

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº65/2014

ASSUNTO: Penhora sobre salários – Sobre o que incide
Á atenção dos RH

É um alerta constante dos jornais: o "mal-parado", a dívida das famílias e dos indivíduos, não para de crescer. O crescimento é de 153 casos/dia. Destes, 80/dia, são de incumprimento no crédito á habitação. Daqui,

Resultam "processos de execução" contra os incumpridores que, provavelmente, alguns deles são seus trabalhadores. Quer dizer: ao fim e ao resto os prejudicados por esta dramática situação podem acabar por ser os Empregadores (Empresas). Perguntará: porquê ?

Porque, muitos trabalhadores, para fugir á penhora do seu salário, despedem-se; ou, fazem por ser despedidos. Depois, ou vão para o desemprego; ou, para o trabalho clandestino; ou para o estrangeiro. Daí, a Empresa fica com o posto de trabalho, vago; ter de procurar um substituto, que não sabe o que vale; estava calçada e fica descalça !

A Empresa pode ter todo o interesse em ajudar o "seu" trabalhador endividado e penhorado. Neste ano, já produzimos 2 Circulares que ao assunto dizem respeito: Circulares nº3; e, nº39. Vejamos, agora:

Ignorar a ordem do Solicitador de Execução, por parte da Empregadora, não é solução. Como diz o Acórdão Relação de Lisboa de 9 Maio 2002,

"tendo a entidade patronal do executado (trabalhador) sido notificada do despacho que penhorou parte do respectivo vencimento e ordenou o respectivo desconto e não procedeu nem ao desconto nem ao depósito referido, pode a entidade patronal ser executada pela importância em falta, constituindo o título executivo, o despacho que ordenou a penhora, nos termos do artº860, nº3, do Código Proc. Civil". (com o novo Código, nº3, artº777; Lei nº41/2013, 26 Junho).

ou seja, pode ter custos graves para a empregadora. Ponha a hipótese de o trabalhador, entretanto, tenha feito cessar o contrato de trabalho ... vai ter a Empresa de pagar o que não descontou ...

Claro, o empregador pode também tomar esta posição: o que é que eu, Empregador, tenho a ver com os problemas do trabalhador, se ele não teve cabeça, andou a endividar-se a torto e direito ? --- Mas, não se esqueça: quem nunca errou, que tire a primeira pedra ! --- Daí,

Consideramos que tem muito a ver, desde logo os Recursos Humanos, ajudando a que ele requeira ao Sr. Juiz a baixar a penhora mensal do ordenado de 1/3 para 1/6. Explicamos: o trabalhador é seu colaborador, comparece todos os dias úteis para trabalhar; o salário é a tal "contrapartida" do seu trabalho. Ora, se ele sabe que um 1/3 do seu trabalho diário vai parar no fim do mês às mãos do credor, --- por ex., um banco que o induziu a comprar-comprar, viajar-viajar, que eram tudo facilidades ... ----, agora, caindo na realidade, considera-se logrado, explorado. Daí, o progressivo desleixo, desinteresse pela vida (nem todos têm a capacidade de dar a volta por cima...), que se vai reflectir na sua vida profissional. Ora,

Aí, é que o seu "interesse" entra: como vê, o "lixado" no fim da linha é a sua empresa, que vê (se é que vê ...) a produção diminuir, sem saber porquê; ou, sabe. Mas não se apercebe como pode ajudar. Precisamente aqui é que entra a sua ajuda, que pode ser de várias formas:

- com um empréstimo, sem juros, para que o trabalhador pague o que deve ao agiota do banco que remuneram a 0,00% e emprestam a 15; 20 ou mais por cento;
- que, naturalmente, o trabalhador lhe irá pagando, mas descontando apenas o tal 1/6 previsto no artº279, do Código Trabalho;
- ajudando-o a livrar-se do bem, supérfluo, que adquiriu indo na cantiga do banco ou do vendedor, fazendo assim dinheiro para amortizar a dívida;
- concedendo um abono ou adiantamento por conta da retribuição, sem juros, para amortizar pequenas dívidas que estão a atrapalhar o trabalhador e que muitas vezes são legítimas, --- questões de saúde, partilhas, entrada para um carro necessário á deslocação, etc.
- ajudando, por fim, a redigir o tal requerimento ao Sr. Juiz, ponderando o crédito, no seu montante e natureza; explicando as necessidades do agregado familiar, etc.

