* Plá Rodriguez (2002, p. 420) “a boa-fé aparece presidindo à contratação, e, portanto, como elemento jurídico indispensável para sua interpretação e integração”.

No Direito do Trabalho, para Plá Rodriguez (2002, p. 420) a boa-fé começa com o empregado que oferece o seu trabalho para assim receber o seu rendimento, e posteriormente com o empregador que deve cumprir lealmente com suas obrigações perante ao empregado e a empresa.

Em outras palavras, para o ilustre Alsina Atienza *apud* Plá Rodriguez (2001, p. 421) este princípio é tido como princípio geral, informante da totalidade da regulamentação, apesar de ser um princípio geral do direito, é muito aplicável no Direito do Trabalho, iniciando-se pelo contrato de trabalho onde se engloba um conjunto de deveres que devem ser respeitados pela boa-fé. Porém, para outros autores esse princípio é de regra geral, não sendo específico no sistema do trabalho.

Para Plá Rodriguez (2002, p. 423) há dois tipos de objeções da boa-fé, a primeira ressalva diz respeito à boa-fé como exigência própria do direito, não sendo portanto exclusiva do Direito do Trabalho, assim frisa-se que a boa-fé constitui o primeiro elemento indispensável do direito para iniciar-se um contrato de trabalho onde não se cria somente direitos e obrigações, mas também uma ordem pessoal, deste modo, cria-se uma relação estável na qual se exige a confiança recíproca de ambas as partes. A segunda ressalva se inspira no significado e nas consequências deste princípio, tudo se concretiza na enumeração de obrigações das partes, essa objeção somente seria válida se o significado desse princípio terminasse na determinação de uma ou mais obrigações.

Cumprido salientar, que este princípio abrange as duas partes em um contrato de trabalho como já citado acima, pois em todo ramo do direito há de se esperar a boa-fé das partes.

## 2.10 PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO

O princípio da função social do contrato, primeiramente vem amparado pelo art. 641 do CC, o qual segue “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”.

A Constituição Federal de 1988 também o ampara no artigo abaixo que limita o direito de propriedade ao atendimento da função social, bem como:

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 liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XXII - é garantido o direito de propriedade;

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

Pois bem, a realização da função social somente se dará se este princípio for estendido aos contratos, não devendo afastar a sua função individual, pois a conclusão interessa a toda a coletividade.

Nesse sentido, diz Fiúza (2009, p. 398):

A função social dos contratos é como uma síntese das duas funções anteriores, os contratos são fenômenos econômico-sociais, sua importância tanto econômica como social, salta os olhos. São meio de circulação riqueza, de distribuição de renda, geram empregos, promovem a dignidade humana, ensinam as pessoas a viver em sociedade, dando-lhe noção do ordenamento jurídico geral, ensinam as pessoas a respeitar os direitos dos outros, esta seria a função social do contrato: promover o bem estar e a dignidade dos homens, por razões econômicas e pedagógicas acima descritas. A função não serve apenas para limitar o exercício dos direitos, mas antes de tudo para promover a dignidade humana.

Para Hironaka (1988, p. 145) “a função social, como qualidade inerente ao conceito de propriedade, visa adaptar este direito aos interesses maiores de toda a coletividade, além da figura singular do proprietário”.

De acordo com Moura (1988, p. 247-249) o as partes do contrato não podem mais exercer seu interesses individuais livremente, e sim o contrato deve obedecer as ordens do Estado para buscar o interesse coletivo, pois “muitas são as ordens da ordem pública que se inserem na economia jurídica do contrato”.

Os interesses privados devem atender também aos interesses sociais no geral, tendo reflexos na ordem contratual.

Para finalizar, o princípio ou cláusula geral que leva o nome da função social do contrato, deve ser compreendido pela sua abrangência para que a sua concepção esteja vinculada a cooperação, a solidariedade e ao princípio da boa-fé, além dos institutos contratuais existentes, para assim alcançar o objetivo que foi acordado entre as partes, qual seja a maior finalidade deste princípio.

## CAPÍTULO 02

### 3. A AÇÃO DE EXECUÇÃO E PROCEDIMENTOS

#### 3.1 A AÇÃO DE EXECUÇÃO NO PROCESSO CIVIL

É claro hoje em dia que as ações de conhecimentos são distintas das ações de execuções, e que essas se destacam por serem um processo autônomo de execução. A ação de conhecimento possui como objetivo uma sentença juntamente com a satisfação do credor; já a ação de execução se instaura para a concretização de um direito reconhecido em um título judicial ou extrajudicial. (DESTEFENNI, 2006, p. 462)

No direito processual civil, firmou-se o entendimento de que a execução, ainda que fundada em título executivo judicial, opera por meio de processo autônomo, distinto do processo de conhecimento. (WAMBIER, 2006, p. 224).

No processo de conhecimento ou de cognição, o objetivo é a apuração do direito já no processo de execução o alvo é tornar concreto, coercitivamente, se necessário, o que ficou decidido no processo de conhecimento, ele tem por fim satisfazer o direito que a sentença condenatória haja proclamado pertencer ao demandante vitorioso, sempre que o condenado ao que lhe fora imposto pelo julgado. (BAPTISTA, 1998, p.29).

Para Destefenni (2006, p. 464) no processo de execução, o juiz não aprecia o mérito da questão, mas sim tenta realizar os atos executivos para satisfazer o credor que possui consigo um título executivo, o qual será cobrado do devedor. Este é o objetivo da ação.

Desta forma, destacam-se outras palavras diante dos procedimentos acima citados, bem como:

Ao contrário do Processo de Conhecimento, que é um processo de sentença, e que com a sentença se exaure, o Processo de Execução tem por fim realizar as “operações práticas” necessárias a tornar efetivo o enunciado da sentença condenatória, de modo que os fatos sejam modificados e se realize a coincidência entre eles e a regra jurídica estabelecida pela sentença. (LIEBMAN, *apud* BAPTISTA 1998, p.29)

A execução é processo autônomo em relação ao processo de conhecimento, e aos títulos judiciais se equiparam os títulos pela natureza do título. A natureza da obrigação contida no título impõe uma diversidade

de procedimentos e de medidas executivas, como também a situação de insolvência do devedor. (GRECO, 2003, p.12)

O processo de conhecimento, instaurado para verificar com quem está a razão diante do litígio, não mais termina com a sentença que fica na dependência da execução. Agora, o processo de conhecimento prossegue até que a tutela do direito almejada seja prestada, mediante a atividade executiva necessária. (MARINONI, 2008, p. 53.). Neste sentido, "o que realmente importa é notar que o processo de conhecimento deixou de ser algo preocupado unicamente com a declaração do direito, isto é, com a prolação da sentença do mérito." (MARINONI, 2008, p. 56.)

O artigo 580 do CPC<sup>3</sup> deixa claro quanto à instauração da execução, tendo em vista que ela poderá ser instaurada caso o devedor não satisfaça a obrigação certa, líquida e exigível, consubstanciada em título executivo. Pois caso o devedor efetue suas obrigações, a ação de execução não será permitida, pois não cumprirá todos os requisitos necessários.

Poderá propor uma ação de execução, o credor que possuir um título executivo, para isso toda execução tem por base título executivo judicial ou extrajudicial. Segundo Cândido Dinamarco, citado por Destefenni (2006, p. 55) "Título executivo é o ato ou fato jurídico legalmente dotado de eficácia de tornar adequada a tutela executiva para a possível satisfação de determinada pretensão. Ele torna adequadas as medidas de execução forçada para a atuação da vontade da lei". Enfim, tendo em mãos os requisitos necessários, o credor poderá ajuizar uma execução por quantia, na qual o devedor será citado para pagar ou nomear bens à penhora no prazo de três dias, como dispõe o art. 652 do CPC<sup>4</sup>. A ação deve vir acompanhada do título executivo e do cálculo atualizado. Após ser citado, o devedor tem três dias para nomear os bens a penhora a fim de satisfazer o credor. Neste prazo o devedor tem a preferência para escolher quais bens serão penhorados, considerando que a execução deve ser feita da forma menos gravosa para o devedor, respeitando os princípios da menor onerosidade. (DESTEFENNI, 2006, p. 525-530).

De acordo com Bueno (2011, p. 285) a penhora é definida como:

---

<sup>3</sup> Art. 580. A execução pode ser instaurada caso o devedor não satisfaça a obrigação certa, líquida e exigível, consubstanciada em título executivo.

<sup>4</sup> Art. 652. O executado será citado para, no prazo de 3 (três) dias, efetuar o pagamento da dívida.

A penhora é ato privativo do oficial de justiça. Ele deve realizá-la em obediência ao mandado respectivo expedido pelo magistrado e que pressupõe, independentemente de se tratar de execução fundada em título judicial ou em extrajudicial, o transcurso *in albis* do prazo do para pagamento.

