

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ATENAS**

**ANDERSON OLIVEIRA VIEIRA**

**POSSIBILIDADES DE PENHORA DE SALÁRIO E  
REMUNERAÇÃO**

Paracatu

2021

ANDERSON OLIVEIRA VIEIRA

**POSSIBILIDADES DE PENHORA DE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO**

Monografia apresentada ao curso de Direito do Centro Universitário Atenas, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em direito.

Área de Concentração: Ciências Jurídicas

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Msc. Amanda Cristina de Souza Almeida

Paracatu

2021

ANDERSON OLIVEIRA VIEIRA

**POSSIBILIDADES DE PENHORA DE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO**

Monografia apresentada ao curso de Direito do Centro Universitário Atenas, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em direito.

Área de Concentração: Ciências Jurídicas

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Msc. Amanda Cristina de Souza Almeida

Banca Examinadora:

Paracatu- MG, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.

---

Prof<sup>a</sup>. Msc. Amanda Cristina de Souza Almeida

---

Prof. Msc. Rogério Mendes Fernandes

---

Prof<sup>a</sup>. Flavia C. Cruvinel Oliveira

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, por ter permitido que eu tivesse saúde e determinação para não desanimar durante a realização deste trabalho.

Aos meus pais, Adilson Joaquim Vieira e Maria Lenice Oliveira Vieira e irmãos, Amanda Oliveira Vieira e Andressa Oliveira Vieira, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho.

Aos amigos, Matheus de Jesus, Lucas Camerini, Bruno Fagundes e Athos Guirra que sempre estiveram ao meu lado, pela amizade incondicional e pelo apoio demonstrado ao longo de todo o período de tempo em que me dediquei a este trabalho.

Aos professores, por todos os conselhos, pela ajuda e pela paciência com a qual guiaram o meu aprendizado.

A minha orientadora, Amanda Almeida pelo incentivo, pelo empenho e pelas horas gastas lendo as várias fases deste trabalho, e por ser uma verdadeira guia nesta jornada.

A todos aqueles que contribuíram, de alguma forma, para a realização deste trabalho.

Aos meus colegas de turma, por compartilharem comigo tantos momentos de descobertas e aprendizado e por todo o companheirismo ao longo deste percurso.

Para chegar onde a maioria não  
chega é preciso fazer algo que a maioria não  
faz.

Márcio Jordano.

## RESUMO

A monografia possui como objetivo a análise da aplicação do artigo 833, § 2º do Código de Processo Civil de 2015 em execuções cíveis de natureza não alimentar. O dispositivo tem como possibilita a penhora do salário do devedor apenas no valor que ultrapasse os 50 salários-mínimos. Em que pese o Código de Processo Civil de 1973 não conferia qualquer possibilidade de penhora do salário para execuções de dívidas não alimentares, era de entendimento do Superior Tribunal de Justiça a possibilidade de penhora do salário em alguns casos, desde que não prejudicasse a dignidade e o mínimo existencial do devedor e de sua família. No entanto, com o advento do Novo Código de Processo Civil, não há mais essa interpretação, uma vez que o legislador estabeleceu o valor penhorável. O referido artigo mostrou-se pouco eficiente para a realidade das execuções cíveis nos parâmetros financeiros do brasileiro, devendo ser alterado para permitir sua relativização a depender de cada caso concreto, o que será apontado no presente trabalho.

**Palavras-chave:** execução cível, penhora, salário, dignidade do devedor.

## **ABSTRACT**

*The objective of the monograph is to analyze the application of article 833, paragraph 2 of the 2015 Code of Civil Procedure in civil executions of a non-food nature. The device makes it possible to pledge the debtor's salary only in an amount that exceeds 50 minimum wages. Although the 1973 Code of Civil Procedure did not grant any possibility of wage garnishment for executions of non-food debts, the Superior Court of Justice understood the possibility of wage garnishment in some cases, as long as it did not harm the dignity and the existential minimum of the debtor and his family. However, with the advent of the New Code of Civil Procedure, there is no longer this interpretation, since the legislator established the pledgeable amount. The aforementioned article proved to be inefficient for the reality of civil executions in the Brazilian financial parameters, and should be changed to allow its relativization depending on each specific case, which will be pointed out in the present work.*

**Keywords:** *civil execution, attachment, wage, debtor's dignity.*

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	08
<b>1.1 PROBLEMA DE PESQUISA</b>	08
<b>1.2 HIPÓTESE DE ESTUDO</b>	09
<b>1.3 OBJETIVOS</b>	09
<b>1.3.1 OBJETIVO GERAL</b>	09
<b>1.3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	09
<b>1.4 JUSTIFICATIVA</b>	09
<b>1.5 METODOLOGIA DE ESTUDO</b>	10
<b>1.6 ESTRUTURA DA TRABALHO</b>	10
<b>2 APLICABILIDADE DAS EXPLESSÕES SALÁRIOS E REMUNUREÇÃO</b>	11
<b>2.1 REMUNERAÇÃO</b>	11
<b>2.1.1 TIPOS DE REMUNERAÇÃO</b>	12
<b>2.1.1.1 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL</b>	12
<b>2.1.1.2 REMUNERAÇÃO FUNCIONAL</b>	12
<b>2.1.1.3 REMUNERAÇÃO POR HABILIDADE</b>	13
<b>2.1.1.4 REMUNERAÇÃO POR COMPETÊNCIA</b>	13
<b>2.1.1.5 REMUNERAÇÃO ESTRATÉGICA</b>	14
<b>2.2 SALÁRIO</b>	14
<b>2.2.1 TIPOS DE SALÁRIO</b>	15
<b>2.2.2 SALÁRIO: CLASSIFICAÇÃO SOB A ÓTICA JURÍDICA</b>	16
<b>3 IMPENHORABILIDADE SALARIAL</b>	18
<b>3.1 ANÁLISE DAS HIPÓTESES DE IMPENHORABILIDADE DO ARTIGO</b>	19
<b>4 PENHORA DO SALÁRIO</b>	23
<b>4.1 POSSIBILIDADES DO SALÁRIO COMO PENHORA DE PAGAMENTOS DE DÍVIDAS COMUNS</b>	23
<b>4.2 IMPENHORABILIDADE DO SALÁRIO E DÍVIDA DECORRENTE DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.</b>	24
<b>4.3 IMPENHORABILIDADES DO SALÁRIO E DESCONTO POR CONSIGNAÇÃO</b>	25
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	27
<b>REFERÊNCIAS</b>	28

## **1 INTRODUÇÃO**

No âmbito geral onde vivemos, o salário é o preço oferecido pelo empregador ao empregado pelos meios de sua força de trabalho por um período de tempo determinado ou indeterminado. Assim, o trabalho pode ser executado por meio de afazeres com tempos estimulados, por exemplo, horas, dias, semanas, quinzenas, um mês ou meses, ou, desde que as partes empregado e empregador estejam de acordo com o trabalho oferecido para que seja cumprida.