Vejamos agora quatro aspectos a considerar, nesta matéria da penhora da retribuição do trabalhador:

PRIMEIRO – serão de efectuar descontos, para integrar a penhora ordenada, no caso de indemnização arbitrada em Tribunal (em conciliação ou julgamento) por despedimento ilícito ? --- Ou, noutra situação parecida, o caso compensação global arbitrada em resolução do contrato por mútuo acordo ? --- Na nossa opinião, **NÃO**. Como decidiu o Acórdão do S.T.J. de 16/12/1987, a indemnização, --- ou a compensação ---, não revestem a forma de retribuição, logo, a empregadora não tem de proceder á dedução para a penhora nestas verbas.

SEGUNDO – quando a Empresa tem de penhorar a retribuição do trabalhador, por ordem do Tribunal, deve fazê-lo sobre a importância líquida de impostos e outras deduções legais, ou seja, sobre o valor

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

líquido recebido pelo trabalhador/executado, ou sobre o valor bruto ? ---
Resposta: sobre o valor líquido. Assim aconselhava o Dr. E. Lopes
Cardoso, in Manual de Acção executiva. E como decidiu o Acórdão da
Relação do Porto, de 25 Out. 1994,

"III – A determinação da parte penhorável do vencimento faz-se
tendo em atenção a **importância líquida de impostos e
outras deduções legais**", --- Bol.Min.Justiza, nº440, Fls.547.

TERCEIRO – qual a razão porque o nº3, artº738, C.P. Civil, ordena que a
penhora ao trabalhador (quando este não tenha outros rendimentos) é
impenhorável o montante equivalente a um salário mínimo nacional ? --
- Neste momento de 485,00 Euros/mês, e embora haja um Acórdão em
contrário (Ac. Rel. Porto, de 13 Nov. 1995) a jurisprudência vai toda no
sentido de uma retribuição a esse nível é impenhorável porque, como
diz o Acórdão do Tribunal Constitucional, de 26 Maio 1999, a autorizar-
se ou permitir-se isso, seria

"... violação do princípio da dignidade humana contido no
princípio do Estado de direito que resulta das disposições
conjugadas dos artºs 1; artº59, nº2, alínea a); e, nº1 e nº3,
artº63, Constituição".

QUARTO – será de penhorar/descontar também no pagamento do subsídio de
férias e subsídio de Natal ? --- Não temos dúvidas que a Empresa é
obrigada a fazê-lo.

"... são impenhoráveis e inalienáveis"

Nada existe no Código do Trabalho, ou em qualquer
legislação específica que isente de penhora os valores destes dois subsídios, -
-- pode ver os artºs 263 e 264, Código/09. Logo, a Empresa deve efectuar o
desconto/penhora que vem fazendo, quando paga a retribuição de cada mês,
também em relação aqueles dois subsídios. Aliás, já lá diz o nº3, do artº258,
CT/09, que

"3- Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do
empregador ao trabalhador".

e, quem fala nestes subsídios, deve alertar também que devem ser feitos os
descontos, no pagamento de gratificações como recompensa ou prémio de
bons resultados obtidos pela Empresa; ou, a participação nos lucros.

Em suma, para manter o trabalhador; motivá-lo para o
trabalho e ajudá-lo num momento difícil, a Empresa deve fazer tudo para que
a penhora da retribuição seja menos penalizante para aquele, incluindo ajudá-
lo a requerer o abaixamento de 1/3 para 1/6 o valor da penhora/mês, sobre
aquela retribuição.

Julho 2014

Carlos F. Santos Carvalho