Para Bueno (2011), depois de esgotado o prazo para o pagamento voluntário do devedor, os atos de execução recairão sobre os patrimônios do executado, ou seja, serão penhorados.

Em outras palavras, a doutrina traz os efeitos da penhora. Para Greco (2003, p. 75):

O principal efeito da penhora é a vinculação definitiva do bem a execução. A alienação eventual posterior é irrelevante para o processo de execução, prosseguindo-se na expropriação do bem ainda que em poder de terceiro. O bem não se torna inalienável ou fora do comércio; simplesmente sua eventual e ineficaz ou irrelevante para a execução.

A definição de penhora para Destefenni (2006, p. 110) “consiste na apreensão de bem ou de bens do patrimônio do executado para, normalmente, serem convertidos, por meio de alienação judicial, em dinheiro que será utilizado para satisfação do credor.”

Ocorre que nem todos os bens do devedor são passíveis de penhora e conseqüentemente não ficam sujeitos a execução. Conforme Humberto Theodoro Júnior, citado em Destefenni (2006, p. 116) destacamos:

Nem todos os bens do devedor são atingidos pela execução forçada. Sendo o processo executivo um meio coativo de transmissão de bens para satisfação do direito do credor, vê-se, logo, que só os bens transmissíveis ou alienáveis podem ser penhorados.

No rol do art. 649 do Código de Processo Civil estão relacionados os bens absolutamente impenhoráveis, o que estudaremos no próximo capítulo detalhadamente.

De outra forma, não haverá execução, caso o devedor cumpra voluntariamente a sua obrigação, como efetuando o pagamento do débito, o qual será extinta a execução, como dispõe o art. 794 do CPC: (BRASIL, 2013)

Art. 794 Extingue-se a execução quando:

I - o devedor satisfaz a obrigação;

II - o devedor obtém, por transação ou por qualquer outro - meio, a remissão total da dívida;

III - o credor renunciar ao crédito.

Desta forma, a execução será extinta quando o devedor satisfizer a sua obrigação, ou por transação, e/ou remissão total da dívida, ou ainda quando o credor renunciar ao crédito decorrente, sendo extinta a execução, como disposto acima.

### **3.2 LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA NO PROCESSO CIVIL**

Dinamarco (2010, p. 1.118) destaca “pelo sistema posto de modo explícito na lei vigente, a liquidação faz-se sempre num processo próprio, situado entre o de conhecimento e o de execução e referindo-se todos os três ao mesmo contexto de litigiosidade.”

A idéia de reconhecer a obrigação tem a ver com o inadimplemento, ou melhor, com a necessidade de fazer, não fazer, entregar coisa e pagar quantia.

No direito processual civil existe duas modalidades de liquidação de sentença: a liquidação por arbitramento e a liquidação por artigos, como disposto no art. 475-C até 475-H, iniciando-se com a “citação do réu.”

Para Bueno (2011, p. 147) “a liquidação tem como finalidade a descoberta do valor da obrigação a ser adimplida pelo devedor, tal qual constante em título executivo judicial (art. 475-N) ou extrajudicial (art. 585)”.

A liquidação poderá ser feita de duas formas; liquidação por arbitramento e liquidação por artigos, o qual veremos a seguir.

De acordo com Bueno (2011), a liquidação por arbitramento é cabível quando for determinado pela sentença ou convencionado pelas partes, ou ainda quando exigir a natureza do objeto da liquidação. Esta deve ser entendida que necessita de uma perícia especificamente voltada para tal finalidade. No mesmo modo a liquidação por artigos conforme art. 475-E “far-se-á a liquidação por artigos, quando para determinar o valor da condenação, houver necessidade de alegar e provar fato novo”. Este fato novo é aquele que ainda não foi levado a juízo na decisão, e o qual se pretende liquidar.

O incidente de liquidação por artigos tem o fim de apurar o dano existente e o nexo da causalidade entre este e o fato apurado na fase (ou no processo) de conhecimento, onde foi proferida a sentença. (MARINONI, 2008, p. 132).

### 3.3 DO CUMPRIMENTO DE SENTENÇA

Diante do cumprimento de sentença, Bueno (2011, p. 38) relata: “o modelo de implementação concreta de um fazer, não fazer ou entregar coisa no direito positivo brasileiro passou, com as Leis 8.952/94 e 10.444/2002 a *dispensar* um “processo de execução”. O que releva é o que o juiz que impõe um fazer, um não fazer ou uma entrega de coisa reconhece que estes deveres devem ser atendidos e, independentemente de qualquer outro processo ou provocação, implementa o que decidiu. E mais, senão principalmente, o faz independentemente de um *roteiro*, de um *procedimento* fechado – de um *modelo* pré-concebido – quanto à execução. O juiz que implementa o fazer, o não fazer e a entrega pode *criar* mecanismos executivos em prol da esmoreita obtenção do fazer, do não fazer e do entregar, consoante as *necessidades* que verifica em cada caso concreto”. O cumprimento de sentença está amparado no Código Civil em seu art. 475-I<sup>5</sup>, tratando-se de obrigação de quantia certa.

O objetivo do legislador foi agilizar a justiça e conseqüentemente o cumprimento das sentenças condenatórias. Retirando a idéia de que a implementação de tais sentenças devesse passar pelo processo de execução, tais como uma nova citação do devedor, que neste caso poderia embargar a execução, assim suspendendo a ação.

### 3.4 LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA NO PROCESSO DO TRABALHO

Da mesma forma que ocorre no procedimento civil, ocorre na Justiça do Trabalho, sendo ilíquida a condenação, deverá a parte promover a liquidação, antes da execução.

Como dispõe o artigo 879 da CLT, “a liquidação de sentença poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos.” Embora mantida a modalidade de liquidação por cálculos (art. 879, caput da CLT<sup>6</sup>), já existia a própria praxe de apresentar às partes a conta de liquidação, concretizando os princípios da celeridade e da economia processual.

---

<sup>5</sup> Art. 475-I. O cumprimento da sentença far-se-á conforme os arts. 461 e 461-A desta Lei ou, tratando-se de obrigação por quantia certa, por execução, nos termos dos demais artigos deste Capítulo.

<sup>6</sup> Art. 879 - Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos.

Para Sérgio Pinto Martins (2013, p. 443)

A Lei 8.898 de 29.06.1994 deu nova redação ao artigo 604 do CPC especificando que, se a determinação do valor da condenação depender apenas do cálculo aritmético, o credor procederá a sua execução, instruindo o pedido com a memória discriminada e atualizada do cálculo. No processo do trabalho isso não trouxe modificação a liquidação de sentença por cálculos, pois na prática, era exatamente isso que já se fazia.

Com isso, a liquidação de sentença, seja qual for à modalidade, deixa de dar origem a processo autônomo, passando a ser mero incidente processual, quer dizer, fase posterior a decisão condenatória e antecedente ao seu cumprimento.

De acordo com Teixeira Filho (2001, p. 332) a liquidação “encontra a sua razão teleológica no estabelecimento do valor exato da condenação”.

No pensamento do mesmo autor acima citado, entende-se:

Sentença que deixa de fixar o valor da condenação, sendo líquido o pedido (e desde que o tenha acolhido), é omissa; sendo assim, a falta poderá ser suprida, mediante a utilização, pelo interessado, dos embargos declaratórios (CPC, art. 464, II). É elementar que inexistirá omissão se o pedido for ilíquido, ou, sendo líquida, a sentença não o acolher por inteiro, de sorte a tornar necessária a quantificação, em fase própria, do montante concedido pelo órgão jurisdicional. (TEIXEIRA FILHO, 2001, p. 334)

Para Teixeira Filho, (2001, p. 351), a liquidação por cálculo, dar-se-á:

Far-se-á a liquidação por cálculos quando o montante da condenação depender de simples operações aritméticas. Nesse caso, a sentença abriga em seu interior todos os elementos necessários para a fixação do *quantum debeat*, destinando-se essa fase, em virtude disso, apenas a revelar a exata expressão pecuniária desses elementos, o que será feito por meio de cálculos do contador.

A liquidação de sentença por cálculos é a forma mais utilizada, ela se faz quando os elementos já estão nos autos, basta calcular.<sup>7</sup>

No mesmo entendimento, quanto à liquidação por arbitramento, entende-se “Far-se-á por arbitramento a liquidação sempre que: a) assim houver sido determinado pela sentença ou ajustado pelas partes; b) o exigir a natureza do objeto da liquidação.” (Teixeira Filho, 2001. p.359)

Para o mesmo autor, há casos em que não é necessário provar fatos novos, também não pode ser efetuado por cálculo do contador, pois a quantificação

<sup>7</sup> GIGLIO, Wagner D. Direito processual do trabalho. 15 ed. São Paulo:Saraiva, 2005. P. 508.

depende de conhecimentos específicos, bem como de um perito. Onde surge a necessidade de realizar a liquidação por meio de arbitramento.

