

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: N° 19/2011

ASSUNTO: Penhõra dos “salários” dos Trabalhadores
Agravamento da situação e ... novο alerta.

No ano findo de 2010, em Março, com a Circular nº26/2010, alertamos para uma situação que estava a tomar graves proporções: o incumprimento do pagamento das dívidas, pelos trabalhadores, e seus reflexos na situação dos mesmos com a penhõra dos salários (retribuição).

Infelizmente, a situação tem-se agravado e aos RH das empresas continuam a chegar, via Tribunal/Solicitador de Execução, novas penhoras de salários dos Trabalhadores. Daí,

Por favor, leia de novo a tal Circular nº26/2010, recheada de indicações, conselhos e modos de proceder para lidar com estas situações. É que, como então alertamos, ao fim e ao resto, os prejudicados por estas situações pode acabar por ser a própria Empresa. Logo,

Tem todo o interesse em ajudar, por uma das várias vias ali indicadas, o seu Trabalhador endividado e penhorado.

Ora, tivemos conhecimento que empresas há que, desrespeitando a ordem do Tribunal/Solicitador de Execução, --- quiçá, por ela vir por meio de Solicitador de execução ... ---, não cumprem o ordenado, não procedem aos descontos, na retribuição do trabalhador penhorado.

Não faça isso ! --- Nos termos do nº3, do artº860, Cód. Proc. Civil,

“3- Não sendo cumprida a obrigação, pode o exequente (...) exigir a prestação, servindo de título executivo a declaração de reconhecimento do devedor, a notificação efectuada (...)”

Ora, tudo isto pode ter graves consequências para a Empresa, entidade patronal, que não cumpriu a ordem dada. Veja, por favor, este Acórdão da Relação de Coimbra, de 6 Dezembro 2005:

“II – O terceiro, devedor do executado (o executado é o trabalhador; o “devedor” dos salários é a sua empregadora), passa a ser executado (a empregadora, a empresa) se não cumprir a obrigação de colocar o crédito á disposição do tribunal, tornando-se parte na acção executiva (...)”

Ou, este outro Acórdão, agora da Relação de Lisboa, de 9 Maio 2002, e que é muito claro:

“Tendo a entidade patronal do executado (o trabalhador) sido notificada do despacho que penhorou parte do respectivo vencimento e ordenou

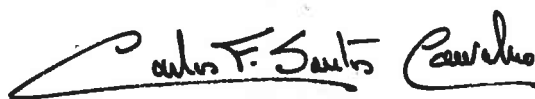
o respectivo desconto e **não procedeu** nem ao desconto nem ao depósito referido, pode a citada entidade patronal ser executada pela importância em falta, constituindo o título executivo, o despacho que ordenou a penhora, nos termos do artº860, nº3, do Cód. Proc. Civil.”

Portanto, é forçoso que os seus serviços de Recursos Humanos; Serviços de Pessoal; ou, como queira chamar, esteja atento a estas notificações.

Para a hipótese de já não ter; ou, não saber onde pára a sua Circular nº26/2010, junta-se uma cópia da mesma.

Junta-se: 1 Circular

Fevereiro 2011

 Carlos F. Santos Carvalho

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 26/2010

ASSUNTO: Penhora dos salários (retribuição) dos Trabalhadores

No meio laboral, a "retribuição" (salário) é a prestação a que o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho, --- nº1, artº258, Código/2009.

Como, por vezes, é a única fonte de rendimento do trabalhador, desde logo teremos de ter em atenção que a Empresa não pode proceder á compensação ou descontos sobre a retribuição, de mão leve, --- nº1, artº279, Código. Mas, existem várias excepções, desde logo, os descontos do IRS; o da segurança Social; ou, a amortização de capital e/ou juros (a existirem) no caso de empréstimo pela Empresa; ou, ainda o adiantamento por conta da retribuição, --- nº2, artº279, Código. E, em destaque, o desconto ordenado por decisão judicial. Mas,

E isto interessa reter, com excepção dos descontos a favor do Estado; da Segurança Social ou outra entidade, ordenada por lei, decisão judicial ou acordo judicial, como determina o nº3, artº279,

"3- Os descontos (...) não podem exceder, no seu conjunto, **um sexto** (1/6) da retribuição."

