Cognitio Juris
ISSN 2236-3009

AS POSSIBILIDADES DE FORMAS DE PENHORA DO SALÁRIO NO PROCESSO TRABALHISTA BRASILEIRO

THE POSSIBILITIES OF FORMS OF SALARY ATTACHMENT IN THE BRAZILIAN LABOR PROCESS

Artigo submetido em 07 de maio de 2024
Artigo aprovado em 22 de maio de 2024
Artigo publicado em 30 de junho de 2024

Cognitio Juris
Volume 14 – Número 55 – Junho de 2024
ISSN 2236-3009

.

Autor(es):
Ana Caroline Saboia Novais Lima[1]
Guilherme Augusto Martins Santos[2]

.

RESUMO: A penhora de salário é um tema de grande relevância no contexto do processo trabalhista brasileiro, suscitando debates e controvérsias no âmbito jurídico. Trata-se de um procedimento que envolve a constrição de parte dos rendimentos do trabalhador para quitação de dívidas decorrentes de processos judiciais, incluindo verbas trabalhistas. No ordenamento jurídico brasileiro, a questão da penhorabilidade dos salários passou por diversas transformações ao longo dos anos, especialmente com as alterações promovidas

pelo Novo Código de Processo Civil (NCPC) de 2015. Este estudo tem como objetivo geral analisar e demonstrar que existem doutrinas que defendem não haver possibilidade de se penhorar o salário do executado, alegando que o artigo 649, IV do Código de Processo Civil traz expressamente que o salário é absolutamente impenhorável, e sendo este artigo utilizado subsidiariamente ao processo do trabalho, deve, portanto, ser respeitado. Os objetivos específicos são verificar a possibilidade da penhora do salário do executado no Processo do Trabalho; identificar as mais variadas formas de penhora do salário como penalidades no Direito Trabalhista Brasileiro; pontuar as principais causas que levam a justiça a penhorar os salários daqueles que descumpram as determinações da própria justiça. Neste estudo, a pesquisa apresenta a seguinte problemática: a penhora do salário do executado fere direitos constitucionais e processuais que protegem o devedor? Para responder a essa questão, serão investigadas as seguintes questões: a impossibilidade da penhora parcial do salário do executado com base nos princípios constitucionais e nos específicos do processo do trabalho; e, por fim, se o salário do executado pode ser penhorado quando se tem como finalidade a quitação de dívida de origem salarial, considerando que a Consolidação das Leis do Trabalho deixou omissa quanto à possibilidade dessa execução. Para tanto, promoveu-se uma pesquisa bibliográfica, com uso de dados secundários, descritiva e qualitativa. Através da interpretação do estudo realizado, percebe-se, enfim, a grande divergência doutrinária e jurisprudencial acerca da penhorabilidade do salário do credor trabalhista, embora, recente Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho tenha se manifestado de maneira contrária à penhora e defenda que o salário do executado não deve ser penhorado, mesmo que para satisfação de crédito trabalhista, argumentando que tal prática ofende direito líquido e certo, não aceitando a penhora parcial do salário. Nada obstante a isso, a grande maioria dos julgados e orientações dos tribunais superiores, como o Superior Tribunal de Justiça (STJ), como regra, são favoráveis ao pleito constritivo.

Palavras-chave: Penhora. Processo. Civil. Trabalho. NCPC.

ABSTRACT: Wage garnishment is a topic of great relevance in the context of Brazilian labor proceedings, sparking debates and controversies in the legal sphere. It involves the seizure of a portion of the worker's earnings to settle debts arising from judicial proceedings, including labor claims. In the Brazilian legal system, the issue of the garnishability of wages has undergone several transformations over the years, especially with the changes introduced by the New Civil Procedure Code (NCPC) of 2015. This study aims to analyze and demonstrate that there are doctrines advocating the impossibility of garnishing the defendant's salary, arguing that Article 649, IV of the Civil Procedure Code expressly states that wages are absolutely immune from garnishment, and since this article is subsidiary to labor proceedings, it must be respected. The specific objectives are to assess the possibility of garnishing the defendant's salary in labor proceedings; to identify the various forms of wage garnishment as penalties in Brazilian Labor Law; and to highlight the main reasons why the courts garnish the salaries of those who fail to comply with court orders. In this study, the research presents the following issue: does garnishing the defendant's salary violate constitutional and procedural rights protecting the debtor? To answer this question, the following issues will be investigated: the impossibility of partially garnishing the defendant's salary based on constitutional principles and specific labor procedural rules; and, finally, whether the defendant's salary can be garnished when the purpose is to settle debts of a labor nature, considering that the Consolidation of Labor Laws is silent on the possibility of such execution. To this end, bibliographic research was conducted, using secondary, descriptive, and qualitative data. Through the interpretation of the study conducted, a significant doctrinal and jurisprudential divergence regarding the garnish ability of the labor creditor's salary is observed, although a recent Jurisprudential Guidance from the Superior Labor Court has expressed opposition to garnishment and argues that the defendant's salary should not be garnished, even to satisfy a labor credit, arguing that such practice violates a clear and certain right, not accepting partial garnishment of the salary. Notwithstanding this, the vast majority of judgments and guidelines from higher courts, such as the Superior Court of Justice (STJ), as a rule, are in favor of the constraining plea.

Keywords: Garnishment. Proceedings. Civil. Labor. NCPC.

INTRODUÇÃO

A penhora de salário é um tema de grande relevância no contexto do processo trabalhista brasileiro, suscitando debates e controvérsias no âmbito jurídico. Trata-se de um procedimento que envolve a constrição de parte dos rendimentos do trabalhador para quitação de dívidas decorrentes de processos judiciais, incluindo verbas trabalhistas.

No ordenamento jurídico brasileiro, a questão da penhorabilidade dos salários passou por diversas transformações ao longo dos anos, especialmente com as alterações promovidas pelo Novo Código de Processo Civil (NCPC) de 2015. Essas mudanças impactaram diretamente a forma como os tribunais interpretam e aplicam as normas relacionadas à penhora de salário no contexto trabalhista.

Existem doutrinas que defende não haver possibilidade de se penhorar o salário do executado, alegando que o artigo 649, IV do Código de Processo Civil traz expressamente que o salário é absolutamente impenhorável, e sendo este artigo utilizado subsidiariamente ao processo do trabalho, deve, portanto, ser respeitado.

Como também a existência de outra parcela doutrinária, assim como julgados recentes, confirmando que é possível a penhora do salário do executado devido a omissão da Consolidação das Leis do Trabalho quanto aos bens que são ou não impenhoráveis, e, também, pelo simples fato do débito ser de natureza salarial, ou seja, ter origem alimentícia sendo necessária, para tanto, para a sobrevivência do exequente e de sua família.