O arbitramento consiste em vistoria pericial de certas pessoas ou coisas, tendo a finalidade de apurar o *quantum* relativo em que o devedor deve cumprir.

Porém, não se deve confundir arbitragem com perícia, pois, como bem salienta Wagner D. Giglio (2005, p. 511):

Na liquidação por arbitramento, as partes não tem a faculdade de nomear assistentes, tampouco de formular quesitos, por absoluta falta de previsão legal. Já a perícia é meio de prova, e não forma de liquidar a sentença.

Em último caso, tem-se a liquidação por artigos, é aquela onde há necessidade de provar fato novo, que não estão nos autos, porém, não é qualquer fato, somente aqueles que influenciarão na determinação do *quantum* da condenação.<sup>8</sup>

Teixeira Filho (2001, p. 361-362) denomina essa modalidade de artigos porque cabe à parte peticionar o valor que deve ser liquidado na ação. Pois bem, cumpre ressaltar que se não houverem embargos, e se a parte ao requerer a liquidação por artigos não especificar o valor devido, caberá ao juiz “ordenar que precise aquilo que deseja ser liquidado, ou seja, articule, de maneira individualizada”. Ante o despacho judicial, se a parte não o cumprir a sua petição será indeferida, por inepta. Apesar disso, o interessado poderá propor outra liquidação, desta vez com eficiência para assim ser atendida.

### **3.5 A EXECUÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO**

Para Manoel Teixeira Filho (2001) o processo do trabalho necessita dos dois requisitos para completar a execução, vejamos: a) o inadimplemento do devedor; b) a existência de título executivo. Vale dizer que estes requisitos são indispensáveis para as execuções em geral.

Veremos neste item, o pressuposto legal do processo para Teixeira Filho (2001) é um título executivo da sentença condenatória passada em julgado, quanto no acórdão não cumprido.

---

<sup>8</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 2011. p. 799.

A partir da Lei nº. 9.958/00 foram inseridas as possibilidades de se executar títulos extrajudiciais no processo do trabalho, como os termos de ajustamento de conduta e comissão de conciliação prévia.<sup>9</sup>

Nesta execução, Bueno (2011, p. 71) “o juiz não aprecia o mérito, embora venha a fazê-lo se o devedor opuser embargos, hipótese em que poderá até mesmo advir uma fase de conhecimento incidental, com a realização de audiência”.

No Processo do Trabalho, a execução será feita de ofício pelo próprio Juiz, conforme dispõe o art. 878<sup>10</sup> da CLT

Para Bueno (2011) ainda, depois de verificado o inadimplemento do devedor, a norma processual atribui ao credor a possibilidade de adentrar a uma execução em face do devedor, a fim de satisfazer seu crédito. Para que credor possa exigir o adimplemento na execução, o título deve estar líquido, igual ao procedimento civil. Os títulos judiciais que podem ser executados são dois: as sentenças (decisões de primeiro grau) que estão previstos no art. 876 da CLT, e os acórdãos (decisões dos órgãos superiores da jurisdição).

Ainda, o art. 877-A da CLT, prevê a competência para julgar e processar execução de título executivo extrajudicial, “é competente para a execução de título executivo extrajudicial o juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria.”

Diante das citações acima, nota-se que a execução é parte da fase final do processo, onde busca-se a satisfação do direito do credor, que será demonstrado pelo título que a ele possuir.

### **3.6 EXECUÇÃO PROVISÓRIA E EXECUÇÃO DEFINITIVA**

A execução definitiva está amparada no art. 587 do CPC “a execução é definitiva, quando fundada em título extrajudicial”.

A regra, com efeito, é o caráter definitivo da execução. Arenhart (2009, p. 465) diz quanto a este tipo de execução “mais pura mostra de desperdício legislativo, pois é pouco mais do que é óbvio que a execução fundada em título

---

<sup>9</sup> FILHO, Manoel Antônio Teixeira. Execução no processo do trabalho. 2001 p. 35.

<sup>10</sup> Art. 878 - A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou ex officio pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente, nos termos do artigo anterior.

executivo extrajudicial é definitiva, já que não existe título executivo extrajudicial provisório, mas apenas sentença ou título executivo *judicial* provisório”.

Para Leite (2011, p. 1011) a “Definitiva é a execução fundada em sentença transitada em julgado ou em título extrajudicial” E será “provisória a execução quando o título judicial exequendo estiver sendo objeto de recurso recebido apenas no efeito devolutivo, que é a regra geral no processo do trabalho”.

Não havendo embargos então, Teixeira Filho (2001, p. 199) ha exemplo de situações em que o mesmo título judicial permite a um só tempo a execução provisória e a execução definitiva, isso acontece quando a sentença é impugnada apenas em parte, por exemplo, se o réu é condenado a pagar, décimo terceiro, férias, aviso prévio, tendo interposto recurso apenas em relação ao aviso prévio. Assim, o credor poderia promover uma execução definitiva em face das férias e do décimo terceiro, e a execução provisória quanto ao aviso prévio. No exemplo apresentado, o processo será remetido ao tribunal.

Para Teixeira Filho (2001, p. 200) a regra é clara “executa-se em caráter definitivo, o que já passou em julgado, pouco importando que isso corresponda somente à parte do título judicial. Transitando em julgado toda a sentença, estaremos em face de um título judicial que permite a sua execução definitiva plena, integral”.

A execução provisória para Leite (2011, p. 1.018), vai “até a penhora”. Essa regra impõe que os atos processuais se dão por fim quando chegam ao ato da penhora dos bens do devedor. Este conceito de execução provisória é encontrado no art. 475-O do CPC<sup>11</sup>. Ao requerer a execução provisória, o exequente instruirá a petição com cópias das peças do processo, são elas, sentença ou acórdão exequendo, certidão de interposição de recurso não dotado de efeito suspensivo, procurações outorgadas pelas partes, decisão de habilitação, se for o caso, facultativamente, outras peças processuais que o exequente considerar necessárias.

Neste sentido, no âmbito de penhorar o dinheiro do executado em execução provisória, o TST tem o seguinte entendimento:

EXECUÇÃO PROVISÓRIA. PENHORA EM DINHEIRO. Em se tratando de execução provisória, fere direito líquido e certo do impetrante a determinação de penhora em dinheiro, quando nomeados outros bens à

---

<sup>11</sup> Art. 475-O. A execução provisória da sentença far-se-á, no que couber, do mesmo modo que a definitiva, observadas as seguintes normas:

penhora, pois o executado tem direito a que a execução se processe da forma que lhe seja menos gravosa, nos termos do art. 620 do CPC - Orientação Jurisprudencial nº 62 da SBDI2/TST. Recurso a que se dá provimento. -- ( ROMS - 726806-83.2001.5.04.5555 , Relator Ministro: José Luciano de Castilho Pereira, Data de Julgamento: 28/08/2001, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 14/09/2001) Acessado em 11/10/2013.

De outro lado, a jurisprudência é bem pacífica quanto à constrição de bens nos moldes da execução provisória, abaixo segue entendimento do TRT da 12ª Região:

EXECUÇÃO PROVISÓRIA. PENHORA EM DINHEIRO. Não pode ser mantida a constrição de valores via BACENJUD em execução provisória, quando feita em detrimento da indicação de bens à penhora pelo executado no prazo legal. Juíza Mari Eleda Migliorini – Publicado no TRTSC/DOE em 25-02-2013. Acessado em 11/10/2013.

Respeitando o princípio da forma mais onerosa ao devedor, é correto que a constrição de valores via BACEN JUD, de uma forma ou de outra, ela irá constriuir o executado, tendo em vista que o dinheiro que está depositado em conta bancária, provavelmente já teria algum fim devido, o qual será objeto de penhora, prejudicando assim ao executado, e ferindo o princípio acima citado.

Com base nos apontamentos Leite (2011, p. 1018/1019) temos o seguinte entendimento:

No tocante à possibilidade de penhora em dinheiro nas execuções provisórias, não vemos qualquer impedimento. Aliás, o art. 475-O, caput, do CPC dispõe que a execução provisória far-se-á, no que couber, do mesmo modo que a definitiva, sendo certo que seu inciso III deixa patente a possibilidade do “levantamento de depósito em dinheiro”.

O TST adotou a Súmula n. 417, item III, que tem o seguinte texto:

III - Em se tratando de execução provisória, fere direito líquido e certo do impetrante a determinação de penhora em dinheiro, quando nomeados outros bens à penhora, pois o executado tem direito a que a execução se processe da forma que lhe seja menos gravosa, nos termos do art. 620 do CPC.

De outro lado, cabe ressaltar que a penhora de dinheiro em execução provisória é admissível, mesmo que tendo a indicação de outros bens, e até mesmo inclusive por meio de BACEN JUD.

