

PENHORA DE SALÁRIO E OUTROS PROVENTOS DECORRENTES DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NO NOVO CPC¹.

Miriana dos Santos Prado²
Orientador: Esp. Evandro Ibanez Dicati³

O estudo foi feito com base no método dedutivo, com análise de textos doutrinários, jurisprudência e o texto legal, onde se pôde concluir que no ordenamento jurídico em vigor os valores percebidos a título contraprestação pelo trabalho realizado, não importando a sua nomenclatura (doravante chamado apenas de remuneração), é absolutamente impenhorável, salvo quando se tratar prestação alimentícia. A lei 11.382/2006, aprovada pelo Congresso Nacional, estabeleceu a possibilidade de penhora de até 40% da remuneração daqueles que perceberem mais de 20 salários mínimos mensais, todavia, esta possibilidade foi vetada pela presidência da época e não entrou em vigor. Persistiu posteriormente grande discussão a respeito do tema e anseio por parte de alguns da possibilidade de penhora parcial da remuneração para viabilizar recebimento de créditos judiciais. No novo CPC, manteve-se a possibilidade de penhora de remuneração para pagamento de verba alimentícia, porém, apresenta-se a possibilidade de que qualquer credor consiga penhorar parcialmente a remuneração do devedor, mas, somente possível essa penhora caso o devedor perceba remuneração mensal superior a 50 salários mínimos. Parte da doutrina é contrária a esta nova possibilidade de penhora no Processo Civil sob o argumento de que resultaria em menor proteção ao executado. Entretanto, a inovação tem por objeto tornar mais eficiente a execução, para que haja a satisfação do crédito do exequente. Não quer dizer que neste novo procedimento haverá vantagem apenas para um dos lados, mas o equilíbrio no processo, protegendo o exequente e executado, principalmente levando em consideração que a penhora atinge apenas valor superior a 50 salários mínimos, que notoriamente trata-se de remuneração fora dos parâmetros normais e não se mostra potencialmente causadora de danos irreparáveis ao executado, já que, ele manterá um valor vultoso de seu salário para subsistência. Em que pese o alto valor necessário para efetivar-se penhora, situação esta que notadamente não trará uma efetividade imediata na resolução das execuções, trata-se de um início, sendo que, retirando-se o dogma da impenhorabilidade de remuneração, pode-se discutir a partir de agora eventual diminuição nesta parcela impenhorável. É evidente que em qualquer execução o juiz pretende atingir o adimplemento do título executivo, em concordância com o Princípio da Efetividade, claro que, respeitando certos limites. O Princípio da onerosidade excessiva refere-se à segurança do executado contra atos exagerados em busca da efetividade, de toda sorte, o executado deve indicar alternativas para que a execução prossiga e cumpra com suas obrigações legais, não podendo ficar

¹ Trabalho apresentado no VII Encontro de Iniciação Científica e de Extensão da FACNOPAR.

² Acadêmica do 6º Período do Curso de Direito da FACNOPAR. mirianaprado@gmail.com

³ Professor orientador do trabalho – disciplina de Processo Civil III, apresentado no VII Encontro de Iniciação Científica e de Extensão da FACNOPAR.

simplesmente inerte. Em arremate, algumas questões passam a ser ventiladas a partir da permissão legal, como por exemplo, se o valor impenhorável a ser levado em consideração é o valor bruto ou líquido (após descontos tributários) pelo devedor, sendo que, maior parte da doutrina entende que o correto é a aplicação do valor bruto. Também há importante discussão sobre inclusão do décimo terceiro salário, férias, participação nos lucros, ou seja, se estes valores podem ser caracterizados como remuneração e eventualmente tornarem-se verbas penhoráveis, desde que junto com o salário mensal ultrapassem o limite do valor impenhorável (50 salários mínimos).

Palavras-chave: execução, novo código processo civil, penhora, salários.