Problema de pesquisa: Neste sentido, a pesquisa apresenta a seguinte problemática: a penhora do salário do executado fere direito constitucional e processual que protege o devedor? Para responder essa problemática será

necessário verificar se seguintes questões: a impossibilidade da penhora parcial do salário

do executado tendo por base os princípios constitucionais e os específicos do processo do trabalho; e, por fim, se o salário do executado pode ser penhorado, quando, tem-se como finalidade a quitação de dívida de origem salarial, tendo em vista que a Consolidação das Leis do Trabalho deixou omissa quando da possibilidade da referida execução.

Justificativa: A justificativa deste estudo reside na relevância do tema da penhora de salário dentro do contexto do processo trabalhista brasileiro, o qual suscita debates e controvérsias no âmbito jurídico. Tal relevância se estabelece pela importância de compreender e analisar os diferentes posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais sobre a questão, especialmente após as alterações introduzidas pelo Novo Código de Processo Civil de 2015. A pesquisa também se justifica pela necessidade de esclarecer se a penhora do salário do executado está em conformidade com os princípios constitucionais e processuais que protegem o devedor. Este estudo também visa preencher lacunas jurídicas ao investigar a possibilidade de penhora do salário do executado no processo trabalhista, em especial quando se trata de dívidas de natureza salarial.

Ao compreender e analisar essas questões, espera-se contribuir para o aprimoramento do entendimento jurídico sobre o tema, proporcionando subsídios para a aplicação mais adequada das normas legais e garantindo, assim, uma maior segurança jurídica nas decisões relacionadas à penhora de salário no contexto do processo trabalhista brasileiro.

Objetivo de pesquisa: A pesquisa tem como **objetivo geral** analisar e demonstrar que existem doutrinas que defende não haver possibilidade de se penhorar o salário do executado, alegando que o artigo 649, IV do Código de Processo Civil traz expressamente que salário é absolutamente impenhorável, e sendo este artigo utilizado subsidiariamente ao processo do trabalho, deve, portanto, ser respeitado. Os **objetivos específicos** são verificar a possibilidade da penhora do salário do executado no Processo do Trabalho; identificar as mais variadas formas de penhora do salário como penalidades no Direito Trabalhista Brasileiro; pontuar as principais causas que levam a justiça a penhorar os salários daqueles

que descumpram as determinações da própria justiça**.**

A solução partirá de uma pesquisa aprofundada em análises e fontes bibliográficas de autores consagrados no universo do Direito Trabalhista Brasileiro, como também de decisões jurisprudenciais acerca do assunto, esclarecendo desde logo, que apesar de estar previsto em lei, não está pacificada a impenhorabilidade do salário, uma vez que, a jurisprudência brasileira admite a penhora quando de natureza salarial decorrentes de créditos trabalhistas que tem cunho de natureza alimentar, respaldado pelos princípios da proporcionalidade, da razoabilidade e da efetividade do jurisdicionado, contrariando assim o disposto no artigo 649, IV, do Código de Processo Civil, utilizado subsidiariamente pela lei trabalhista.

Busca-se também, conservar as origens desse direito e trazer para a realidade contemporânea os procedimentos a serem adotados para que se faça valer a regra introduzida em normas já consagradas em nosso país. Uma vez, que, o direito são *erga omnes* e advém de lei que o estabeleça de forma que seja mais benéfica ao seu detentor sem fugir de seu regramento principal.

A metodologia adotada neste estudo baseia-se em uma abordagem qualitativa de pesquisa, direcionada à compreensão aprofundada da evolução da Justiça do Trabalho e do Processo do Trabalho, incluindo seus princípios, fontes de Direito e procedimentos relacionados à execução e penhora na esfera trabalhista, culminando na análise das diferentes formas de penhora do salário do executado. Essa escolha metodológica é respaldada pela premissa de que a pesquisa científica requer um planejamento criterioso do percurso a ser seguido, com a seleção adequada de ferramentas e métodos para a construção do conhecimento. Como parte desse processo, a pesquisa descritiva é empregada para descrever o fenômeno estudado, com ênfase na análise e interpretação dos fatos sem interferência direta do pesquisador, sendo a abordagem qualitativa selecionada por sua capacidade de considerar a subjetividade e a interação entre o sujeito e o objeto de estudo.

A coleta de dados é realizada por meio de revisão bibliográfica específica, análise documental de jurisprudências e doutrinas, bem como consulta a estudiosos e profissionais da área jurídica especializados em questões de gênero. Essa estratégia de coleta de dados se justifica pela necessidade de abordar tanto aspectos quantitativos quanto qualitativos da pesquisa, destacando-se a importância da revisão bibliográfica centrada na legislação pertinente, como a Constituição Federal de 1988

e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de jurisprudências e doutrinas relevantes. Ademais, a pesquisa emprega a técnica de documentação indireta, por meio do estudo detalhado de jurisprudências e artigos relacionados ao tema, visando uma análise mais aprofundada e abrangente do objeto de estudo. Essa metodologia proporciona uma base sólida para a análise e interpretação dos dados coletados, contribuindo para a consecução dos objetivos da pesquisa de forma rigorosa e embasada.

Por meio dessa análise, busca-se oferecer uma compreensão mais ampla e atualizada sobre as questões relacionadas à penhora de salário no âmbito do processo trabalhista, contribuindo para o debate jurídico e para a adequada aplicação do direito no contexto das relações de trabalho no Brasil.

Ao estudar profundamente este conteúdo, percebe-se no Direito do Trabalho a possibilidade de penhora do salário do executado na Justiça Trabalhista, quando esta tem como finalidade quitar dívidas de origem trabalhista.

1. DIREITO DO TRABALHO E PENHORA SALARIAL

A história do Direito do Trabalho é marcada por uma série de transformações que refletem as mudanças políticas e sociais ao longo dos anos. Surgido na Alemanha em 1912, esse ramo do direito abrange diversas relações trabalhistas, não se limitando apenas ao trabalho industrial ou sindical, mas englobando uma ampla gama de atividades laborais. No contexto brasileiro, a questão da penhora salarial tem gerado debate, especialmente devido à falta de clareza na

legislação trabalhista quanto aos bens que podem ou não ser penhorados. Este capítulo explora a evolução histórica do Direito do Trabalho, desde sua institucionalização até a sua consagração na Constituição Federal de 1988, além de abordar a controvérsia em torno da penhorabilidade dos salários dos trabalhadores, destacando divergências doutrinárias e jurisprudenciais.