Em termos simplistas pode-se dizer que o salário é a recompensa devida e paga pelo empregador diretamente ao empregado pelo seu trabalho prestado. Logo, só pode ser considerado salário aquilo que é pago pelo empregador ao empregado como contraprestação pelo serviço prestado.

Para Delgado (2005), salário é “o conjunto de parcelas “contra prestativas” pagas pelo empregador ao empregado em decorrência da relação de emprego”.

De acordo com o Art. 76 da CLT:

Salário 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.

Para Lopes (2004), A remuneração ou salário pode ser definido como um conjunto de vantagens financeiras e sociais ofertadas aos empregados, em contraprestação de serviços prestados ao empregador. Apesar do entendimento onde a maioria entende que salário e remuneração tem o mesmo significado no seu aspecto geral. Contudo, há uma diferença entre os termos. Segundo legislação brasileira, salário é o valor pago em troca de serviços prestados pelo empregado, enquanto remuneração abrange este, mais algumas vantagens a título de adicionais ou gratificação.

Diante do exposto, esta pesquisa bibliográfica tem por objetivo discorrer sobre o aspecto geral do salário e remuneração e suas formas de entendimento das possibilidades de penhorabilidade salarial, apontando o papel da justiça em seu direito como empregado.

### **1.1 PROBLEMA DE PESQUISA**

O salário pode ser penhorado para pagamentos de dívidas comuns?

## **1.2 HIPÓTESE DE PESQUISA**

Admite-se a penhora do salário para pagamento de alimentos. E tal se dá porque a constrição da verba salarial encontra-se perfeitamente justificada diante da finalidade dos alimentos, os quais em última análise preservam a própria subsistência do alimentando, ou seja, do credor dos alimentos. Essa possibilidade de penhora é admitida pelo art. 833, § 2º, do CPC.

## **1.3 OBJETIVOS**

### **1.3.1 OBJETIVO GERAL**

Discorrer sobre as possibilidades do salário como penhora de pagamentos de dívidas comuns.

### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Discriminar sobre regra da impenhorabilidade salarial.
- b) Identificar a diferença entre salário e remuneração.
- c) Discorrer sobre as possibilidades do salário como penhora de pagamentos de dívidas comuns.

## **1.4 JUSTIFICATIVA**

De acordo com (Roberto F. de Macedo) o § 2º do art. 833, que trata da possibilidade da penhora de salário, independentemente do valor, quando a execução estiver relacionada à natureza alimentar, qualquer que seja a sua origem, inclusive dos honorários advocatícios, conforme prevê o art. 85, § 14 – Os honorários constituem direito do advogado e têm natureza alimentar, com os mesmos privilégios dos créditos oriundos da legislação do trabalho, sendo vedada a compensação em caso de sucumbência parcial”.

Portanto, a regra de impenhorabilidade de salário está assegurada no artigo 833, do Novo Código de Processo Civil, que apresenta o rol elencando diversas hipóteses de impenhorabilidade, ou seja, situações nas quais, por força de lei, a penhora não é admitida.

Por meio deste estudo buscaremos as possibilidades de penhora salarial para pagamentos de dívidas.

## **1.5 METODOLOGIA DE ESTUDO**

Este estudo se classifica como exploratório, por ter como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores (GIL, 2007). Serão realizadas diversas pesquisas bibliográficas em artigos científicos depositados nas bases de dados Scie-Lo, Google, Biblioteca Digital, Revistas Acadêmicas, e também em livros de graduação relacionados ao tema, do acervo da biblioteca da faculdade Atenas.

## **1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO**

O primeiro capítulo apresenta a introdução com a contextualização do estudo; formulação do problema de pesquisa; as proposições do estudo; os objetivos geral e específico; as justificativas, relevância e contribuições da proposta de estudo; a metodologia do estudo, bem como definição estrutural da monografia.

O segundo capítulo aborda o tema da sobre regra da impenhorabilidade salarial.

O terceiro capítulo, identificar sobre a diferença entre salário e remuneração.

No quarto capítulo analisou-se a sobre as possibilidades do salário como penhora de pagamentos de dívidas comuns;

Por fim o quinto capítulo, constam as considerações finais acerca do presente estudo.

## 2 APLICABILIDADE DAS EXPRESSÕES SALARIO E REMUNERAÇÃO

### 2.1 REMUNERAÇÃO

Para Martins (2007), remuneração compreende tudo aquilo que o trabalhador recebe em função da prestação de serviços subordinados decorrentes de um controle de trabalho, diretamente do empregador ou também de terceiro, inclusive na forma de gratificação, diferente do salário, que é a soma de tudo que se recebe somente do empregador.

Para Chivanato (2004, p.259), a remuneração constitui tudo quanto o empregador auferir como consequência do trabalho que realiza em uma organização.

Lacombe (2005, p.147), diz que a soma de tudo o que é periodicamente pago aos empregados por serviços prestados: salário, gratificação, adicionais (por periculosidade, insalubridade, tempo de serviço, trabalho noturno e horas extras), bem como todos os benefícios financeiros, como prêmios por produtividade, participação nos resultados e opção de comprar de ações entre outros.

Delgado (2009), traz que a remuneração possui três variantes, a primeira seria o conjunto de parcelas contra prestativas recebidas dentro da relação empregatícia, a segunda, por sua vez procura o estabelecimento de diferenças de conteúdo entre as expressões salário, e a terceira, baseada em conceitos jurídicos, considera o salário como contraprestação empresarial que englobaria parcelas contra prestativas devidas e pagas pelo empregador ao empregado, em virtude da relação de emprego, elegendo o termo remuneração para adicionar ao salário contratual, as gorjetas recebidas pelo obreiro, embora pagas por terceiro.