Vale lembrar que não somente o dinheiro do devedor poderá ser penhorado, como também outros bens que estão incluídos no rol do art. 655<sup>12</sup> do CPC, inclusive com atos expropriatórios, porém se deve respeitar a ordem que o artigo traz. O primeiro bem do devedor que poderá ser penhorado preferencialmente será o dinheiro, em seguida os veículos via terrestre, bens móveis em geral, bens imóveis, navios e aeronaves, ações e quotas de sociedade empresária, entre outros que estão incluídos no rol do artigo acima citado.

### **3.7 PRINCÍPIOS DA EXECUÇÃO**

#### **3.7.1 PRINCÍPIO DA ESPECIFICIDADE**

O princípio da especificidade está amparado nos arts. 627<sup>13</sup> e 633<sup>14</sup> do CPC no qual dizem respeito as execução das obrigações para entrega de coisa, obrigação de fazer ou não fazer decorrentes de títulos extrajudiciais.

Segundo Leite (2011, p. 1.024) este princípio, dá ao credor o direito de receber além de perdas e dano, o valor da coisa quando este não for entregue. No processo do trabalho as hipóteses são de retenção, pelo empregador.

Conforme leciona Leite (2011, p. 1024):

Tratando-se de obrigação de fazer ou não fazer, e se no prazo fixado o devedor não satisfizer a obrigação, é lícito ao credor, nos próprios autos do processo, requerer que ela seja executada à custa do devedor, ou que haja perdas e danos, caso em que a obrigação de fazer ou não fazer se converte em indenização (obrigação de pagar). No processo do trabalho, é comum a sentença que condena o empregador a reintegrar o empregado ao

---

<sup>12</sup> Art. 655. A penhora observará, preferencialmente, a seguinte ordem:

I - dinheiro, em espécie ou em depósito ou aplicação em instituição financeira;

II - veículos de via terrestre;

III - bens móveis em geral;

IV - bens imóveis;

V - navios e aeronaves;

VI - ações e quotas de sociedades empresárias;

VII - percentual do faturamento de empresa devedora;

VIII - pedras e metais preciosos;

IX - títulos da dívida pública da União, Estados e Distrito Federal com cotação em mercado;

X - títulos e valores mobiliários com cotação em mercado

XI - outros direitos.

<sup>13</sup> Art. 627. O credor tem direito a receber, além de perdas e danos, o valor da coisa, quando esta não lhe for entregue, se deteriorou, não for encontrada ou não for reclamada do poder de terceiro adquirente.

<sup>14</sup> Art. 633. Se, no prazo fixado, o devedor não satisfizer a obrigação, é lícito ao credor, nos próprios autos do processo, requerer que ela seja executada à custa do devedor, ou haver perdas e danos; caso em que ela se converte em indenização.

emprego. Caso o empregador não cumpra a obrigação no prazo fixado na sentença, deverá arcar com o pagamento de multas, geralmente por dia de atraso.

Conclui-se que este princípio quer dar ao credor o que ele perdeu diante da inadimplência do devedor, ou dar ao menos o resultado mais próximo ao esperado, e caso não seja possível, lhe indenizar pelos prejuízos causados.

### **3.7.2 PRINCÍPIO DA LIMITAÇÃO EXPROPRIATÓRIA**

Entende-se pelo princípio da limitação expropriatória que os atos da execução vão somente até o limite da satisfação da dívida, acrescida de juros, custas e correção monetária. No entender de Leite (2011, p. 1.022) embora que a própria legislação prevê que o devedor responde no limite de todos os seus bens, presentes e futuros para o cumprimento das obrigações assumidas. Pois bem, é necessário saber que há uma limitação no que tange a quantidade e a qualidade dos bens que serão objetos de constrição e expropriação. No mesmo entender, como está disposto no art. 659<sup>15</sup> do CPC, tem que se o devedor não pagar a dívida, o oficial de justiça poderá penhorar seus bens até o limite da dívida, caso a pesquisa seja negativa, a execução será inexitosa.

De outra forma, fica clara que a limitação expropriatória só existe com o fim de impedir que o devedor seja prejudicado, e que o credor, enriqueça ilegalmente.

### **3.7.3 PRINCÍPIO DA UTILIDADE PARA O CREDOR**

Abaixo entendimento do Tribunal Regional Federal da 3ª Região:

PROCESSUAL CIVIL. EXECUÇÃO FISCAL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. PENHORA DE ESTABELECIMENTO. MEDIDA EXCEPCIONAL. NOMEAÇÃO DE BEM IMÓVEL RURAL, SITUADO EM LOCALIDADE DISTANTE. PRINCÍPIO DA MENOR ONEROSIDADE DA EXECUÇÃO. PRINCÍPIOS DA UTILIDADE DA EXECUÇÃO E DA SATISFAÇÃO DO DIREITO DO CREDOR. PROVA DA PROPRIEDADE IMÓVEL. 1. Ao decidir sobre a medida executiva mais adequada, deve o juiz ponderar, de um lado, os princípios da utilidade da execução e da satisfação do direito do credor e, de outro, o da menor onerosidade para o devedor. 2. Havendo duas formas de realizar a execução, ambas capazes de proporcionar a satisfação do direito do credor, deve o juiz optar pela menos gravosa para o devedor. 3. O simples fato de o executado haver nomeado à penhora bem imóvel rural,

<sup>15</sup> Art. 659. A penhora deverá incidir em tantos bens quantos bastem para o pagamento do principal atualizado, juros, custas e honorários advocatícios.

situado em outro Estado da Federação, não basta para autorizar a recusa do exeqüente e tampouco para ensejar a penhora do estabelecimento comercial, medida esta que possui cunho excepcional (Lei n.º 6.830/80, art. 11, § 1º). 4. Na execução, o fato de o devedor não demonstrar de imediato a propriedade do bem imóvel oferecido à penhora não autoriza tornar ineficaz a nomeação, uma vez que a oportunidade própria para a comprovação do domínio é aquela prevista no art. 656, parágrafo único, do Código de Processo Civil. 5. Agravo desprovido.

(TRF-3 - AG: 8517 SP 2001.03.00.008517-2, Relator: JUIZ NELTON DOS SANTOS, Data de Julgamento: 30/08/2005, Data de Publicação: DJU DATA:19/05/2006 PÁGINA: 382)

Diante do entendimento acima citado, fica claro que este princípio é de suma importância para a execução, pois no caso de penhora de bens do devedor, deve o juiz ponderar no princípio da utilidade da execução e o princípio da satisfação do direito do credor, para assim satisfazer as duas partes de melhor maneira.

Na mesma linha deste entendimento, temos abaixo decisão do mesmo Tribunal acima:

AGRAVO LEGAL EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. CÍVEL. ARTIGOS 655, INCISO I, E 655-A DO CPC. PENHORA ON LINE. PRINCÍPIO DA MENOR ONEROSIDADE E PRINCÍPIO DA MÁXIMA UTILIDADE DA EXECUÇÃO. EXECUÇÃO EQUILIBRADA. JURISPRUDÊNCIA DO STJ. RECURSO IMPROVIDO. 1. Os argumentos expendidos no recurso em análise não são suficientes a modificar o entendimento explanado na decisão monocrática. 2. Nos termos do artigo 655 do Código de Processo Civil, a penhora observará, preferencialmente, a ordem nele estabelecida, na qual figura, em primeiro lugar, "dinheiro, em espécie ou em depósito ou aplicação em instituição financeira" (inciso I). 3. De acordo com o art. 655-A do CPC, "para possibilitar a penhora de dinheiro em depósito ou aplicação financeira, o juiz, a requerimento do exeqüente, requisitará à autoridade supervisora do sistema bancário, preferencialmente por meio eletrônico, informações sobre a existência de ativos em nome do executado, podendo no mesmo ato determinar sua indisponibilidade, até o limite do valor indicado na execução." 4. Se a penhora on line representa constrição sobre dinheiro em depósito ou aplicação financeira, e se este bem é aquele sobre o qual a penhora preferencialmente deve recair, deve-se ter por descabida a exigência de demonstração, por parte do credor, do esgotamento de buscas por outros bens penhoráveis, até porque "o princípio da economicidade não pode superar o da maior utilidade da execução para o credor, propiciando que a execução se realize por meios ineficientes à solução do crédito exeqüendo" (REsp 891.630/RS, Rel. Ministro LUIZ FUX, PRIMEIRA TURMA, julgado em 12/02/2008, DJe 27/03/2008). 5. O artigo 620 do Código de Processo Civil consagra o princípio da menor onerosidade e tem por finalidade assegurar a defesa do patrimônio do executado de boa-fé, possibilitando a satisfação do débito de forma menos gravosa. Contudo, conjugado ao princípio da menor onerosidade, vigora também o princípio da máxima utilidade da execução, que se traduz na noção de que a execução deve redundar em proveito do credor, no resultado mais próximo que se teria caso não tivesse havido a transgressão de seu direito (artigo 612 do Código Processo Civil). Ambos os princípios formam a estrutura do processo de execução e a sua compatibilidade dá-se o nome de execução equilibrada. 6. A exequente não está obrigada a aceitar os bens indicados à penhora pela executada, quando, desrespeitada a ordem legal, existirem

outros bens penhoráveis que possam garantir o crédito da execução de forma mais eficiente. 7. Agravo legal não provido.  
(TRF-3 - AI: 38102 SP 0038102-86.2011.4.03.0000, Relator: DESEMBARGADORA FEDERAL VESNA KOLMAR, Data de Julgamento: 14/08/2012, PRIMEIRA TURMA) Acessado em 15/10/2013.