A denominação direito do trabalho, que é consolidado e adotado por vários doutrinadores dos mais diferenciados Países do mundo, surgiu na Alemanha, em meados do ano de 1912, incluindo em sua competência as relações de trabalho em geral, ou seja, o trabalho subordinado, o temporário, os trabalhadores avulsos, os

domésticos e não apenas determinados grupos ou particularidades como trabalhadores da indústria ou relações de trabalho nos sindicatos em data pretérita. (ARAGÃO; FLORÊNCIO; DE ANDRADE, 2024)

Como também a existência de outra parcela doutrinária, assim como julgados recentes, confirmando que é possível a penhora do salário do executado devido a omissão da Consolidação das Leis do Trabalho quanto aos bens que são ou não impenhoráveis, e, também, pelo simples fato do débito ser de natureza salarial, ou seja, ter origem alimentícia sendo necessária, para tanto, para a sobrevivência dos exequentes e de sua família. (BASSI et al., 2023)

Por ser relevante a análise da penhora salarial merece estudos mais aprofundados, tendo em vista, a divergência de julgados relativos ao assunto em vários tribunais brasileiros, tão quanto nas doutrinas. (BEZERRA; DE GODOY, 2020)

A solução partirá de uma pesquisa aprofundada em análises e fontes bibliográficas de autores consagrados no universo do Direito Trabalhista Brasileiro, como também de decisões jurisprudenciais acerca do assunto, esclarecendo desde logo, que apesar de estar previsto em lei, não está pacificada a impenhorabilidade do salário, uma vez que, a jurisprudência

brasileira admite a penhora quando de natureza salarial decorrentes de créditos trabalhistas que tem cunho de natureza alimentar, respaldado pelos princípios da proporcionalidade, da razoabilidade e da efetividade do jurisdicionado, contrariando assim o disposto no artigo 649, IV, do Código de Processo Civil, utilizado subsidiariamente pela lei trabalhista. (BRASIL, 2023)

Contudo antes de chegar a este conceito passou por um grande percurso político e social, por isso, fundamental é o estudo da evolução do direito do trabalho internacional e nacionalmente. Procurará demonstrar com este, que não se esgota toda a fonte sobre assunto elencadas aqui, mas somente destaca fatos de extrema relevância ao direito e processo do trabalho que temos hoje. O direito do trabalho rapidamente institucionalizou-se, sendo seus princípios acolhidos pelos Estados, convicto pelo ideal que os incita na época contemporânea, a realização da justiça social, culminando com sua constitucionalização em diversas Cartas modernas (VIEGAS, 2017).

Ao longo da história, o Direito do Trabalho passou por um processo de institucionalização e consolidação que reflete as demandas sociais e políticas de cada

época. A afirmação de Viegas (2017) sobre a rápida institucionalização desse ramo do direito, com seus princípios acolhidos pelos Estados, ressalta a importância atribuída à justiça social e ao reconhecimento dos direitos dos trabalhadores. No entanto, como ressaltado por Nascimento (2017), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil, embora tenha sido um marco significativo, enfrentou desafios decorrentes da crescente complexidade das relações de trabalho e da necessidade de adaptação às novas realidades econômicas e sociais.

O direito do trabalho positivou-se por meio de leis, constitucionais ou ordinárias, além de normas emanadas de fontes não estatais, fortalecendo-se e tornando-se autônomo, impondo-se na ciência jurídica como ramo do direito que traduz as aspirações da sociedade

contemporânea. As leis brasileiras cresciam de forma desordenadas, e esparsas a modo que cada profissão tinha uma norma específica, critério prejudicial a outras profissões que não eram abrangidos por proteção legal, o que levou o governo a reunir em um único diploma normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho "(CLT)". (CORDEIRO et al., 2023)

Na CLT, foram reunidas as leis sobre o direito individual do trabalho; o direito coletivo do trabalho e o direito processual do trabalho, unindo em onze títulos essa matéria, resultado do trabalho de uma comissão de juristas e estudiosos da época, trata-se da primeira lei geral, aplicável a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. A CLT teve importância fundamental na história do direito trabalhista no Brasil, todavia, com o passar do tempo, foi se tornando ultrapassada, não correspondia mais às novas ideias. Assim salienta Nascimento,

Não seria, no entanto, a CLT o instrumento de cristalização dos direitos trabalhistas o qual se esperava, a mutabilidade e a ordem trabalhista exigiam constantes modificações legais, o que justificava o elevado número de decretos, decretos-leis e leis alteradas posteriormente". (Nascimento 2017, p.77)

Imprescindível ao campo jus trabalhista foi a Constituição Federal de 1988, na qual um dos principais pontos que marcam o avanço democrático no direito do trabalho brasileiro na Constituição é a proibição de intervenção do Estado por meio

do Ministério do Trabalho, nas entidades sindicais, rompendo o controle político-administrativo estatal sobre estas entidades (art.8°, i). (BASSI et al., 2023)

A promulgação da Constituição Federal de 1988 representou um avanço significativo para o Direito do Trabalho brasileiro, marcando o reconhecimento e a garantia de diversos direitos trabalhistas fundamentais. Bassi et al. (2023) destacam pontos importantes dessa constituição, como a proibição da intervenção estatal nas entidades sindicais e o incentivo à negociação coletiva autônoma. Essas medidas refletem um compromisso com a autonomia

dos trabalhadores e a valorização das relações coletivas de trabalho, contribuindo para a consolidação do direito laboral no país.

Em seguida temos o reconhecimento e o incentivo pelo Estado da utilização dos instrumentos de negociação coletiva autônoma (art.7°, XXVI): a convenção coletiva e os acordos coletivos de trabalho. Conforme exposto no Capítulo anterior, a penhora deve recair sobre os bens considerados penhoráveis. Isto porque, tem-se que determinados bens são protegidos pela legislação brasileira. Tratar-se-á a seguir sobre os bens impenhoráveis e dentre estes, de maneira mais aprofundada, a impenhorabilidade dos vencimentos, subsídios, soldos, salários e remunerações, além da possibilidade da penhora destes bens em alguns casos. (GOMES; MOREIRA, 2023)

A Consolidação das Leis do Trabalho resta omissa com relação à quais bens do executado podem ou não ser penhorados, e como seu artigo 769 diz que “nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho [...]”, utiliza-se, no caso em concreto, o disposto nos artigos do Código de Processo Civil. (GOMES; MOREIRA, 2023)

Desta forma, O CPC prevê duas formas de impenhorabilidade (absoluta e relativa), disciplinadas pelos artigos 649 e 650. Vale dizer que esta relação é apenas explicativa ao caso em comento, já que o presente estudo engloba apenas as hipóteses do CPC, em especial o art. 649, IV, a relação trazida por estes dois artigos não é exaustiva, de modo que há outros casos de impenhorabilidade, como por exemplos, os das contas vinculadas ao FGTS (Lei 8.036/90) e o bem de família (Lei nº 8.009/90) (MARTINEZ, 2016).

O artigo 649 do CPC traz um extenso rol de bens que de forma alguma se sujeitam à execução. Os incisos II a X foram alterados pela Lei n. 11.382/06, bem como, os parágrafos 1º e 2º acrescidos por esta mesma lei. O próprio artigo 649 menciona a condição “absoluta” de impenhorabilidade destes bens, ou seja, por mais que não haja outros bens do devedor

passíveis de serem arrecadados pela execução, os bens pautados na regra estão a salvo da responsabilidade patrimonial do devedor (NASCIMENTO, 2017).