Para Martins (2008, p.205), sendo a remuneração composta pelo salário, este é considerado como o valor econômico pago diretamente pelo empregador ao empregado em razão da prestação dos serviços do último, destinando-se a satisfazer suas necessidades pessoais e familiares

Lacombe (2005, p. 147), define remuneração como sendo:

A soma de tudo o que é periodicamente pago aos empregados por serviços prestados: salário, gratificações, adicionais (por periculosidade, insalubridade, tempo de serviço, trabalho noturno e horas extras), bem como todos os benefícios financeiros, como prêmios por produtividade, participação nos resultados e opção de compra de ações entre outros.

Lacombe (2005), traz um dos fatores que mais desmotiva um profissional é quando este considera-se injustiçado em sua remuneração, pois isto o afeta material como

psicologicamente. Desta forma, deve haver em relação à remuneração, uma coerência tanto interna, que considera as remunerações pagas aos profissionais no mercado de trabalho.

## **2.1.1 TIPOS DE REMUNERAÇÃO**

### **2.1.1.1 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

Para Araújo (2006, p. 74) "a remuneração variável tem como foco principal as pessoas, no sentido de recompensá-las por suas habilidades, competências e resultados proporcionados à organização".

A remuneração variável, segundo Araújo (2006), traz algumas vantagens e desvantagens para organização. Como vantagens, ela ajusta a remuneração às diferenças individuais e ao alcance de metas e resultados e quando necessário aplica remunerações adicionais, funciona como um fator motivacional, pois, favorece o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores e reconhece seus desempenhos, focaliza os resultados e o alcance dos objetivos, permite uma auto avaliação e não produz impactos sobre os custos fixos da organização. Quanto às desvantagens, ela requer certa desestruturação da administração desestabilizando as estruturas salariais lógicas e rígidas, reduz o controle centralizado dos salários, podendo provocar queixas dos funcionários não beneficiados e pressões sindicais.

O objetivo da remuneração variável, segundo Chiavenato (2002), é o de fazer o empregado um aliado e um parceiro nos negócios da empresa. Dessa forma, deve-se buscar uma sinergia entre os departamentos da organização, seja horizontal ou verticalmente, para se conquistar resultados mais expressivos tanto para a empresa como para os empregados.

### **2.1.1.2 REMUNERAÇÃO FUNCIONAL**

Para Picarelli (1999), a remuneração funcional é um sistema de remuneração fixa, baseada em princípios tayloristas-fordistas, surgidos após a primeira guerra mundial, com fundamento na padronização do trabalho.

LACOMBE (2005), nesse sistema de remuneração o salário é pago com base na função exercida pelo trabalhador. É um sistema antigo e burocrático, que merece críticas, pois inibe a criatividade do empreendedorismo, para promover a obediência às normas e procedimentos, enfatiza a disciplina e a hierarquia, porém não promove nem a motivação nem esforços dos trabalhadores em busca de melhores resultados na empresa.

### **2.1.1.3 REMUNERAÇÃO POR HABILIDADE**

Araujo (2006), a remuneração por habilidade tem como foco a capacidade do trabalhador de realizar tarefas e administrar responsabilidades, fazendo com que a remuneração se vincule diretamente a pessoa, ao que ela sabe fazer, deixando de lado o cargo.

Para Milkovich e Boudreau (2000) a remuneração por habilidades paga os trabalhadores baseando-se no que eles sabem fazer, e não no que efetivamente exercem, e dessa forma as habilidades podem ser baseadas no conhecimento, que se relaciona a função exercida, ou em multi-habilidades, que se relaciona a capacidade do trabalhador de exercer diferentes funções.

Chiavenato (2004, p. 327-328) define a remuneração por habilidades como a que paga salários com base no que os trabalhadores demonstram saber e não com base nos cargos ocupam. Para ele, "as habilidades são diferentes tipos de capacitações requeridas para a realização de um trabalho".

Dessa forma, o empregado é recompensado pelas habilidades que possui, pelas quais adquire e pelas quais desenvolve durante sua prestação de serviços para a empresa.

### **2.1.1.4 REMUNERAÇÃO POR COMPETÊNCIA**

Para Chiavenato (2004) a remuneração por competência busca identificar os conhecimentos, comportamentos atitudes que os profissionais devem possuir para desempenhar melhor as suas funções na empresa, e desta forma, remunerá-los de forma personalizada, ou seja, para um mesmo cargo ou função, poderá haver salários diferentes.

Para Lacombe (2007, p. 164) "a remuneração por competência consiste em remunerar as pessoas por seus atributos, conhecimentos qualidades pessoais e interesse." Nesse tipo de remuneração, quanto maior competência e utilidade do trabalhador para a empresa, maior deverá ser sua remuneração.

Araújo (2006) as competências são usadas para determinar a capacidade individual de desempenho de um indivíduo ou de um grupo, de um cargo específico ou de uma organização inteira.

Competência envolve conhecimento (tudo aquilo que pode ser formalmente aprendido), habilidades (embora possa ser aprendido, necessita de aptidão pessoal) e atitudes (postura/comportamento que o profissional necessita para o exercício do cargo).

Para Chiavenato (2004), a remuneração por competências tem como vantagens, a

facilidade de se identificar pontos fortes e fracos dos empregados, os treinamentos passam a ser específicos e com objetivos bem definidos, estimula a motivação dos empregados e auxilia na exploração de empregados com potencial; porém, apresenta como desvantagens a possível diferença salarial entre empregados que ocupam o mesmo cargo, causando insegurança e desconforto aos empregados que não forem beneficiados por essa remuneração, e caso incentivos se tornem rotineiros, a motivação deixará de existir.

#### **2.1.1.5 REMUNERAÇÃO ESTRATÉGICA**

Para Picarelli Filho (1999, p 45) "o sistema de remuneração estratégica é uma combinação equilibrada de diferentes formas de remuneração".

Individualmente, nem a remuneração fixa, nem variável tem caráter estratégico, pois não investem no relacionamento entre o empregado e a empresa, indispensável para que haja comprometimento e resultados dentro da organização.

Picarelli (1999) com o objetivo de alinhar os interesses dentro da organização, a remuneração estratégica é composta pela remuneração fixa, que compreende a remuneração funcional e o salário indireto; e pela remuneração variável, que compreende remuneração por habilidades ou competências, os planos de aposentadoria e benefícios.