### 3.7.4 PRINCÍPIO DA NÃO PREJUDICIALIDADE DO DEVEDOR

Primeiramente, cabe ressaltar que este princípio está amparado no art. 620 do CPC, que tem a seguinte redação “quando por vários meios o credor puder promover a execução, o juiz mandará que se faça pelo modo menos gravoso para o devedor”.

Para Leite (2011, p. 1.023), este princípio é inspirado nos princípios da justiça e de equidade. Tendo em vista, que no procedimento trabalhista, é o credor que normalmente está em situação humilhante, e deprecária. Pois sendo comparado ao processo civil onde as lides geralmente se dão com pessoas presumivelmente iguais, já no processo do trabalho, esta lide é diferente, levando em conta que a execução deve ser processada de maneira menos gravosa e prejudicial ao devedor.

Nos dizeres de Misael Montenegro (2008, p. 234):

O dispositivo da lei analisado qualifica-se como favor *debitoris*, garantindo que dentre várias formas possíveis de se operar o (natural) sacrifício do devedor que se prossiga pelo caminho menos torturoso, que menos o traumatize. Se o devedor possui dois bens, cada um de valor suficiente para o adimplemento da obrigação, a lei lhe confere a prerrogativa de requerer a substituição do bem penhorado, desde que comprove cabalmente que a substituição não trará prejuízo algum ao exequente e será menos onerosa para ele devedor. No mesmo sentido, na hipótese de se constatar que a arrematação foi efetivada por preço vil, aconselha-se o seu desfazimento, o que pode embasar a oposição dos embargos à arrematação.

Por este princípio conclui-se que a execução deve ter o máximo resultado com o menor dispêndio de atos processuais e prejuízos ao devedor.

## CAPÍTULO 03

### 4. DO SALÁRIO

#### 4.1 DA VERBA SALARIAL - O SALÁRIO COMO FONTE DE TRABALHO

Para Nascimento (2013), um dos direitos fundamentais do ser humano é o direito ao salário; este é percebido diante do vínculo além de relação de emprego. Alguns profissionais, por exemplo, o que se recebe não tem a denominação de salário, porém de honorários, como é o caso dos autônomos. Enfim, é o nome atribuído ao pagamento relacionado ao contrato de trabalho. Como já citado, o salário vem para prover as necessidades humanas, pois é questão de dignidade do ser humano receber uma renda mensal, podendo ser uma renda mínima, o qual é denominado de salário mínimo.

Conforme Nascimento (2013, p. 836):

Salário é a contraprestação fixa paga pelo empregador pelo tempo de trabalho prestado ou disponibilizado pelo empregado, calculada com base no tempo, na produção ou em ambos os critérios, periodicamente e de modo a caracterizar-se como ganho habitual do trabalhador. (NASCIMENTO, 2013, p. 836).

O salário está amparado no art. 457 da CLT, que salienta o seguinte:

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.

Para Delgado (2005, p. 26), salário é “o conjunto de parcelas “contraprestativas” pago pelo empregador ao empregado em decorrência da relação de emprego”.

Em outra perspectiva Nascimento (2006) também pontua o salário:

O conjunto de percepções econômicas devidas pelo empregador ao empregado, não só como contraprestação do trabalho, mas também pelos períodos em que estiver à disposição daquele aguardando ordens, pelos descansos remunerados, pelas interrupções do contrato de trabalho ou por força da lei.

Na legislação brasileira, o salário mínimo está previsto no art. 76 da CLT, assim transcrito:

Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada

época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Denota-se, mais a frente, em seu art. 457, § 1º do mesmo dispositivo legal:

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 não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Para Nascimento (2013, p. 351) o salário:

salário é o conjunto de percepções econômicas devidas pelo empregador não só como contraprestação do trabalho, mas, também, pelos períodos em que estiver a disposição daquele aguardando ordens, pelos descansos remunerados, pelas interrupções do contrato de trabalho ou por força da lei.

Süssekind (2004, p. 226) define que a remuneração é todo provento legal e habitualmente auferido pelo empregado, seja pago por terceiro ou pelo próprio empregador, decorrente do contrato de trabalho. Diz-se ainda que a remuneração é composta pelo salário direto, o indireto, e o variável, a modo de complementar o seu salário.

Conforme Súmula 354 DO TST

As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

Vários são os conceitos de salário e remuneração. O que veremos a frente será a possibilidade de penhorar o salário do devedor, tendo em vista que o mesmo conforme disposto no art. 649, IV<sup>16</sup> do CPC é absolutamente impenhorável.

Pois bem, cabe ressaltar que o salário deve ser pago em dinheiro, a CLT exige que seja em moeda corrente do País, e considera-se não efetuado o pagamento se for em moeda estrangeira. (BUENO, 2011).

<sup>16</sup> 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;

No mesmo entendimento, cabe dizer que o empregado pode receber bens econômicos como forma de pagamento, bem como vale alimentação e habitação. Porém nem todo salário pode ser pago desta forma, 30% necessariamente deverão ser em dinheiro. Este pagamento em espécie é prática em alguns setores como hotelaria, restaurantes, e em razão disso, há um desconto pela concessão dessas vantagens. Em situações como estas surgem alguns problemas jurídicos. Assim as utilidades mencionadas integram o salário? Se a resposta for positiva resultariam várias conseqüências, dentre essas o recolhimento mensal do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), a incidência no décimo terceiro, e assim por diante. (BUENO, 2011, p. 372).

Para Bueno (2011, p. 373) “o salário deve ser pago em períodos máximos de um mês, salvo comissões, percentagens e gratificações”. “A CLT fixa o 5º dia útil do mês subsequente ao do vencimento. Se o salário é pago por quinzena ou semana, o pagamento será efetuado no 5º dia seguinte ao do vencimento”.

#### **4.2 SALÁRIO – NATUREZA JURÍDICA E CARÁTER ALIMENTÍCIO**

Acima vimos os conceitos de salário, pois bem, cumpre salientar que salário tem natureza e caráter alimentício. Primeiramente, cabe a proteção do salário juntamente com os princípios trabalhistas.

Leite (2008, p. 422) preleciona que “os pedidos veiculados nas iniciais trabalhistas são, via de regra, relativos a salário, ou seja, parcelas com nítida natureza alimentícia”.

Pois bem, cumpre salientar que o salário tem uma importância indiscutível para toda a sociedade, por isso ele leva como base que tem natureza e caráter alimentício por isso não deve ser penhorado, pois é mediante o salário que o empregado tira o seu sustento.

Cabe ressaltar o caráter alimentício e a função social do salário, nas palavras de Delgado (2008, p. 708):

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 [...].

As decisões diante da impenhorabilidade de salário são inúmeras, tendo em vista que o mesmo tem caráter alimentício, amparado também pelo o art. 649, IV do CPC onde estão previstos os bens absolutamente impenhoráveis. Abaixo decisão do Tribunal de Justiça de São Paulo:

CONTRATO BANCÁRIO - RETENÇÃO DE SALÁRIO - Descabimento - O caráter alimentar do salário impede que seja retido ou penhorado - Aplicação do disposto no art. 7o, inciso X, da Constituição Federal e do art. 649, inciso IV, do Código de Processo Civil - Decisão reformada - Recurso provido \*. (TJ-SP - -.....: 3678548920108260000 SP , Relator: Carlos Lopes, Data de Julgamento: 14/12/2010, 18ª Câmara de Direito Privado, Data de Publicação: 05/01/2011) Acessado em 15/10/2013.

Jurisprudência do Tribunal Regional da 12ª Região:

RELATIVIZAÇÃO DA IMPENHORABILIDADE DOS SALÁRIOS. LIMITES. A relativização da impenhorabilidade dos salários, fundada no caráter alimentar da dívida trabalhista, encontra limites na hipossuficiência econômica do devedor. Demonstrado, nos autos, que o salário não alcança dois salários mínimos, resta impositiva a não constrição, sob pena de prejuízo à subsistência do executado. Juíza Maria Aparecida Caitano – Publicado no TRTSC/DOCE em 02-09-2013. Acessado em 15/10/2013.