Todavia, os parágrafos 1º e 2º do artigo 649 trouxeram algumas ressalvas a este caráter absoluto. O parágrafo 1º reza que a impenhorabilidade é imponível à cobrança do crédito concedido para a aquisição do próprio bem, enquanto o parágrafo 2º determina que a impenhorabilidade das verbas (remuneração em geral) destinadas a subsistência do devedor e da sua família é afastada quando o crédito é de natureza alimentícia. (GIORDANI, 2017)

A jurisprudência brasileira tem enfrentado o desafio de interpretar o artigo 833 do Código de Processo Civil de forma a conciliar os princípios da impenhorabilidade salarial com a necessidade de garantir o pagamento de dívidas não relacionadas à alimentação. Como observado por Giordani (2017), recentes julgamentos do Superior Tribunal de Justiça têm flexibilizado a regra da impenhorabilidade salarial em casos excepcionais, levando em consideração o montante do salário do devedor e a garantia de sua subsistência digna e de sua família.

Sobre a questão “não há mais espaço para a aplicação praticamente mecânica do art. 649, IV, do CPC, devendo ser feito o exame do caso concreto”, e salienta que tendo bem presente as agruras do trabalhador/credor/necessitado, pena de desrespeito ao direito que lhe foi reconhecido, o que pode representar uma agressão à própria Constituição Federal e a princípios a ela muito caro. Apesar de não estarem expressos no elenco de bens impenhoráveis, os bens públicos também se enquadram em bens absolutamente impenhoráveis. Os bens relativamente impenhoráveis são trazidos pelo artigo 650 do CPC (SOUZA, 2019).

São considerados relativamente impenhoráveis pelo critério residual, ou seja, se existirem outros bens penhoráveis pela execução, os frutos e rendimentos dos bens inalienáveis não poderão ser penhorados. No entanto, na falta de outros bens, plenamente possível que tais

bens possam ser utilizados para saldar as dívidas do

devedor. Igualmente, mais uma vez o legislador fez ressalva quando o crédito é de natureza alimentar. Os bens inalienáveis não se sujeitam à penhora, mas seus frutos e rendimentos são passíveis de constrição, desde que o exequente demonstre (o ônus da prova recai sobre ele) a inexistência de outros bens livres (MARIONI, 2017).

A demonstração é dispensada (liberando o credor do ônus) quando o crédito se refere à prestação alimentícia, permitindo a conclusão de que a penhorabilidade dos frutos e rendimentos é relativa, como regra, transformando-se em plena, diante da prestação alimentícia.

Como conhecido, o processo busca oportunizar o caminho para a solução do conflito submetido à jurisdição, este é dotado de normas e princípios próprios. Em contrapartida, o processo trabalhista é composto por quatro tipos de ações, a de conhecimento, de execução, as cautelares e as mandamentais. (DEZEN JUNIOR, 2021).

Em relação especificamente a execução, fase do processo trabalhista, tem-se a busca do cumprimento da sentença judicial, para solucionar a lide, através da expropriação de bem do executado, necessário para quitar integralmente a obrigação. (MARCONI; LAKATOS, 2023)

Em meio a essas discussões, é fundamental considerar não apenas os aspectos jurídicos, mas também os impactos sociais e econômicos das decisões judiciais relacionadas à penhora salarial. Como ressaltado por Marconi e Lakatos (2023), o processo trabalhista visa não apenas à solução de conflitos, mas também à promoção da justiça social. Portanto, é essencial que as medidas adotadas pelos tribunais levem em conta não apenas a legalidade, mas também a equidade e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Através da interpretação do estudo realizado, percebe-se, enfim, a grande divergência doutrinaria e jurisprudencial acerca da penhorabilidade do salário do credor trabalhista,

embora, recente Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho tenha se manifestado de maneira contrária a penhora e defende que o salário do executado não deve ser penhorado, mesmo que para satisfação de crédito trabalhista e ofendem direito líquido e certo, não aceitando a penhora parcial do salário (MAGANO, 2016).

A falta de clareza na legislação trabalhista brasileira quanto à penhora salarial tem gerado debates acalorados e divergências doutrinárias e jurisprudenciais. Como mencionado, essa controvérsia se estende à interpretação do artigo 649 do Código de Processo Civil, que traz um extenso rol de bens impenhoráveis. A necessidade de conciliar a proteção do salário do trabalhador com a efetividade da execução de dívidas trabalhistas tem desafiado os operadores do direito e demandado uma reflexão mais aprofundada sobre o tema.

Assim entende-se que bens absolutamente impenhoráveis são aqueles que, independentemente da execução movida contra o devedor, não poderão ser penhorados, mesmo que não existam outros bens no patrimônio do executado capazes de cumprir com a execução. Em contrapartida, bens relativamente impenhoráveis são aqueles que sucumbem à penhora mediante as razões descritas na lei processual, mesmo que, a princípio, sejam considerados impenhoráveis. (MARCONI; LAKATOS, 2023).

Ademais, não é demais expor julgamento recente do STJ, datado de 2023, no EREsp 1874222. Durante o julgamento de embargos de divergência, a Corte Especial do Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu que, em casos excepcionais, é possível flexibilizar a regra da impenhorabilidade das verbas salariais para pagamento de dívidas não relacionadas à alimentação, independentemente do valor recebido pelo devedor, contanto que seja garantido um valor suficiente para sua subsistência digna e a de sua família. (CORDEIRO et al., 2023).

O colegiado seguiu o entendimento do relator, ministro João Otávio de Noronha, que defendeu que essa flexibilização deve ocorrer apenas “quando outros meios de execução

que garantam a efetividade da execução estiverem inviáveis" e desde que "o impacto da penhora sobre os rendimentos do devedor seja avaliado de forma concreta". (MARCONI; LAKATOS, 2023, p. 8).

Os embargos de divergência foram apresentados por um credor contra uma decisão da Quarta Turma do STJ, que rejeitou a solicitação de penhora de 30% do salário do devedor, que era de aproximadamente R$ 8.500. A dívida em questão, originada de cheques, totalizava cerca de R$ 110 mil. (ARAGÃO; FLORÊNCIO; DE ANDRADE, 2024).

A Quarta Turma considerou que a jurisprudência do STJ estabeleceu que a regra geral da impenhorabilidade das verbas salariais possui exceções: a) para pagamento de pensão alimentícia de qualquer valor; e b) para pagamento de outras dívidas não relacionadas à alimentação, quando os rendimentos do devedor forem superiores a 50 salários mínimos mensais, sempre preservando uma porcentagem capaz de garantir a dignidade do devedor e de sua família. (CORDEIRO et al., 2023).

Entretanto, o credor argumentou que decisões anteriores da Corte Especial e da Terceira Turma condicionavam a aplicação da impenhorabilidade das verbas salariais apenas à garantia do mínimo necessário para a subsistência digna do devedor e de sua família, independentemente da natureza da dívida ou do valor dos rendimentos do devedor. (ARAGÃO; FLORÊNCIO; DE ANDRADE, 2024).