## **2.2 SALÁRIO**

Na definição de Martins (2008, p. 205), sendo a remuneração composta pelo salário, este considerado como "o valor econômico diretamente pelo empregador ao empregado em razão da prestação dos serviços do último, destinando-se a satisfazer suas necessidades pessoais e familiares".

No entendimento de Nascimento (2009), o salário é o conjunto de prestações econômicas devidas pelo empregador ao empregado em função da contraprestação do trabalho, do período que o empregado fica a disposição do empregador aguardando ordens, do descanso semanal remunerado, das interrupções legais que ocorrerem na vigência do contrato de trabalho e por força de lei.

Para Delgado (2009, p. 635), "salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho".

Chiavenato (2004, p. 260), traz que o salário é uma contraprestação pelo trabalho de uma pessoa na organização. Em troca do dinheiro, a pessoa empenha parte de si mesma, de

seu esforço e de sua vida, comprometendo-se a uma atividade cotidiana um padrão desempenho na organização.

O salário ainda é composto por alguns elementos que precisam ser observados em conjunto para caracterizá-lo, de acordo com Martins (2008), esses elementos são:

- Habitualidade, pois o contrato de trabalho se constitui como um trato sucessivo, em que a prestação de serviços prolonga-se no tempo;
- Periodicidade, pois seu pagamento depende de uma regularidade constante, dentro dos certos prazos estabelecidos em lei, contados a partir do início da prestação de serviços;
- Quantificação, pois o empregado deve saber quanto vai receber, de acordo com os critérios estabelecidos no contrato de trabalho, não podendo o salário ser incerto e depender de condições imprevisíveis, pois quem deve assumir os riscos da atividade empresarial é sempre o empregador; reciprocidade, que está relacionada com a natureza sintagmática da relação de emprego, onde os direitos e obrigações são assumidos por ambas as partes;
- Essencialidade, que entende ser o salário essencial e obrigatório para a manutenção da relação de emprego, e disto implica sua onerosidade.

### **2.2.1 TIPOS DE SALÁRIOS**

- Salário base: O salário base é estabelecido no contrato de trabalho celebrado entre a empresa e o empregado. Isso significa ser uma remuneração fixa, sem contar adicionais e variáveis.
- O salário bruto é o mesmo que o salário base, que já abordamos aqui. Ou seja, é o valor recebido pelo empregado antes dos descontos de impostos (INSS, IRRF, etc.).
- Salário mínimo: O salário mínimo é o salário estabelecido por lei que define o menor valor que uma empresa pode pagar para uma jornada de trabalho de 220 horas. Existem também salários mínimos nacionais e estaduais, conhecidos como salários regionais.
- Salário líquido: O salário líquido é o valor final recebido pelo empregado após os descontos previstos em folha de pagamento, como INSS, vale transporte, entre outros. Este é o restante do seu salário bruto após a dedução de todos os impostos obrigatórios e outros descontos salariais.
- Piso Salarial: O piso salarial tem a mesma definição de salário profissional. É proporcional ao escopo e à complexidade do trabalho de cada cargo. Para algumas categorias,

isso é estipulado por lei ou acordo coletivo. Portanto, se um funcionário pertence a uma categoria, ele deve receber de acordo com o estipulado.

### **2.2.2 SALÁRIO: CLASSIFICAÇÃO SOB A ÓTICA JURÍDICA**

Na literatura, a expressão salário é encontrada acompanhada de diversos complementos, que individualizam a sua aplicação em cada situação. Nesse aspecto, Delgado (2009) e Chiavenato (2004) apresentam algumas dessas expressões que acompanham e complementam o conceito de salário, ampliando seu uso no âmbito jurídico e administrativo, entre elas tem-se o salário:

- Base, considerado o salário fixo principal pago pelo empregador ao empregado, descontadas os adicionais;
- Complessivo, considerado o salário bruta com os adicionais recebidos pelo trabalhador naquele período;
- Condição, considerado o conjunto de parcelas salariais devidas a um empregado decorrente do exercício de uma atividade específica;
- Direto, considerado aquele recebido em função do serviço prestado no cargo ocupado pelo empregado, pode ser por hora, diário ou mensal;
- Efetivo, considerado o salário líquido, descontadas as obrigações legais;
- Indireto, considerado o decorrente de uma norma estipulada em convenção coletiva ou de um plano de benefícios oferecido pela organização e que agrega valores ao salário do empregado;
- Isonômico, considerado aquele devido ao empregado que exerce função idêntica a outro empregado da mesma empresa;
- In natura, considerado aquele composto por benefícios habituais e gratuitos como alimentação, habitação, vestuário, que são oferecidos pelo trabalho exercido e não para o trabalho, sendo que o salário é composto de 30% em dinheiro e 70% em utilidades;
- Mínimo legal, considerado o valor salarial mais baixo que pode ser pago a um trabalhador dentro do país;
- Nominal, considerado o salário bruto, que é aquele que consta na carteira profissional ou no contrato de trabalho do trabalhador;
- Normativo e judicial, considerado aquele estabelecido por sentença normativa ou judicial e em convenção ou acordo coletivo;
- Profissional, considerado o valor salarial mais baixo que se pode pagar a uma

categoria profissional, esse valor é estipulado pela categoria nos seus respectivos sindicatos;

- Progressivo, considerado as parcelas salariais variáveis que se agregam ao salário;
- Real, considerado o que corresponde à quantidade de bens que o empregado consegue adquirir com o salário que recebe do empregador
- Substituição, considerado aquele devido ao empregado que realiza a substituição eventual de outro empregado;
- Supletivo, considerado aquele devido ao empregado que não possui um salário ajustado com o empregador, devendo ser igual ao do empregado, que na mesma empresa, desempenha função equivalente.

O uso da expressão salário acompanhada de seus complementos tem como principal objetivo adequar sua utilização a situação que de fato ela representa, pois podem existir situações em que expressão for utilizada isoladamente tornará sua interpretação muito subjetiva, podendo neste caso, causar confusões entre as partes.

### 3 IMPENHORABILIDADE SALARIAL

Segundo Nascimento (2005), há quatro princípios no ordenamento jurídico brasileiro que conferem proteção ao salário, quais sejam: o princípio da irredutibilidade salarial, inalterabilidade prejudicial, intangibilidade e impenhorabilidade.