Outra decisão:

COBRANÇA DE DÍVIDA ATIVA DE NATUREZA NÃO TRIBUTÁRIA. EQUIPARAÇÃO AO CRÉDITOS TRABALHISTAS. IMPOSSIBILIDADE. O crédito trabalhista prefere aos demais pelo caráter alimentar, situação que nem de longe se assemelha às execuções de dívidas ativas decorrentes de multas impostas pelos órgãos fiscalizadores da União, decorrentes do descumprimento de legislação trabalhista. [Imagem do Documento](#) - Juíza Mari Eleda Migliorini - Publicado no TRTSC/DOE em 13-11-2012 Acessado em 15/10/2013.

### **4.3 A PENHORA ON LINE E O SISTEMA BACENJUD**

A penhora on *line* para Leite (2011, p. 1.049), foi uma das soluções encontradas no seguimento de penhorar o dinheiro existente em conta, apesar de ser bem aceita por uns, para outros esta não foi uma boa solução, pois primeiramente foi a celebração do Convênio BACEN JUD entre o Banco Central e o TST, prevendo a possibilidade do TST, o STJ e os demais Tribunais, encaminharem o pedido as instituições financeiras autorizadas a repassarem a informação de existência de contas correntes e aplicações financeiras, para assim ser determinado o bloqueio, o desbloqueio ou outras solicitações que as partes pleitearem.

Leciona Leite (2011, p. 1.050) entretanto que da posse das informações, o Magistrado poderá expedir ordem de bloqueio imediatamente. Ainda que o executado não possua bens passíveis de penhora, o bloqueio terá igual valor e permitirá dar efetividade as decisões judiciais.

O artigo 655-A do Código de Processo Civil disciplina o que na prática chama-se de “penhora on line”. Para Bueno (2011, p; 287) a penhora *on line* é a possibilidade do magistrado cadastrado no Banco Central do Brasil, tendo “como efeito a constrição de valores em dinheiro por intermédio do Convênio BACEN JUD, e de outras providências”.

Para Marco Aurélio *apud* Leite (2011, p. 1050) em nenhum momento faz se referência a penhora, na opinião deste o nome correto seria “bloqueio eletrônico de conta corrente ou aplicação financeira” e não “penhora on *line*”.

Para Leite (2011, p. 1228) “o chamado bloqueio on *line* do Convênio BACEN JUD, em execução definitiva, não implica violação a direito líquido e certo do executado a ser protegido por mandado de segurança.” Tratando-se de execução definitiva, se o executado não cumprir com suas obrigações, bem como pagar o débito ou garantir a execução, o Juiz poderá de ofício ou a requerimento da parte emitir ordem judicial de bloqueio via BACEN JUD.

Do mesmo modo Bueno (2011), essas informações sigilosas dizem respeito ao valor creditado em dinheiro na conta do devedor, para assim podendo viabilizar a sua penhora. A preferência pelo meio eletrônico é preferível em razão do tempo para realizar o bloqueio das quantias encontradas, tendo em vista a agilidade e rapidez do sistema. Não se trata de se deixar indisponíveis todas as contas do executado, muito pelo contrário trata-se de viabilizar a penhora dos valores suficientes a fim de satisfazer o crédito do credor.

Uma crítica muito utilizada é quando se fala sobre o desbloqueio desses valores, em caso de bloqueio equivocado, por exemplo. Para Bueno (2011), a crítica não é compreensível, porém correta, pois para bloquear esse valor da conta do devedor o sistema é bem eficaz, o que não é possível se dizer quando se necessita do desbloqueio da conta, no qual o sistema mostra-se impositivo muitas vezes.

Nos ensinamentos de Leite (2011, p. 1.051) a pessoa física ou jurídica que optar em manter somente uma conta única apta a acolher os bloqueios on line, é obrigatoriamente a manter com recursos suficientes, sob pena de o bloqueio recair em outras contas e de o cadastro ser cancelado pelo TST. Caso for cancelado, o

executado após o período de 06 (seis) meses contados da publicação no Diário Oficial fazer um novo cadastramento indicando a mesma ou outra conta que estará sujeita ao bloqueio on line. Nesta mesma ordem o Juiz já informa se vai manter ou desbloquear o saldo remanescente, se houver.

Abaixo alguns entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho quanto a penhora on *line*.

PENHORA EM DINHEIRO. EXECUÇÃO PELO MEIO MENOS GRAVOSO. Não demonstrada a alegada violação direta e literal de dispositivo da Constituição da República, única hipótese autorizada pelo legislador ordinário para o processamento do recurso de revista nos feitos em execução, forçoso concluir pela improsperabilidade do agravo de instrumento. A discussão acerca da substituição da penhora em dinheiro por outro bem reveste-se de contornos nitidamente infraconstitucionais, não autorizando concluir pela violação de nenhum dispositivo da Lei Magna. Agravo de instrumento não provido.

( AIRR - 5440-82.2007.5.03.0014 , Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 17/11/2010, 1ª Turma, Data de Publicação: 26/11/2010) Acessado em 12/10/2013.

Neste entendimento, a penhora em dinheiro deve ser dada da forma menos gravosa ao executado, amparado por este princípio que o executado não pode sair prejudicado, ou se sair, que será da forma menos gravosa possível.

Abaixo, entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, no mesmo entender acima citado, que a penhora deve obedecer à forma menos gravosa, sendo que incube ao executado a nomeação de bens, senão vejamos:

Ementa: PENHORA ON-LINE. CONVÊNIO BACEN-JUD. LEGALIDADE. O procedimento de bloqueio de créditos via convênio BACEN-JUD não se reveste de nenhuma ilegalidade, estando regamente previsto em normas regulamentares da Justiça do Trabalho e, agora, no art. 655-A do CPC, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho. Por outro lado, o princípio da execução menos gravosa ao devedor não afasta o dever de observância da gradação do art. 655 do CPC para a indicação de bens à penhora. Assim, incumbe ao devedor, quando da nomeação de bens, fazê-lo em conformidade com o citada dispositivo legal, sob pena de resultar em sua ineficácia (art. 652, § 2º, c/c 656, I, do CPC). Se não o faz, não pode buscar a proteção do art. 620 do CPC. Imagem do Documento - Juíza Maria De Lourdes Leiria - Publicado no TRTSC/DOE em 15-05-2013 Acessado em 12/10/2013

Desta forma, para Leite (2011, p. 1052) o que fica discutível é se este dinheiro que está em conta corrente ou aplicação financeira, referem-se ou não as hipóteses do inciso IV do art. 649 do CPC, os quais serão revertidos em outra forma de impenhorabilidade.

#### 4.4 DA IMPENHORABILIDADE DO SALÁRIO: RELATIVA OU ABSOLUTA

Conforme Legislação Brasileira, todos os bens presentes e frutos do devedor podem ser penhorados em uma ação. Concorre que alguns desses itens poderão ficar excluídos conforme previsão legal, os denominados bens impenhoráveis.

Desta forma Câmara (2009, p. 44) classifica os bens impenhoráveis em três espécies, bem como: Os bens absolutamente impenhoráveis, aqueles não podem sofrer constrição judicial, bens relativamente impenhoráveis que são os que podem sofrer a constrição judicial na ausência de outros bens, e por fim o bem de residência, são os bens que compõem a unidade familiar.

Estudaremos a seguir, somente os bens absolutamente impenhoráveis, quais sejam os que estão previstos no art. 649, mais precisamente no inciso IV, que é o decorrer desta monografia, bem como:

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;

Pode também ser amparado na Constituição Federal, art. 7º, X:

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

[...]

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; (BRASIL, 2013)

As previsões constitucionais e processuais acima mencionadas visam garantir a sobrevivência do devedor, visto que pode ser ameaçada mediante uma execução, primeiramente a impenhorabilidade do salário visa garantir e assegurar ao devedor a dignidade da pessoa humana, haja vista que o salário tem natureza alimentar.

De acordo com Nascimento (2003, p. 376) “Há leis de outros países que permitem a penhora nos mesmos casos em que são permitidos descontos”. É o caso de Argentina, Chile, Paraguai; Nesses países existe a possibilidade de penhora de salário, no percentual de 20%, ou 25% dependendo do caso.

Para Teixeira (2001, p. 450) consideram-se bens relativamente impenhoráveis aqueles cujo só é possível serem penhorados na ausência de outros bens no

patrimônio do devedor que possam garantir a execução. Esses bens que podem ser considerados relativamente impenhoráveis são os seguintes: a) os frutos e os rendimentos dos bens inalienáveis, salvo se destinados a alimentos de incapazes, bem como da mulher viúva, solteira, desquitada ou de pessoas idosas. O princípio utilizado é que esses bens poderão ser penhorados se não existirem outros, plenamente penhoráveis. b) as imagens e objetos de cultos religiosos sendo de grande valor.

O inciso IV do art. 649 do CPC não se aplica nos termos do § 2º do mesmo artigo, no caso de penhora para pagamento de prestação alimentícia, assim se a conta bancária possuir saldo positivo, no qual foi fruto do inciso IV do artigo supracitado, não poderá ser penhorado. (THEODORO, 2001, p. 327)

Contudo, para Theodoro (2001, p. 327) caberá ao executado comprovar a origem alimentar do saldo positivo. Na maioria das vezes se dará por conta do extrato da conta veiculada com a fonte pagadora.