O ministro João Otávio de Noronha ressaltou que a divergência se concentrava em determinar se a impenhorabilidade, no caso de dívidas não alimentares, deveria se basear apenas na garantia do mínimo necessário para a subsistência digna do devedor e de sua família ou se também deveria ser observado o limite de 50 salários mínimos recebidos pelo devedor. (ARAGÃO; FLORÊNCIO; DE ANDRADE, 2024).

Ele afirmou que o Código de Processo Civil (CPC), ao eliminar a palavra "absolutamente" do artigo 833, tratou a impenhorabilidade como relativa, permitindo que fosse flexibilizada em

uma análise baseada em princípios, na qual o juiz, ao ponderar os interesses do devedor e do credor, conceda a proteção mais adequada para cada caso específico, em oposição a uma aplicação rígida do conceito de impenhorabilidade. (ARAGÃO; FLORÊNCIO; DE ANDRADE, 2024).

Consequentemente, o ministro concluiu que é viável flexibilizar o parágrafo 2º do artigo 833 do CPC, autorizando a penhora de salários inferiores a 50 salários mínimos, desde que seja garantido um montante suficiente para garantir a dignidade do devedor e de sua família, de acordo com as circunstâncias de cada caso.

Em suma, o Capítulo 1 proporcionou uma visão abrangente da evolução do Direito do Trabalho, desde suas origens até sua consolidação na legislação brasileira. Além disso, discutiu-se a questão da penhora salarial, destacando a falta de clareza nas normas e as divergências de interpretação nos tribunais. No próximo capítulo, iremos aprofundar a análise sobre os princípios e fundamentos legais relacionados à

penhora salarial, buscando compreender melhor os aspectos jurídicos e práticos dessa controvérsia.

2. DA POSSIBILIDADE DA PENHORA DO SALÁRIO DO EXECUTADO NO PROCESSO DO TRABALHO

No segundo capítulo, aprofunda-se a análise sobre a penhorabilidade dos salários em processos trabalhistas, considerando os critérios utilizados pelos tribunais para autorizar ou negar essa prática. Como discutido anteriormente, a questão da penhora dos salários é objeto de intensos debates e controvérsias, refletindo a complexidade das relações trabalhistas e a necessidade de conciliar os interesses das partes envolvidas.

Até recentemente, os tribunais trabalhistas não autorizavam a penhora judicial dos salários de devedores em processos trabalhistas, argumentando que tais valores reconhecidos em

reclamações trabalhistas não eram essenciais para a subsistência do credor e, portanto, não poderiam ser penhorados.

Apesar do Código de Processo Civil de 2015 estabelecer a impenhorabilidade dos salários destinados ao sustento do receptor, houve uma evolução no entendimento sobre a penhora judicial de salários na jurisprudência trabalhista. O Código de Processo Civil atualizado inclui uma exceção à impenhorabilidade de salários quando se trata do pagamento de prestação alimentícia. (VIEGAS, 2017).

Em um mundo onde as relações de trabalho são fundamentais para a subsistência de milhões de famílias, a proteção dos salários dos trabalhadores se torna uma questão central. Como mencionado por Viegas (2017), os salários não se limitam apenas a uma compensação financeira pelo trabalho realizado, mas representam também uma garantia de dignidade e estabilidade econômica para os indivíduos e suas famílias. Portanto, é essencial que o sistema jurídico encontre um equilíbrio justo entre os interesses do credor trabalhista e a necessidade de assegurar o mínimo existencial do devedor, reconhecendo a natureza alimentar dos salários.

É importante destacar que o termo “prestação alimentícia” não se limita apenas a pensões alimentícias para filhos, mas também abrange salários não pagos, agora

considerados como parte dos direitos alimentares daqueles que trabalharam para recebê-los. (VADE MECUM, 2021).

Assim, com base na legislação processual e na jurisprudência em constante evolução, os tribunais trabalhistas podem autorizar a penhora dos salários, desde que respeitando um percentual que não prejudique a subsistência do devedor, pois reconhecem que os salários têm natureza alimentar. (NASCIMENTO, 2017).

Portanto, considerando que os debates sobre a impenhorabilidade dos salários evoluíram e

que, em certos casos, a lei permite descontos de até 50% dos ganhos líquidos do devedor, a solução proposta é evitar que um processo trabalhista chegue a uma fase em que a penhora dos salários seja necessária. (MOMMENSOHN, 2020).

No entanto, é fundamental reconhecer que a solução para os desafios relacionados à execução de dívidas trabalhistas não reside apenas no âmbito jurídico. Conforme ressaltado por Mommensohn (2020), medidas preventivas e alternativas de resolução de conflitos desempenham um papel crucial na redução dos litígios e na proteção dos direitos dos trabalhadores. Nesse sentido, a promoção de uma cultura de cumprimento das obrigações trabalhistas e a implementação de políticas de educação financeira podem contribuir significativamente para evitar situações extremas, como a penhora dos salários, e garantir uma relação de trabalho mais justa e equilibrada.

Nada obstante, alguns TRTs ainda permanecem em conflito no âmbito de suas próprias turmas. A questão da penhora de salários, aposentadorias e outras fontes de renda para quitar dívidas trabalhistas é uma preocupação constante. Em 2023, por exemplo, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2) está avaliando essa questão no Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) de número 1002917-27.2022.5.02.0000. A pergunta fundamental é se é permitido, de acordo com o artigo 833, § 2º, do Novo Código de Processo Civil (NCPC), penhorar salários, aposentadorias e outras fontes de renda do devedor para quitar dívidas trabalhistas, mesmo que seja por um percentual específico. (MOLLICA; PEREIRA, 2023).

A evolução da legislação e da jurisprudência em relação à penhorabilidade dos salários reflete as mudanças sociais e econômicas pelas quais a sociedade tem passado ao longo do tempo. Como observado por Mollica e Pereira (2023), o entendimento sobre esse tema tem se adaptado para atender às novas realidades e

demandas da sociedade. Essa capacidade de adaptação demonstra a flexibilidade do sistema

jurídico em lidar com questões complexas, buscando sempre conciliar os interesses das partes envolvidas e promover a justiça social.

Até que o TRT2 tome uma decisão, todos os recursos pendentes no tribunal que tratam desse assunto estão suspensos. A discussão sobre a penhorabilidade de salários, aposentadorias e outras fontes de renda ficou mais intensa após as mudanças no Código de Processo Civil de 2015. Anteriormente, o CPC proibia expressamente a penhora de salários na esfera trabalhista. Inclusive, a Orientação Jurisprudencial n. 153 afirmava que era ilegal bloquear dinheiro em conta salário para pagar dívidas trabalhistas, mesmo que fosse por um percentual limitado. (MOLLICA; PEREIRA, 2023).