Impenhorabilidade impõe que o salário não pode ser objeto de penhora. Este princípio era regulamentado pelo art. 649, IV do Código de Processo Civil de 1973 e está previsto, agora, no artigo 833, IV do Novo Código de Processo Civil.

O princípio da impenhorabilidade salarial tem como finalidade proteger o patrimônio do assalariado para garantir-lhe um patrimônio mínimo para sobrevivência e tem como base o valor social do trabalho.

Segundo Hertel (2008), salário consiste na contraprestação devida pelo empregado em razão dos serviços prestados pelo empregado no desenvolvimento de um vínculo empregatício, oriundo de um contrato de trabalho. Trata-se de importante meio de sobrevivência para boa parte das pessoas, notadamente por configurar o único ou mesmo o principal meio de obtenção de renda, segundo.

O Código de Processo Civil no art. 833, inc. IV, estabelece que são impenhoráveis os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal".

Na própria legislação processual, contudo, há exceções à regra da impenhorabilidade salarial. Assim é que o art. 833 §2º, dispõe que a impenhorabilidade do salário "não se aplica à hipótese de penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem, bem como às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais". Por outras palavras, o Código de Processo Civil admite expressamente a penhora do salário em duas situações: Para pagamento de pensão alimentícia, é quando o salário do devedor exceder a 50 (cinquenta vezes) o valor do salário-mínimo.

Araken de Assis pontua, assim como em outros ordenamentos, no direito brasileiro, a impenhorabilidade é uma das vias de proteção ao patrimônio do devedor. Sendo um instrumento do direito processual, a impenhorabilidade é regulada pelo Código de Processo Civil de 2015. Sobre a temática própria do impedimento à penhora.

A penhora e a impenhorabilidade são conceitos inevitavelmente ligados ao processo, contudo na prática não são utilizados apenas como instrumentos do direito processual.

É frequente a exclusão de determinados bens do executado do rol de bens passíveis de serem penhorados por meio de leis ou até mesmo normas constitucionais.

A impenhorabilidade, como um significado negativo de penhorabilidade, surgiu como uma forma de proteção ao executado conferida pelo legislador, para que este não viesse a sofrer com efeitos da execução que lhe tirariam a possibilidade de viver uma vida digna, bem como impedir os eventuais abusos por parte do Estado ou do exequente nos processos de execução *latu sensu*. Consiste, portanto, em uma forma de limitação da responsabilidade patrimonial do obrigado.

Theodoro Ao tratar do tema impenhorabilidade, o legislador cria regras que atingem diretamente o campo da proteção dos interesses de conflito, que, segundo Marcelo Abelha, seriam melhor enunciadas como “limitações naturais ou culturais” (políticas) à expropriação. O objetivo do legislador nesse caso foi de não levar o executado a uma situação incompatível com a dignidade humana, que:

Isso quer dizer que, segundo o espírito da civilização cristã de nossos tempos, não pode a execução ser utilizada para causar a extrema ruína, que conduza o devedor e sua família à fome e ao desabrigo, gerando situações aflitivas inconciliáveis com a dignidade da pessoa humana. E não é por outra razão que nosso Código de Processo Civil não tolera a penhora de certos bens econômicos. (p.23).

Dessa forma, o juiz da execução ao aplicar o instituto da impenhorabilidade, deve impedir atos nocivos, onde o credor não leva qualquer vantagem, e que impedem que a execução traga apenas prejuízos e destruição ao devedor.

### **3.1 ANÁLISE DAS HIPÓTESES DE IMPENHORABILIDADE DO ARTIGO 833 DO CPC/2015**

O inciso I do referido artigo dispõe que os bens inalienáveis e os declarados, por ato voluntário, não sujeitos à execução são impenhoráveis. Como exemplo, tem-se os bens públicos, uma vez que o artigo 100 do Código Civil dispõe sobre a sua inalienabilidade:

“Art. 100. Os bens públicos de uso comum do povo e os de uso especial são inalienáveis, enquanto conservarem a sua qualificação, na forma que a lei determinar”.

Portanto, sendo inalienáveis os bens públicos, por consequência, tornam-se impenhoráveis, por motivos já explanados em tópico anterior.

Já os bens particulares, mediante a prática de atos de vontade nas doações ou testamentos por exemplo, instituída cláusula de cláusula de inalienabilidade, importa que o bem

se torne impenhorável, ou até mesmo por meio de simples cláusula autônoma de impenhorabilidade.

No entanto, o legislador faz uma ressalva, ainda no inciso II, de bens que possam garantir a residência do executado que possuem elevado valor ou que ultrapassem as necessidades comuns correspondentes a um médio padrão de vida. Assim, o legislador apresentou uma certa proteção ao credor, fugindo da regra das impenhorabilidades para que possíveis abusos ou fraudes realizadas pelo devedor fossem evitados.

Resta claro que o legislador, no referido inciso, possuiu como objetivo privilegiar apenas o profissional, preservando-se os objetos móveis utilizados na sua atividade, no entanto, os imóveis ainda que sediem o desempenho da profissão não são inseridos no caso, podendo, assim, serem penhorados.

Além disso, foi estendido pelo CPC a impenhorabilidade dos equipamentos, implementos e máquinas agrícolas pertencentes a pessoa física ou empresa individual produtora rural, conforme o § 3º do artigo 833, excetuando-se as pessoas jurídicas que realizam a atividade do agronegócio em escala empresarial.

O inciso VI versa sobre a impenhorabilidade de valores oriundos do seguro de vida. Os valores provenientes da liquidação do sinistro jamais contemplarão o patrimônio do segurado, e por isso, o referido inciso estabelece a impenhorabilidade em prol do beneficiário. Ainda, o artigo 794 do Código Civil dispõe:

“Art. 794. No seguro de vida, ou de acidentes pessoais para o caso de morte, o capital estipulado não está sujeito às dívidas do segurado, nem se considera herança para todos os efeitos de direito”.

A partir do referido artigo, entende-se que a regra pressupõe que o valor recebido pelo seguro de vida irá proporcionar o sustento do beneficiário e por isso possui finalidade alimentar.

Os materiais de obras em andamento estão impedidos de serem penhorados, de acordo com o inciso VII do artigo 833 do CPC. No entanto, o legislador faz uma ressalva ao estender a possibilidade de penhora dos materiais caso a própria obra seja penhorada.