Ernani Fidelis (1987) entende que a partir do momento que o salário, soldo ou vencimento é depositado em conta, a importância perde tal característica, transformando em numerário e conseqüentemente, penhorável.

Em sua obra mais atual Ernani Fidelis (2013, p. 176) já tem outro pensamento em virtude da prática bancária, onde afirma que “o bom senso está aconselhando que a perda da impenhorabilidade só deva dar-se quando, pela forma de movimentação da conta bancária, com uso de outros depósitos, confundirem-se parcelas diversas”, o que tornaria difícil a identificação do mesmo, que então seria protegido pelo limite legal definido.

Pacheco *apud* Reinaldo Filho (2009) tem o mesmo entendimento, no qual condiz “A impenhorabilidade não atinge o produto indireto do trabalho assim e o salário, o vencimento já recebido é depositado em banco, ou investido em atividade empresarial ou financeira, nada há que impeça a penhora”.

Nota-se que os doutrinadores citados não atribuem às verbas salariais a impenhorabilidade absoluta, pois no ver deles só é impenhorável até o momento que o salário, soldo ou vencimento esteja nas mãos do empregador, pois depois que está debitado em conta se torna numerário, o qual pode ser penhorado. Atualmente, alguns Tribunais, estão proferindo decisões sobre a impenhorabilidade de salários, sob o argumento de que ao menos 30% desses valores são passíveis de penhora, e que este bloqueio não acarretará prejuízos a sobrevivência do

devedor, pois restaria parte do seu salário para as despesas fixas e de sobrevivência do ser humano.

Mas fica claramente visível que essas decisões violam o dispositivo do art. 649, IV, do CPC e o art. 7º, X da Constituição Federal como já visto.

Em confronto com a lei processual, os entendimentos dos Tribunais são divergentes quanto à possibilidade de penhorar o salário, como veremos a seguir.

#### 4.5 DECISÕES DOS TRIBUNAIS: TST E TRT DA 12ª REGIÃO

Pois bem, abaixo estudaremos os entendimentos jurisprudenciais dos Tribunais, quais sejam, se o salário é absolutamente impenhorável, ou relativamente impenhorável. As decisões são diversas, se não vejamos, decisão do TST:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA DE SALÁRIOS E DE PROVENTOS DE APOSENTADORIA. ILEGALIDADE. ART. 649, IV, DO CPC. INCIDÊNCIA DA COMPREENSÃO DEPOSITADA NA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 153 DA SBDI-2 DO TST. 1. Nos termos do art. 649, IV, do CPC, são **absolutamente impenhoráveis** -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-, salvo para pagamento de prestação alimentícia (§ 2º). 2. Constatada a compatibilidade da norma processual comum com os princípios que orientam o Processo do Trabalho (tanto que editada a Orientação Jurisprudencial nº 153 da SBDI-2 do TST), impõe-se a aplicação subsidiária da norma sob foco. 3. O legislador, ao fixar a impenhorabilidade absoluta, enaltece a proteção ao ser humano, seja em atenção à sobrevivência digna e com saúde do devedor e de sua família, seja sob o foco da segurança e da liberdade no conviver social dos homens (CF, arts. 5º, -caput-, e 6º). 4. Diante do comando do inciso IV do art. 649 do CPC e da inteligência da Orientação Jurisprudencial 153/SBDI-2/TST, não se autoriza a penhora de salários ou de proventos de aposentadoria, sob pena de ofensa a direito líquido e certo do devedor. Recurso ordinário conhecido e provido. ( RO - 321-65.2012.5.19.0000 , Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 08/10/2013, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 11/10/2013) Acessado em 26.10.2013 [grifo nosso]

Outro entendimento do TST, quanto a impenhorabilidade de valores decorrentes de proventos e aposentadoria:

RECURSO ORDINÁRIO. AGRAVO REGIMENTAL. MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA DE VALORES DECORRENTES DE PROVENTOS DE APOSENTADORIA. ILEGALIDADE. INCIDÊNCIA DA OJ Nº 153 DA SBDI-2. I - "Ofende direito líquido e certo decisão que determina o bloqueio de numerário existente em conta salário, para satisfação de crédito trabalhista, ainda que seja limitado a determinado percentual dos valores recebidos ou a valor revertido para fundo de aplicação ou poupança,

visto que o art. 649, IV, do CPC contém norma imperativa que não admite interpretação ampliativa, sendo a exceção prevista no art. 649, § 2º, do CPC espécie e não gênero de crédito de natureza alimentícia, não englobando o crédito trabalhista". II - Recurso provido. ( RO - 61000-26.2009.5.05.0000 , Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 04/05/2010, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 14/05/2010) Acessado em 26.10.2013.

#### A impenhorabilidade absoluta julgada pelo TST:

RECURSO ORDINÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA SOBRE PARTE DOS SALÁRIOS. ILEGALIDADE. Os salários são alcançados pela **impenhorabilidade absoluta** prevista no artigo 649, IV, do CPC. Portanto, reveste-se de ilegal a determinação de bloqueio de conta corrente na qual são creditados os salários de ex-sócio da Empresa Executada, recaindo sobre os valores recebidos mensalmente. Assim sendo, deve ser cassado o bloqueio dos valores creditados na respectiva conta a título de salário. Incidência da Orientação Jurisprudencial nº 153 da SBDI-2 do TST. Recurso ordinário parcialmente provido. ( RO - 360-86.2011.5.05.0000 , Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 13/08/2013, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 16/08/2013). Acessado em 26.10.2013. [grifo nosso]

A decisão abaixo, como já citada neste trabalho, relata o momento que o salário pode ser penhorado, ou seja, como tem sua natureza jurídica de prestação alimentícia, ele poderá ser penhorado. Jurisprudência do TST:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA DE VALORES EXISTENTES EM CONTA-SALÁRIO. A teor do art. 649, inc. IV, do CPC, o salário somente pode ser penhorado para o pagamento de prestação alimentícia, que por se tratar de espécie, e não de gênero, não engloba o crédito trabalhista. Ausência de vulneração do art. 100, parágrafo 1º-A, da Constituição Federal. Embargos acolhidos apenas para prestar esclarecimentos. ED-ROMS - 13000-59.2006.5.10.0000 , Relatora Juíza Convocada: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 12/02/2008, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 22/02/2008 Acessado em 26.10.2013.

As decisões do TRT da 12ª Região tem o mesmo entendimento, senão vejamos:

PROVENTOS DE APOSENTADORIA E PENSÃO. IMPENHORABILIDADE. Por força do disposto no art. 649, IV, do Código de Processo Civil, são impenhoráveis, dentre outros, os proventos de aposentadoria e pensões. Local: SECRETARIA DA 3A TURMA Publicação: 18/10/2013 Desembargador(a): GRACIO RICARDO BARBOZA PETRONE. Acessado em 26.10.2013.

#### Decisão do TRT da 12ª Região:

EXECUÇÃO. IMPENHORABILIDADE. SALÁRIO. ILEGALIDADE DO ATO. O inciso IV do art. 649 do CPC declarou serem absolutamente impenhoráveis os salários, proventos de aposentadoria e de pensões. Por isso, a SDI-II do E. TST, por meio da O.J. n. , firmou o seguinte entendimento: "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, § 0 , do CPC, espécie e não gênero de crédito natureza alimentícia, não englobando o crédito trabalhista". Local: SECRETARIA DA 3A TURMA Publicação: 26/09/2013 Desembargador(a): TERESA REGINA COTOSKY. Acessado em 26.10.2013.

Nesta decisão o coator determinou a penhora de 30% da conta-salário da impetrante, infringindo então o art. 649, inciso IV do CPC. Decisão TST:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA DE 30% DO SALÁRIO. ILEGALIDADE. O ato coator determinou a penhora de 30% da conta-salário da impetrante. O TRT de origem denegou a segurança, sob o fundamento de que seria regular a ordem de constrição de parte dos vencimentos de servidora pública, tendo em vista que visaria saldar os créditos trabalhistas, que também possuem natureza alimentar. Sendo o valor penhorado relativo a percentual dos salários da impetrante, tem-se que houve ofensa ao seu direito líquido e certo, insculpido no art. 649, inciso IV, do CPC, tendo em vista que incluem-se entre os bens absolutamente impenhoráveis os salários pagos pelo empregador à ora recorrente como retribuição pelos serviços prestados, não sendo passíveis de penhora, diante do seu caráter nitidamente alimentício, a teor daquele preceito. Recurso provido para conceder a segurança, afastando da execução o salário recebido pela impetrante. ROMS - 29900-83.2007.5.10.0000 , Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 30/09/2008, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 10/10/2008. Acessado em 26.10.2013.