Ora, uma destas excepções ao tal limite de 1/6 da retribuição é, como se vê, o desconto "... ordenado por decisão transitada em julgado". Logo, o Senhor Juiz pode ordenar um desconto **maior** na retribuição do trabalhador. E, perguntará, onde está isso regulado ?

Pois bem, num outro Código: o Código Processo Civil, cuja al.a), do nº1, artº824, diz o seguinte: são **impenhoráveis**

"a)- Dois terços (2/3) dos vencimentos, salários ou prestações de natureza semelhante, auferidas pelo executado (trabalhador)."

portanto, o Senhor Juiz pode ordenar que se penhore até um terço (1/3) do ordenado do trabalhador, em notificação dirigida á sua empregadora.

Ainda neste artº824, do C.P. Civil, temos um nº2, que determina que a impenhorabilidade

- tem como limite máximo o montante equivalente a 3 salários mínimos; e,
- como limite mínimo, o equivalente a um salário mínimo.

Mas, o artº824, CPC, não fica por aqui. É que tem um nº4, que diz:

"4.- Ponderados o montante e a natureza do crédito exequendo, bem como as necessidades do executado e do seu agregado familiar, **pode o Juiz**, excepcionalmente, **reduzir**, por período que considere razoável, a parte penhorável dos rendimentos e mesmo, por período não superior a um ano, isentá-los de penhora."

mas, ainda não ficamos por aqui, pois temos um nº5, neste artº824, C.P.C., que nos levará até ao tal 1/6 (um sexto) que está referido no nº3, do artº279, do Código Trabalho, --- está reproduzido atrás. Mas, para que isso aconteça, repare-se que aquele nº5, artº824, C.P. Civil, diz:

"5- Pode igualmente o Juiz, a **requerimento do exequente** e ponderado o montante e a natureza do crédito exequendo, bem como o estilo de vida e as necessidades do executado e do seu agregado familiar, afastar o disposto no nº3 (que se refere a não ser penhorável a conta bancária, saldo á ordem, quando o seu montante for equivalente a um salário mínimo nacional) e reduzir o limite mínimo imposto no nº2 (...)"

Pode perguntar: é que tenho eu, empregador, a ver com as dificuldades do trabalhador, se ele não teve cabeça e andar a individuar-se a torto e a direito ?

Consideramos que tem muito a ver, desde logo ajudando os seus serviços de Recursos Humanos, 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 ás 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 0,80% 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;

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

- 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.

Claro, que estes tipos de actuação obrigam, necessariamente, que se façam acompanhar de uma (muitas) palavras de bom conselho; alerta para os perigos das sereias do consumo desenfreado; a salvaguarda do futuro da família, etc., ou seja, a palavra amiga que o desorientado trabalhador tanto precisa nesse momento, e que o nº2, artº126, Código/09 prevê.

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 dessas 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 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.Juстиça, nº440, Fls.547.

TERCEIRO – qual a razão porque o nº2, artº824, 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 475,00 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. Note-se que já em relação aos Funcionários do Estado não é assim. Efectivamente, o artº17, do Decreto-Lei nº496/80, de 20 Outubro, determina que aqueles subsídios, ambos,

"... são impenhoráveis e inalienáveis"

Ora, tal excepção não está prevista no direito privado, no que respeita a trabalhadores. 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.

Lembre-se: se, para fugir á penhora o trabalhador se despede, Você é que passará a ter o problema de procurar quem lhe preencha o lugar deixado vago, quiçá, por um trabalhador menos competente; o trabalhador vai para o desemprego e todos nós é que lhe passamos a pagar o vencimento ... Ou, mergulha na economia subterrânea e pode ser um potencial concorrente !

Maio 2009