A pequena propriedade rural está amparada pelo inciso VIII do artigo 833 do CPC, a exemplo do artigo 5º, XXVI da Constituição Federal 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 igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XXVI – a pequena propriedade rural, assim definida em lei, desde que trabalhada pela família, não será objeto de penhora para pagamento de débitos decorrentes de sua atividade produtiva, dispondo a lei sobre os meios de financiar o seu desenvolvimento.

Outrossim, para ser impenhorável, a pequena propriedade rural deve ser “trabalhada pela família”, nos termos da Constituição. Sendo assim, o texto do inciso VIII do artigo 833 do CPC concilia-se com a previsão constitucional, uma vez que expõe que a impenhorabilidade atingirá, “desde que trabalhada pela família”, a pequena propriedade rural.

Já o inciso IX dispõe sobre a impenhorabilidade de recursos públicos com destinação social. Nesse caso, o legislador baseou-se na impenhorabilidade movida pelo interesse público. Em regra, esses recursos são os que possui origem nos numerários orçamentários das pessoas jurídicas de direito público, sob a forma de auxílios financeiros ou de subvenções. Também faz parte desse inciso os recursos públicos recebidos por entidades privadas, por meio dos convênios financeiros, uma vez que se trata de hipótese de impenhorabilidade absoluta, seja qual for a natureza do crédito.

A impenhorabilidade de quantia depositada em caderneta de poupança encontra-se prevista no inciso X. Esse dispositivo protege da penhora a quantia depositada em caderneta de poupança, conferindo-lhe uma atribuição de segurança alimentícia ou de previdência pessoal e familiar. Ainda, há a ressalva do § 2º do artigo 833, conferindo a possibilidade de penhora de valores

O inciso XI confere a impossibilidade de penhora de recursos públicos oriundos do fundo partidário. Os bens dos partidos políticos, em regra, não usufruem do privilégio da impenhorabilidade, no entanto, a regra conferida pelo inciso restringe a impenhorabilidade apenas aos recursos públicos transferidos a partir do fundo partidário, na forma da lei. Os demais bens que integram o patrimônio dos partidos políticos, contudo, permanecem com a possibilidade de serem penhorados na execução.

Finalmente, o inciso XII do artigo trata sobre a impenhorabilidade de créditos oriundos de alienação de unidades imobiliárias, sob regime de incorporação imobiliária, vinculados à execução da obra.

Cuida-se de inovação trazida pelo CPC/2015, onde o legislador visou preservar o andamento da obra para sua entrega aos adquirentes. Assim, torna-se impenhorável o crédito vinculado à execução da obra, decorrente da alienação da unidade, protegendo-se o denominado

patrimônio de afetação que a Lei nº 4.591/1964, alterada pela Lei nº 10.931/2004, declara não se comunicar com os demais bens, direitos e obrigações do patrimônio geral do incorporador.

## **4 PENHORA DO SALÁRIO**

### **4.1 POSSIBILIDADES DO SALÁRIO COMO PENHORA DE PAGAMENTOS DE DÍVIDAS COMUNS**

Para Hertel (2008), a jurisprudência tem evoluído sobre a matéria para admitir a penhora do salário em situações extraordinárias, pontuais, levando em consideração que também deve ser concretizado o direito fundamental do credor à realização do crédito do qual é titular.

De acordo com o novo Código de Processo Civil é admitida a penhora do salário que exceder a 50 (cinquenta) vezes o valor do salário-mínimo (art. 833, §2º). A penhora não incidirá sobre o todo, mas apenas sobre o que exceder o valor mencionado pelo legislador.

De acordo com Hertel (2008), deve ser mencionado que o valor para admissão da penhora do salário é sobremaneira elevado, mas como adverte a doutrina "é inegável o avanço da norma legal, que incluiu o Brasil no rol dos países civilizados, tanto de tradição da civil law (por exemplo, Argentina, Uruguai, Chile, Portugal, Espanha, Alemanha e Itália) como da common law (por exemplo, Estados Unidos e Inglaterra). É um começo que com o passar do tempo poderá ser aperfeiçoado. De qualquer sorte, diante da nova previsão legal, "haverá um pequeno percentual da população brasileira que poderá ver apreendida uma parte de sua remuneração mensal (ou verba afim).

Na jurisprudência do STJ, contudo, formada sob a égide do CPC/1973, com alguma divergência, já havia precedentes que admitiam a relativização da impenhorabilidade do salário em situações excepcionais "a fim de alcançar parte da remuneração do devedor para a satisfação de crédito não alimentar, preservando-se o suficiente para garantir a sua subsistência digna e a de sua família" (REsp 1673067/DF, Rel. Ministra Nancy Andriighi, Terceira Turma, julgado em 12-09-2017, DJe 15-09-2017)4.

A situação deverá ser tratada caso a caso porque conforme já orientação do STJ "a aplicação mitigada da impenhorabilidade salarial, está muito bem delimitada para situações excepcionais em que efetivamente resta preservada a dignidade do devedor, no seu núcleo essencial. Não se pode tornar em regra geral e abstrata um tratamento excepcional direcionado a circunstâncias individuais e concretas detectadas caso a caso" (REsp 1661990/MS, Rel. Ministra Nancy Andriighi, Terceira Turma, julgado em 17-08-2017, DJe 22-08-2017).

Como ficará o limite de valor do salário para mitigação da regra da impenhorabilidade diante do novo CPC? No particular, duas orientações poderão ser adotadas.

A primeira é adoção de entendimento literal, possibilitando-se a penhora do salário apenas quando este ultrapassar 50 (cinquenta) vezes o salário-mínimo. A segunda tende a prestigiar a vedação do retrocesso jurisprudencial, devendo a mitigação ser analisada caso a caso, inclusive para admitir a penhora de salário inferior ao valor mencionado no art. 833, §2º, do CPC.

Admite-se a penhora do salário para pagamento de alimentos. E tal se dá porque a constrição da verba salarial encontra-se perfeitamente justificada diante da finalidade dos alimentos, os quais em última análise preservam a própria subsistência do alimentando, ou seja, do credor dos alimentos. Essa possibilidade de penhora é admitida pelo art. 833, §2º, do CPC.