Atualmente, o § 2º do artigo 833 do CPC permite a penhora, embora com algumas restrições. O tema gera muita controvérsia. Aqui estão alguns julgamentos de dezembro de 2022 (MOLLICA; PEREIRA, 2023):

Decisões favoráveis à penhora:

- Os tribunais permitem a penhora de salários e aposentadorias para pagar dívidas trabalhistas porque esses créditos têm uma natureza alimentar essencial. (TRT da 2ª Região, processo n. 0001545-70.2013.5.02.0034).
- Desde a entrada em vigor do CPC de 2015, é possível penhorar salários para pagar dívidas trabalhistas. (TRT da 2ª Região, processo n. 0265800-86.2006.5.02.0361).
- A penhora de salários e aposentadorias é permitida para garantir o pagamento de dívidas trabalhistas. (TRT da 2ª Região, processo n. 1002327-65.2017.5.02.0472).

Decisões contrárias à penhora:

- Os salários e benefícios previdenciários são impenhoráveis em execuções trabalhistas, pois não se enquadram na exceção prevista no § 2º do artigo 833 do CPC. (TRT da 2ª Região, processo n. 0210300-43.2019.5.02.0001).

- Os salários e benefícios previdenciários não podem ser penhorados em execuções trabalhistas, pois não se enquadram na exceção prevista no § 2º do artigo 833 do CPC. (TRT da 2ª Região, processo n. 1002604-66.2022.5.02.0000).

Ao final deste capítulo, pode-se observar que a questão da penhorabilidade dos salários em processos trabalhistas continua sendo objeto de intenso debate e controvérsia. Analisou-se as diferentes abordagens adotadas pelos tribunais, os argumentos apresentados pelas partes envolvidas e as recentes decisões judiciais que têm influenciado a jurisprudência trabalhista. Embora tenha-se identificado alguns pontos de consenso, como a consideração dos salários como créditos de natureza alimentar, ainda existem divergências significativas em relação aos critérios para autorizar ou negar a penhora dos salários. No próximo capítulo, examina-se mais detalhadamente as formas de penhora como penalidades no direito do trabalho.

3. FORMAS DE PENHORA DO SALÁRIO COMO PENALIDADES NO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO

O presente capítulo abre uma discussão crucial sobre a efetividade das execuções trabalhistas e a proteção dos direitos dos trabalhadores. A partir da análise das disposições legais e jurisprudenciais relacionadas à penhora de salários, busca-se compreender os princípios fundamentais que regem essa questão delicada no contexto das relações de trabalho.

No geral, a penha ocorre em conta, ou em parcela deduzida do salário, de lucros ou até mesmo de bem e valores futuros a receber. A execução no âmbito do processo trabalhista, regulada pelos artigos 876 a 892 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é uma etapa voltada para efetivar as decisões judiciais já proferidas. Similar ao processo civil, essa execução visa principalmente garantir o pagamento de verbas trabalhistas determinadas em sentenças judiciais. (MARTINEZ, 2016).

Normalmente, a execução trabalhista ocorre quando um empregador deixou de cumprir

obrigações trabalhistas e foi condenado por uma decisão judicial. Dado que as verbas trabalhistas são consideradas de natureza alimentar, a execução trabalhista é orientada para proteger os direitos do empregado, que é geralmente a parte mais vulnerável na relação de emprego em comparação com o empregador. (MARIONI; ARENHART, 2017).

Essa proteção ao empregado implica que o empregador tem o dever de garantir o cumprimento da execução, mesmo que decida recorrer da decisão judicial. Se o

empregador não efetuar o pagamento ou garantir a execução, o juiz pode ordenar a penhora de bens suficientes para cobrir o valor devido, conforme estabelecido no artigo 883 da CLT.

No entanto, surgem impasses quando o devedor possui apenas o salário como fonte de renda, como no caso de empregadores domésticos ou em processo de falência. Nessas situações, o juiz enfrenta a questão de se deve ou não penhorar o salário do devedor, que é considerado de natureza alimentar, para pagar as dívidas do empregado, que também são consideradas de natureza alimentar. (MARCONI; LAKATOS, 2023).

Anteriormente, o Código de Processo Civil de 1973 considerava os salários como bens absolutamente impenhoráveis, exceto no caso de penhora para pagamento de pensão alimentícia. No entanto, havia divergências sobre se essa exceção se aplicava às verbas salariais decorrentes de ações trabalhistas. (MAGANO, 2016).

A proteção aos salários dos trabalhadores, reconhecendo sua importância para garantir dignidade e justiça social, muitas vezes entra em conflito com os direitos dos empregadores quando se trata da penhora para pagar dívidas trabalhistas. Enquanto a impenhorabilidade do salário é baseada em princípios como dignidade humana e justiça social, os direitos do trabalhador em receber suas verbas salariais reconhecidas judicialmente também são fundamentais. (GOMES; MOREIRA, 2023).

Portanto, a impenhorabilidade do salário não deve ser absoluta, pois isso poderia sobrepor o

direito do empregador ao direito de subsistência do empregado. O entendimento restrito do artigo 649, § 2º do CPC de 1973 sobre a prestação alimentícia não abrangendo as verbas salariais trabalhistas confronta princípios fundamentais como a dignidade humana e a proteção ao empregado.

A evolução legislativa e jurisprudencial em relação à penhora de salários reflete a constante busca por um equilíbrio entre a efetividade das execuções trabalhistas e a proteção dos direitos dos devedores. O reconhecimento da possibilidade de penhora dos salários do devedor pelo Novo Código de Processo Civil marca um importante avanço nesse sentido, porém, é crucial que essa medida seja aplicada com prudência e observância aos princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

Em casos de execução trabalhista, o magistrado deve interpretar o artigo 649, § 2º do CPC de forma ampla, considerando que as verbas salariais também têm caráter alimentar, conforme definido no artigo 100, § 1º-A da Constituição Federal.

A impenhorabilidade do salário deve ser relativizada nos casos em que há conflito entre créditos de natureza civil e alimentar. A ponderação de interesses é necessária para garantir que o direito alimentar de um não prejudique o do outro. Se a penhora parcial dos salários do empregador não afetar sua subsistência e satisfizer as dívidas trabalhistas do empregado, essa medida deve prevalecer. (DEZEN JUNIOR, 2021).

Outros países já permitem a penhora de salários, estabelecendo limites e garantias ao devedor. Em Portugal, por exemplo, a penhora não pode ultrapassar três salários mínimos nacionais, enquanto na Bélgica a constrição varia de acordo com a faixa salarial do devedor. Na Espanha, o magistrado tem flexibilidade para definir os valores impenhoráveis de acordo com as circunstâncias. (GOMES; MOREIRA, 2023).

A legislação estrangeira mostra que a impenhorabilidade dos salários não é absoluta e que a proteção aos salários deve ser proporcionada aos rendimentos do devedor. Mesmo diante da

impenhorabilidade prevista na lei brasileira, alguns magistrados reconhecem a necessidade de garantir os direitos mínimos dos credores trabalhistas, assim como os dos devedores. (GOMES; MOREIRA, 2023).

No entanto, como já exposto, uma das mudanças mais significativas introduzidas pelo Novo Código de Processo Civil (NCPC) é a permissão da penhora do salário do devedor. (CHAVES, 2020).