Decisão do TRT da 12ª Região:

EMBARGOS DE TERCEIRO. BLOQUEIO DE NUMERÁRIO EXISTENTE EM CONTA POUPANÇA CONJUNTA. Ainda que ausente prova robusta de que os valores depositados em conta bancária de titularidade da terceira embargante, em conjunto com sócia executada, eram exclusivamente destinados a primeira titular, são impenhoráveis os valores lá existentes até o limite de 4 (quarenta salários mínimos), conforme previsto no art. 649, inc. X, do CPC, subsidiariamente aplicável ao processo judiciário do trabalho. Local: SECRETARIA DA 3A TURMA. Publicação: 16/09/2013. Desembargador(a): LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVEA. Acessado em 26.10.2013.

Abaixo, decisão do TRT da 12ª Região, que condiz que o dinheiro que está depositado em conta corrente, não está mais amparado a impenhorabilidade, visto que a partir do momento que não está mais em posse do empregador, este dinheiro já pode ser penhorado diretamente, senão vejamos:

PENHORA DE VALORES EM CONTA SALÁRIO. POSSIBILIDADE. O fato de a conta bancária, atingida por bloqueio judicial, receber créditos de salário, proventos ou pensões, não a torna impenhorável por si só. A impenhorabilidade, nos termos do art. 649, IV do CPC, atinge os valores e não a conta bancária, de forma que, comprovada a existência de movimentação que não corresponde a salário, esta não está ao abrigo da impenhorabilidade, nem é o caso da OJ nº da SDI-II do TST. Local: SECRETARIA DA 3A TURMA Publicação: 25/07/2013 Desembargador(a): JOSE ERNESTO MANZI. Acessado em 26.10.2013

Das jurisprudências supracitadas, percebe-se que a impenhorabilidade do salário ainda está em discussão, e que o tema ainda não é pacífico, alguns Tribunais penhoram até o montante de 30%, outros somente em casos de prestações alimentícias, e outros ainda que diante do Código de Processo Civil, digam-se que é salário é absolutamente impenhorável. Talvez devesse o TST manifestar-se por meio de Súmula para suprir a lacuna existente na legislação. Portanto, cada caso concreto deve ser estudado minuciosamente, e saber até onde se podem penhorar os bens do executado.

## 5. CONCLUSÃO

A presente pesquisa monográfica tratou da (im) possibilidade de penhora dos salários para fins de satisfação de dívidas trabalhistas.

O seu objetivo geral foi estudar os meios processuais e aplicáveis no Direito Processual do Trabalho e Processual Civil, até chegar ao momento da penhora, e estudar quais bens são passíveis ou não de penhora.

Foram abordados os princípios que norteiam o Direito do Trabalho, seus conceitos, aplicações e ideias principais. A importância deste item foi estudar os princípios do Direito do Trabalho, quais sejam alguns deles: princípio da primazia da realidade, princípio da proteção, princípio da norma mais favorável, princípio da condição mais benéfica, princípio da inalterabilidade salarial, princípio da boa-fé, princípio da função social do contrato, entre outros. Após os princípios, foi iniciado um estudo sobre a ação de execução e seus respectivos procedimentos, bem como no Processo do Trabalho e no Processo Civil, os tipos de liquidação em sentença, além dos princípios que regem a execução, e finalizando com as definições de execução provisória e execução definitiva.

Além disso, foi estudado o salário, a sua natureza jurídica como caráter alimentício, a penhora online juntamente com o sistema BACENJUD, a impenhorabilidade do salário, qual seja, absoluta ou relativa, e para finalizar a presente monografia, decisões/jurisprudências do TRT da 12ª Região e do TST, os quais admitem ou não a impenhorabilidade sobre o salário.

Assim, termina-se a presente monografia sabendo que não foi esgotado o tema, pois os próprios Magistrados vêm divergindo sobre o procedimento da penhora. Talvez se o TST se manifestasse por meio de Súmula poderia suprir a lacuna existente na legislação, portanto fica claro que cada caso concreto deve ser estudado minuciosamente, e saber até onde se podem penhorar os bens do executado para satisfação da dívida.

Por fim, acredita-se ter contribuído para a formação acadêmica, e atingindo o objetivo institucional, o qual foi a sua produção para a obtenção do título de bacharel em Direito pela Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

## 6. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Código Civil.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm)> Acesso em: 10 abril de 2013.

\_\_\_\_\_. **Código de Processo Civil.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5869compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869compilada.htm)> Acesso em: 12 de abril de 2013.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) Acesso em 20 de maio de 2013.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 8 agosto de 2013.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.** Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/consultas/extranet/jurisprudencia.jsp> Acesso em 10 de agosto de 2013.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia> Acesso em 10 de agosto de 2013.

BARLETTA, Fabiana Rodrigues. **A Revisão Contratual no Código Civil e no Código de Defesa do Consumidor.** São Paulo: Saraiva, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 9ª Edição São Paulo: Ltr, 2013.

BUENO, Cassio Scarpinella. **Curso Sistematizado de Direito Processual Civil: Tutela Jurisdicional Executiva.** 4ª Edição São Paulo: Saraiva, 2011.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de Direito Processual Civil.** 17ª Edição Petrópolis: Lúmen Júris, 2009. 2 v.

CARLI, Vilma Maria Inocência. **Teoria e Direito das Obrigações Contratuais: Uma nova visão das relações econômicas de acordo com os Códigos Civil e Consumidor.** Campinas: Bookseller, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 4ª Edição São Paulo: Ltr, 2005.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho.** 7ª Edição São Paulo: Ltr, 2007.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho.** 7ª Edição São Paulo: Ltr, 2008.

DESTEFENNI, Marcos. **Curso de Processo Civil, Processo de Execução dos Títulos Extrajudiciais 2.** São Paulo: Saraiva, 2006.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Fundamentos do Processo Civil Moderno.** 6ª Edição São Paulo: Malheiros, 2010.

FIUZA, César. **Direito Civil: Curso Completo.** 12ª Edição Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 7ª Edição revista e atualizada Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GIGLIO, Wagner D.. **Direito Processual do Trabalho.** 15ª Edição São Paulo: Saraiva, 2005.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil: Direito das Obrigações: Parte Especial.** 7ª Edição São Paulo: Saraiva, 2004. 6 v.

GRECO FILHO, Vicente. **Direito Processual Civil Brasileiro.** 3ª Edição São Paulo: Saraiva, 2003.

HIRONAKA, Giselda Maria Fernandes Neves. **Função Social do Contrato: Revista de Direito Civil.** São Paulo: Del Rey, 1988. 45 v.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 6ª Edição São Paulo: Ltr, 2008.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 9ª Edição São Paulo: Ltr, 2011.

LOUREIRO, Luiz Guilherme. **Teoria Geral dos Contratos no Novo Código Civil.** São Paulo: Método, 2002.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Processo de Conhecimento.** São Paulo: Rt, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 29ª São Paulo: Atlas, 2013.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo.** São Paulo: Malheiros, 2002.

MONTENEGRO FILHO, Misael. **Curso de Direito Processual Civil: Teoria Geral dos Recursos, Recursos em Espécies e Processo de Execução.** São Paulo: Atlas, 2008.

MOURA, Mário Aguiar. **Função Social do Contrato: Revista dos Tribunais.** São Paulo: Abril, 1988. 630 v.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 28ª Edição São Paulo: Saraiva, 2013.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2006.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 29ª Edição São Paulo: Ltr, 2003.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil.** 10ª Edição Rio de Janeiro: Forense, 2000. 3 v.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho.** 3ª Edição São Paulo: Ltr, 2002.

SANTIAGO, Mariana Ribeiro. **O Princípio da Função Social do Contrato: Princípios Contratuais, Contrato Eletrônico, Contrato Coletivo, Contrato-Tipo, Direito Comparado, Boa-Fé.** Juruá: Saraiva, 2005.

SANTOS, Ernani Fidelis Dos. **Curso de Processo Civil.** São Paulo: Saraiva, 1987. 3 v.

\_\_\_\_\_. **Manual de Direito Processual Civil: Execução e Processo Cautelar.** 15ª Edição São Paulo: Saraiva, 2013.

SILVA, Ovídio A. Baptista da. **Curso de Processo Civil: Execução Obrigacional, Execução Real, Ações Mandamentais.** 3ª São Paulo: Revista Dos Tribunais, 1998. 2 v.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito Constitucional do Trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

\_\_\_\_\_. **Instituições de Direito do Trabalho.** 17ª Edição São Paulo: Ltr, 1997. 2 v.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **A Execução no Processo do Trabalho.** 7ª Edição São Paulo: Ltr, 2001.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processo Civil: Processo de Execução e Processo Cautelar.** 31 Edição Rio de Janeiro: Forense, 2001. 2 v.

WAMBIER, Teresa Arruda Alvim. **Aspectos Polêmicos da Nova Execução 3: de títulos judiciais, Lei 11.232/2005.** São Paulo: Revista Dos Tribunais, 2006.