“Não obstante o artigo 833, inciso IV, do Código de Processo Civil, estabeleça a impenhorabilidade dos vencimentos, subsídios, soldos, salários, dentre outras verbas destinadas ao sustento do devedor e de sua família, tal vedação não é absoluta, sendo possível a penhora de percentual do salário do devedor para a satisfação da execução referente aos valores devidos a título de honorários advocatícios, tendo em vista a natureza alimentar da verba.”

Por sinal, antiga é a orientação do STJ no sentido de que "a impenhorabilidade dos salários não se aplica às hipóteses em que o débito decorre de prestação alimentícia" (REsp 1087137/DF, Rel. Ministro Aldir Passarinho, Quarta Turma, julgado em 19-08-2010, DJe 10-09-2010).

Há uma peculiaridade a ser observada. É que o art. 833, §2º, do CPC, que autoriza a penhora do salário para pagamento de pensão alimentícia, faz expressa alusão ao disposto no art. 529, §3º, do mesmo Código. Este preceptivo, a seu turno, estabelece que o desconto dos alimentos vencidos e vincendos pode ser realizado contanto que não ultrapasse cinquenta por cento de ganhos líquidos do devedor. No meu modo de pensar, tal limitação do percentual do desconto a 50% (cinquenta por cento), não se afigura absoluta e deve ser analisada pelo Julgador caso a caso, notadamente levando em consideração o valor do salário do devedor. Não tenho dúvidas de que um salário em valor sobremaneira elevado comporta desconto para pagamento do crédito exequendo em maior percentual.

## **4.2 IMPENHORABILIDADE DO SALÁRIO E DÍVIDA DECORRENTE DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

A súmula vinculante 47 prevê que "Os honorários advocatícios incluídos na condenação ou destacados do montante principal devido ao credor consubstanciam verba de natureza alimentar cuja satisfação ocorrerá com a expedição de precatório ou requisição de pequeno valor, observada ordem especial restrita aos créditos dessa natureza. Do referido

enunciado sumular é possível concluir pela natureza alimentar da verba honorária sucumbencial, devida aos advogados. Por sinal, o art. 84, §14, do CPC prevê que "Os honorários constituem direito do advogado e têm natureza alimentar, com os mesmos privilégios dos créditos oriundos da legislação do trabalho, sendo vedada a compensação em caso de sucumbência parcial.

Diante de tal cenário, não se afigura possível sustentar a impenhorabilidade do salário do devedor diante de execução lastreada em verba relativa a honorários advocatícios. A propósito, o Superior Tribunal de Justiça já assentou que a Corte "reconhecendo que os honorários advocatícios, contratuais ou sucumbenciais, têm natureza alimentícia, admite a possibilidade de penhora de verbas remuneratórias para a satisfação do crédito correspondente" (REsp 1440495/DF, Rel. Ministra Nancy Andrighi, Terceira Turma, julgado em 02-02-2017, DJe 06-02-2017).

#### **4.3 IMPENHORABILIDADES DO SALÁRIO E DESCONTO POR CONSIGNAÇÃO**

Nos contratos bancários, havendo pactuação expressa, admite-se o desconto por consignação. Tal previsão, contudo, não tem o condão de possibilitar por si só a penhora do salário do devedor porque desconto decorrente de consignação configura-se como medida extrajudicial que não pode ser confundida com a penhora de bens, que é efetivada na esfera judicial.

A propósito da matéria, o colendo STJ já decidiu que "a jurisprudência da Casa tem entendido que, em contratos bancários, havendo pactuação expressa, é possível o desconto por consignação de até 30% das verbas salariais recebidas pelo contratante. Situação diversa é a penhora sobre proventos e salários do devedor, tendo em vista a absoluta impenhorabilidade... a qual, em princípio, só pode ceder vez para a satisfação de crédito alimentar" (EDcl no REsp 1284388/MT, Rel. Ministro Luis Felipe Salomão, Quarta Turma, julgado em 24-04-2014, DJe 30-04-2014).

A propósito, leciona Daniel Amorim Assumpção Neves que "poderia se alegar que, se uma instituição financeira pode se valer de parte do salário do devedor para satisfazer seu direito de crédito, com muito mais razão poderia o Estado-juiz determinar medida executiva no mesmo sentido". Mas, como o próprio autor esclarece "a analogia é imperfeita, porque, na hipótese de crédito consignado o desconto decorre de um ato de vontade do devedor, que expressamente anui com tais descontos a contrariar o empréstimo.

Cumprê esclarecer que o salário só é impenhorável enquanto mantiver tal natureza

jurídica. Assim, o salário que foi depositado em conta corrente bancária e não foi utilizado pelo devedor, sendo nela mantido, deixa de ostentar aquela natureza, passando a ser ativo financeiro e, por tal motivo, perde a sua impenhorabilidade.

A manutenção do salário em conta corrente por lapso superior a 30 (trinta) dias importa na admissibilidade da relativização da regra da impenhorabilidade. Sobre a matéria, o STJ já assentou que a remuneração que se reveste da impenhorabilidade "é a última percebida, no limite do teto constitucional de remuneração (CF, art. 37, XI e XII), perdendo esta natureza a sobra respectiva, após o recebimento do salário ou vencimento seguinte" (AgInt no REsp 1502605/DF, Rel. Ministro Raul Araújo, Quarta Turma, julgado em 23-05-2017, DJe 01-06-2017).

Insta frisar, contudo, que o valor limite de até 40 (quarenta) vezes o salário-mínimo transferido para aplicação financeira não afasta a impenhorabilidade, posto que configure investimento do devedor e fique depositado em conta-poupança por longo período. É que o art. 833, inc. X, do CPC, estabelece que é impenhorável a quantia depositada em caderneta de poupança, até o limite de 40 (quarenta) salários-mínimos".

Sobre a matéria, o STJ já decidiu que "A quantia aplicada em caderneta de poupança, mesmo que decorrente de sobra dos vencimentos recebidos pelo recorrente, não constitui verba de natureza salarial, e, portanto, não está protegida pela regra do art. 649, IV, do CPC/73; todavia, sendo inferior ao limite de 40 (quarenta) salários mínimos, reveste-se de impenhorabilidade, nos termos do art. 649, X, do CPC/73 [art. 833, X, do CPC/2015]" (REsp 1452204/MG, Rel. Ministra Nancy Andrichi, Terceira Turma, julgado em 01-12-2016, DJe 13-12-2016).