Inicialmente, o NCPC não contemplava a penhora dos salários. Essa disposição foi inserida durante a relatoria do Deputado Sérgio Barradas na Câmara dos Deputados, mas posteriormente foi retirada quando houve a troca de relatores. O texto aprovado pela Câmara não incluía a penhora de salários e nem permitia a penhora online baseada em decisão liminar. (CHAVES, 2020).

No entanto, o Senado Federal modificou o texto e reintroduziu a penhora de salários. É importante destacar que o NCPC não visa beneficiar exclusivamente o credor em detrimento do devedor, buscando sempre equilibrar os interesses, ou seja, proteger o devedor ao mesmo tempo em que possibilita a satisfação do crédito do credor, que só poderá ser efetivado dessa maneira. (CORDEIRO et al., 2023).

Nesse sentido, o NCPC reafirma os princípios da efetividade da execução (art. 797) e da menor onerosidade (art. 805), mas traz uma mudança significativa em relação ao tratamento dado ao devedor. (BEZERRA; DE GODOY, 2020).

A execução deve, sem dúvida, garantir a realização do título executivo (princípio da efetividade ou do resultado), porém, isso não pode ser feito de forma excessivamente prejudicial ao devedor. O princípio da menor onerosidade visa proteger o devedor contramedidas que sejam excessivas para satisfazer os direitos do credor, evitando que o devedor fique em uma situação muito desfavorável. Este

princípio determina que, quando houver várias formas de executar, o juiz deve escolher o método menos gravoso para o devedor. (CORDEIRO et al., 2023).

O NCPC introduz uma mudança significativa ao estabelecer que o devedor deve ativamente apresentar alternativas para que a execução prossiga, conforme o parágrafo único do art. 805. Essa disposição visa equilibrar a proteção ao devedor com a efetividade da execução, dando mais ênfase a esta última.

O artigo 833 do NCPC, assim como o artigo 649 do CPC de 1973, lista os bens que são considerados impenhoráveis. No entanto, o NCPC esclarece que a impenhorabilidade dos salários não se aplica ao pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem. Em outras palavras, a exceção à impenhorabilidade não se limita mais às prestações alimentícias de natureza civil. (BASSI et al., 2023).

Portanto, embora o NCPC mantenha a regra da impenhorabilidade dos salários, estabelece um limite de 50 salários-mínimos mensais para essa proteção (art. 833, IV, § 2º), tornando penhorável qualquer rendimento mensal acima desse limite, mesmo que o crédito executado não seja de natureza alimentar. (ARAGÃO; FLORÊNCIO; DE ANDRADE, 2024).

A ponderação dos princípios da efetividade da execução e da menor onerosidade do devedor, juntamente com o princípio da proporcionalidade, garante que a execução seja efetuada de modo que ambas as partes tenham sua dignidade preservada. (ARAGÃO; FLORÊNCIO; DE ANDRADE, 2024).

A discussão sobre a penhora de salários para pagamento de dívidas trabalhistas demanda uma análise cuidadosa da proporcionalidade entre os direitos do credor e a dignidade do devedor. Embora seja legítimo garantir a satisfação dos

créditos trabalhistas, é essencial que a penhora seja realizada de forma a não comprometer gravemente a subsistência do devedor, respeitando os limites estabelecidos pela lei e pela

jurisprudência. A aplicação criteriosa desse princípio é fundamental para assegurar uma justiça equitativa e humanizada no contexto das relações de trabalho.

Assim, diante da omissão do devedor, a penhora parcial dos salários é plenamente possível, desde que seja aplicada com cautela e razoabilidade, levando em consideração o caráter alimentar do crédito exequendo. (BASSI et al., 2023).

É inegável que as verbas trabalhistas têm uma natureza alimentar crucial para a subsistência dos trabalhadores. Nesse sentido, a proteção dos salários é fundamental para garantir a dignidade e o sustento dos empregados, especialmente diante de situações em que o empregador descumpre suas obrigações. No entanto, é importante considerar também a necessidade de equilibrar os direitos dos credores trabalhistas com os interesses dos devedores, buscando evitar medidas excessivamente prejudiciais para estes últimos.

Portanto, a penhora dos salários do devedor é admissível quando o crédito executado se refere ao não pagamento de verbas salariais, violando o direito fundamental à dignidade do empregado, e quando não há alternativa menos gravosa para efetivar a execução. A penhora deve respeitar os limites para não comprometer a dignidade do devedor. (BASSI et al., 2023).

Assim, não deve haver mais discussão sobre a possibilidade de penhora de salários para pagamento de dívidas salariais, uma vez que o NCPC autoriza expressamente essa prática. Cabe ao magistrado analisar a adequação e a proporcionalidade da penhora, garantindo a satisfação do credor sem prejudicar a dignidade do devedor.

Ao longo deste capítulo, explorou-se a complexa relação entre a proteção dos salários dos trabalhadores e a necessidade de efetivar as execuções trabalhistas. Conclui-se que, embora o Novo Código de Processo Civil tenha introduzido a possibilidade de penhora dos salários do devedor, essa medida deve ser aplicada com cautela e proporcionalidade, preservando tanto os direitos dos credores trabalhistas quanto a dignidade dos devedores. A análise ponderada dos interesses em jogo é

essencial para garantir uma justiça equitativa e eficaz no âmbito do Direito do Trabalho.

4. CONCLUSÃO

O presente projeto tratou da penhora do salário no processo do trabalho, seu objetivo geral foi estudar se existe a possibilidade de o salário ser penhorado em causas de crédito trabalhista, tendo em vista que também é de natureza alimentar o crédito buscado no jurisdicionado. Portanto chega está com algumas considerações.

Como conhecido, o processo busca oportunizar o caminho para a solução do conflito submetido à jurisdição, este é dotado de normas e princípios próprios. Em contrapartida, o processo trabalhista é composto por quatro tipos de ações, a de conhecimento, de execução, as cautelares e as mandamentais.

Em relação especificamente a execução, fase do processo trabalhista, tem-se a busca do cumprimento da sentença judicial, para solucionar a lide, através da expropriação de bem do executado, necessário para quitar integralmente a obrigação.

Através da interpretação do estudo realizado, percebe-se, enfim, a grande divergência doutrinaria e jurisprudencial acerca da penhorabilidade do salário do credor trabalhista, embora, recente Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho tenha se manifestado de maneira contrária a penhora e defende que o salário do executado não deve ser penhorado, mesmo que para satisfação de crédito trabalhista e ofendem direito líquido e certo, não aceitando a penhora parcial do salário. Nada obstante a isso, a grande maioria dos julgados e orientações dos tribunais superiores como STJ como regra, sejam favoráveis ao pleito constritivo.

Conclui-se respondendo a emblemática da questão da penhora do salário do executado suscita um embate delicado entre o direito constitucional à dignidade da pessoa humana, assegurado pela Constituição Federal, e a necessidade de efetivação dos créditos devidos

pelo devedor. O princípio da irredutibilidade salarial, consagrado na Carta Magna, visa proteger a subsistência mínima do trabalhador e sua família. Nesse contexto, a penhora do salário pode ser considerada uma afronta a esse direito fundamental, especialmente se não forem observados os limites estabelecidos pela legislação para preservar a dignidade e o sustento do devedor.