No mesmo sentido, o STJ já decidiu que "a impenhorabilidade salarial não é absoluta, sendo que, existindo sobra salarial, esta poderá ser penhorada em razão da perda da natureza alimentar" (AgRg no REsp 1492174/PR, Rel. Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva, Terceira Turma, julgado em 23-06-2016, DJe 02-08-2016).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Código de Processo Civil de 2015 trouxe consigo diversas inovações, dentre elas a redação do § 2º do artigo 833, conferindo a possibilidade de penhora do salário (*latu sensu*) do executado no excedente aos 50 salários-mínimos.

A penhora, só tem sido adotada em casos de auxílio especializado, quando esgotada a procura por outros bens, como imóveis, dinheiro e automóveis, listados no artigo 835 do CPC. E quando, por meio do imposto de renda, verifica-se o pagamento mensal de salário. “Às vezes, são vencimentos muito acima da média brasileira e, mesmo assim, o devedor se sente confortável em não pagar sua dívida”, diz Alexandre Matias.

O Código de processo Civil traz no seu conteúdo que os vencimentos dos salários e os proventos de aposentadoria e as pensões são impenhoráveis, mas traz exceções, onde fala que a dívida oriunda de pagamento de pensão alimentícia não entra na impenhorabilidade do salário.

Poder Judiciário, raramente, pratica aquilo que se convencionou chamar de ativismo judicial, que é a decisão da Justiça que busca colocar no ordenamento jurídico aquilo que não está exposto na lei.

Assim o Brasil adotou a divisão tripartite do poder, sendo, Legislativo e Judiciário e Executivo devem caminhar de forma independente e harmônica, cada um na sua função. Contudo, o fato é que, o Judiciário algumas vezes invade a competência do Legislativo e cria normas que não se acha em nenhuma lei, ou muda o sentido final das leis, que é o que acontece no caso da penhora de salários.

A medida de penhora de salários já foi aceita até por decisões do Superior Tribunal de Justiça – STJ e é usada nas mais diversas situações, geralmente quando se esgotam todos os meios de recebimento e o devedor efetivamente não possui bens para pagar a dívida. A aplicação dos percentuais vai de 15% a 30% sobre os salários.

O STJ no seu entendimento, uma parte do salário pode ser meio de penhora quando for observado percentual que assegure a dignidade do devedor e de sua família, nos casos em que o juiz entende que há dinheiro de sobra no salário do devedor, determina a penhora salarial. Em alguns casos em que a penhora de salários foi determinada pela Justiça, o juiz traz que, apesar do que diz a lei, o credor também não pode ficar de mãos vazias, e por isso a penhora de parte do salário não configurar a perda da dignidade financeira do devedor, não há porque deixar de bloquear um percentual para pagar a dívida.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Luis C. G. de. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006. 428p.
- ASSIS, Araken de. **Manual de execução**. 11. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007., p. 196.
- AZEVEDO, Álvaro Vilaça. **Bem de família: com comentários à Lei 8.009/1990**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. p219.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. SP: LTR, 4 ed. 2005.
- FERNANDES, Carolina. **A exceção à regra de impenhorabilidade de salários**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/49727/a-excecao-a-regra-de-impenhorabilidade-de-salarios-prevista-no-novo-codigo-de-processo-civil>>. Acesso em :06 de Dez.2020.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- HERTEL, Daniel Roberto. **A execução da prestação de alimentos e a nova técnica de cumprimento de sentença**. Revista Jurídica, Porto Alegre, RS, n. 368, p. 29-38, jun., 2008.
- HERTEL, Daniel Roberto. **Impenhorabilidade do salário, principais precedentes do Superior Tribunal de Justiça e o novo Código de Processo Civil**, Disponível em:<<https://www.migalhas.com.br/depeso/266251/impenhorabilidade-do-salario--principais-precedentes-do-superior-tribunal-de-justica-e-o-novo-codigo-de-processo-civil>>. Acesso em: 25 mai. 2021.
- HERTEL, Daniel Roberto. **Impenhorabilidade do salário: principais precedentes do STJ e o novo CPC**, Disponível em: <<https://correio-forense.jusbrasil.com.br/noticias/561637616/impenhorabilidade-do-salario-principais-precedentes-do-stj-e-o-novo-cpc>>. Acesso em: 28 mai. 2021.
- LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005. 420p.
- LOPES, Izidora Divina. **Salário e Remuneração**. Disponível em: <<http://recantodasletras.uol.com.br/artigos/839622>>. Acesso em: 03 dez. 2020.
- LOURENÇO, Joaquim Carlos. **Salário e remuneração**. Disponível em:<<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-102/salario-e-remuneracao-breves-consideracoesacercadalegislaotrabalhistabrasileira>> Acesso em 03 de Dez. 2020.
- MACEDO, Roberto Ferreira. **Penhora do Salário**. Disponível em: <<https://ferreiramacedo.jusbrasil.com.br/artigos/400399131/o-salario-pode-ser-penhorado>>. Acesso em :08 de Dez. 2020.
- MARTINS, Sérgio P. **Direito do Trabalho**. 24.ed. São Paulo: Atlas, 2008. 862p.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**. Tradução de Reynaldo C. Marcondes. São Paulo: Atlas, 2000. 534p.

MINAMIDE, Camila Hatsumi. **Sistemas de Remuneração Tradicionais e a Remuneração Estratégica**. Disponível em: <<http://carreiras.empregos.com.br/>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. 588p.

PONTOTEL, Redator. **Salário e remuneração**, Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/salario-e-remuneracao-diferenca/#1>>. Acesso em: 25 mai. 2021.

TADEU, Leonardo. **Salário e Remuneração**. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/cursoonline.asp?id\\_titulo](http://www.jurisway.org.br/v2/cursoonline.asp?id_titulo)>. Acesso em: 03 dez. 2020.

THEODORO Jr, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil - Vol. I**, 60. ed.– Rio de Janeiro: Forense, 2018.

TST – **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula 354. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/>>. Acesso em: 03 dez. 2020.

WOOD JR., Thomaz; PICARELLI FILHO, Vicente. **Remuneração Estratégica: a nova cantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 1999. 224p.

ZANOTTO, Dejair. **Considerações gerais sobre remuneração esalário**. Monografia – Universidade Luterana do Brasil. Canoas – RS. 2008.