Por outro lado, o ordenamento jurídico também prevê exceções à impenhorabilidade do salário, especialmente em casos de dívidas alimentares. A efetivação de direitos e o cumprimento de obrigações decorrentes de relações jurídicas legítimas são princípios basilares do processo civil. Assim, a penhora do salário do executado pode ser justificada em certos casos, desde que observados os preceitos constitucionais e processuais, garantindo que a medida não ultrapasse os limites necessários para a satisfação do crédito, sem comprometer a dignidade e a subsistência do devedor.

5. REFERÊNCIAS

ARAGÃO De Andrade, Nilsiton Rodrigues; FLORÊNCIO, Beathriz Garcia Cândido; DE ANDRADE, Mariana Dionísio. A RELATIVIZAÇÃO DA IMPENHORABILIDADE SALARIAL NA EXECUÇÃO DE CRÉDITOS NÃO ALIMENTARES. **Revista Eletrônica de Direito Processual**, v. 25, n. 1, 2024. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/redp/article/view/81915 Acesso em: 30 de março de 2024.

BASSI, Anna Julia Parra. RELATIVIZAÇÃO DA REGRA DA IMPENHORABILIDADE SALARIAL. **ANAIS DO FÓRUM DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DO UNIFUNEC**, v. 14, n. 14, 2023.

BEZERRA, Louise Serrano; DE GODOY, Pedro Henrique Almeida. DA IMPENHORABILIDADE À PENHORA PARCIAL DE SALÁRIO: ANÁLISE COMPARATIVA À LUZ DOS CÓDIGOS DE PROCESSO CIVIL DE 1973 E 2015. **Revista FIDES**, v. 11, n. 2, p. 614-632, 2020. Disponível em: http://www.revistafides.ufrn.br/index.php/br/article/view/526 Acesso em: 30 de março de

2024.

BRASIL. ***Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943***. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Vade Mecum: coleção de leis, 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2023.

CORDEIRO, Derick Davidson. A POSSIBILIDADE DE MITIGAÇÃO DA IMPENHORABILIDADE DA VERBA SALARIAL. **Anais do EVINCI-UniBrasil**, v. 9, n. 2, p. 377-377, 2023.

CHAVES Da Silveira, Paulo Henrique. A relativização da impenhorabilidade da remuneração, sob a ótica da jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça e do direito comparado. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, v. 36, n. 2, 2020.

CHIZZOTTI, Antonio. ***Pesquisa em ciências humanas e sociais*****.** São Paulo: Cortez, 1991.

DEZEN Junior, Gabriel. ***Constituição Federal Esquematizada*** / Gabriel Denzen Junior. – 2. ed. rev. E atual. – Brasília: Vestcon, 2011. Disponível em: https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:rede.virtual.bibliotecas:livro:2015;001029347 Acesso em: 30 de março de 2024.

GOMES, Marco Rogerio; MOREIRA, Thiago Rodrigues. A EXECUÇÃO DO CRÉDITO TRABALHISTA E A IMPENHORABILIDADE DO BEM DE FAMÍLIA EM CONSTRUÇÃO. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 6, p. 627-641, 2023.

GIORDANI, Francisco Alberto da Motta P. ***O Princípio da Proporcionalidade e a Penhora de Salário***.Revista Consultor Jurídico. 12 dez. 2017. Disponível em http://www.conjur.com.br/2017-dez12/principio_proporcionalidade_penhora_salario Acesso em: 30 de março de 2024.

MAGANO, Octavio Bueno. . Manual de Direito do Trabalho: direito individual do

trabalho. 4ª ed., v.2. São Paulo: Ltr, 2016.

MARCONI, de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. ***Metodologia do trabalho científico.*** 6ª ed. revista. atual. São Paulo: Ed. Atlas, 2023.

MATTAR, Fauze Najib. ***Pesquisa de marketing: edição compacta*****.** 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2019.

MARIONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. Curso de processo civil, Vol. 3.

São Paulo: Revista dos Tribunais 2017. Disponível em: https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/2309 Acesso em: 09 de abril de 2024.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e

coletivas do trabalho, 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016

MOLLICA, Rogério; PEREIRA, Émerson Santiago. A RELATIVIZAÇÃO DA PENHORABILIDADE SALARIAL E O INSTITUTO DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA NAS DEMANDAS TRABALHISTAS EM ATENDIMENTO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COM APLICABILIDADE RECÍPROCA. **Revista de Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 28, n. 1, 2023. Disponível em: https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/2309 Acesso em: 09 de abril de 2024.

MOMMENSOHN, Mariana Vanzo. FLEXIBILIZAÇÃO DA IMPENHORABILIDADE SALARIAL. **Revista Jurídica UniFCV**, v. 3, n. 1, p. 14-14, 2020. Disponível em: https://revista.unifcv.edu.br/index.php/revistadireito/article/view/275 Acesso em: 09 de abril de 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 22ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SOUZA, José Augusto Garcia de. O Tempo como Fator Precioso e Fundamental do Processo Civil Brasileiro: Aplicação no Campo das Impenhorabilidades. Revista de Processo, vol 295, p. 117-162. São Paulo: Revista dos Tribunais, set., 2019. Disponível em: https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:rede.virtual.bibliotecas:artigo.revista:2019;1001156615 Acesso em: 09 de abril de 2024.

VADE MECUM / obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes. – 11. ed. atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2021. VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. A Possibilidade de Penhora de Parte do Salário como Instrumento de Efetivação da Execução de Créditos Trabalhistas. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 184, p. 57-89. São Paulo: Revista dos Tribunais, dez. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/126951 Acesso em 01 de janeiro de 2024.

---

[1] Acadêmica do curso de Direito.

[2] Mestrado em Direito pelo Centro Universitário de Brasília (2016). Pós-graduação em nível de Especialização em Direito Civil e Processo Civil pela Católica do Tocantins (2014) e Especialização em Direito do trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes (2015). Atualmente é advogado militante (OAB/TO n 5319) – Advocacia Privada. Professor Titular e Coordenador do Núcleo de Práticas Jurídicas -NPJ, do Núcleo de Educação pela Paz – NEP e do curso de Pós-Graduação em Gestão de Conflitos – Numa Perspectiva da EsPeRe do Centro Universitário da Católica do Tocantins, Professor Titular da Faculdade Serra do Carmo – FASEC, Diretor Geral da Escola Superior da Advocacia do Tocantins – ESA/TO da OAB/TO. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Civil (Família), Métodos Adequados de Resolução de Conflitos, Processo Civil e Direito da Criança e do Adolescente. Possui habilitação para as práticas consensuais e humanizadas de resolução de conflitos, tais como: conciliação, mediação, justiça restaurativa, entre outras.