S. R.

REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
SECRETARIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO
DIREÇÃO REGIONAL DE INOVAÇÃO E GESTÃO

OFÍCIO CIRCULAR

DATA: 23/06/2016 **N.º20 / 2016**

SERVIÇO DE ORIGEM: DIREÇÃO DE SERVIÇOS CONTROLO PLANEAMENTO E GESTÃO

ENVIADO PARA:			
GS	☒	Escolas Profissionais Públicas	☐
DRE	☒	Escolas Profissionais Privadas	☐
DRPRI	☒	Madeira Tecnopólo	☐
IQ, IP -RAM	☐	Estabelecimentos Ensino Particular Cooperativo	☐
DRJD	☒	I.P.S.S.	☐
GUG	☒	Sindicatos	☐
IRE	☒	Casa da Madeira	☐
Delegações Escolares	☒		☐
Escolas Básicas e Secundárias	☒		☐

ASSUNTO: UNIFORMIZAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS - PENHORA DE VENCIMENTO

Constatada a necessidade de uniformizar procedimentos, dada a divergência de critérios e interpretações existentes relativamente ao âmbito de incidência das penhoras, e também na sequência de algumas advertências por parte dos agentes de execução que comunicam com esta Direção Regional, entende-se por pertinente esclarecer sobre quais as componentes concretas que poderão ser alvo de penhora, nomeadamente na remuneração auferida pelos trabalhadores que exercem funções ao abrigo de relações jurídicas de emprego.

Antes de mais e como ponto prévio importa esclarecer que a penhora consiste na apreensão dos bens do devedor/executado, para satisfação dos direitos do credor/exequente, com a finalidade de proceder ao pagamento da dívida e das custas do processo.

Assim, e uma vez que cumpre ao serviço empregador fazer a gestão física dos procedimentos necessários à concretização da penhora da remuneração, aquele deverá ser detentor de uma definição precisa, sobre quais as componentes concretas que poderão ser alvo da mesma.

A Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (LVCR)[1], veio estabelecer, no seu artigo 146.º, que *"(...) a remuneração dos trabalhadores que exerçam funções ao abrigo de relações jurídicas de emprego público é composta por:*

a) Remuneração base;

b) Suplementos remuneratórios;

c) Prémios de desempenho."

De acordo com o disposto no n.º1 do artigo 159.º desta mesma lei, os **suplementos remuneratórios** *"(...) acréscimos remuneratórios devidos pelo exercício de funções em postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho caracterizados por idêntico cargo ou por idênticas carreira e categoria."*. Deve assim extrair-se que, para além da remuneração base, também esses suplementos remuneratórios devem igualmente, desde que percebidos de forma regular e permanente, integrar os rendimentos sobre os quais deve incidir o cálculo da penhora.

Dito isto, importa antes de mais, fazer referência a uma componente que é incorporada na retribuição, e que é impenhorável, o **abono de família para crianças e jovens**, uma vez que se trata de uma quantia destinada aos descendentes dos trabalhadores, ou seja, não é um rendimento próprio inerente à remuneração do trabalhador, e assim, não deve ser abrangido por uma eventual penhora. Deste modo, essa prestação familiar como é destinada ao descendente e não ao executado não deverá ser alvo de penhora, uma vez que o seu objetivo é o de compensar os encargos familiares respeitantes ao sustento e educação das crianças e jovens face à situação económica e financeira da família, de forma a assegurar aos filhos dos cidadãos com evidências de carências económicas uma proteção social que não deve ser utilizada para satisfazer os direitos dos credores.

Face a este enquadramento legal e de acordo com o disposto no atual artigo 738.º do Código de Processo Civil, sobre **bens parcialmente penhoráveis**, que no seu n.º 1, determina que *"São impenhoráveis dois terços da parte líquida dos vencimentos, salários, prestações periódicas pagas a título de aposentação ou de qualquer outra regalia social, seguro, indemnização por acidente, renda vitalícia, ou prestações de qualquer natureza que assegurem a subsistência do executado."*, para efeitos de apuramento da parte líquida das prestações referidas, nos termos do n.º 2 do mesmo artigo, são

[1] Que revogou a anterior Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

apenas considerados os descontos legalmente obrigatórios, e esta impenhorabilidade prescrita no n.º 1 acima citado sofre duas exceções[2].

Uma dessas exceções consiste em a penhora de vencimentos e salários ter como **limite máximo** o montante equivalente a três salários mínimos nacionais à data de cada apreensão.

A outra exceção radica no facto das penhoras de vencimentos e salários terem como a garantia de que ao executado seja assegurada a perceção de um montante a título de retribuição o equivalente a um **salário mínimo nacional,** à data de cada apreensão, conquanto o executado não tenha outro rendimento e a quantia a penhorar não seja por alimentos devidos aos descendentes do executado, imposição esta que deriva do respeito pelo princípio da dignidade humana, decorrente do princípio do Estado de Direito.

Importa evidenciar que o **princípio da dignidade da pessoa humana**, leva a que, apesar da existência da penhora e da dívida, seja salvaguardado o montante mínimo considerado necessário para uma subsistência digna do respetivo beneficiário, sendo adequado tomar como referência de tal montante o salário mínimo nacional e que "*esse mínimo necessário a uma subsistência digna não pode manifestamente considerar-se assegurado nos casos em que, não tendo o executado outros bens penhoráveis, se admite a penhora de uma parcela do seu salário e, por essa razão, o executado fica privado da disponibilidade de um montante equivalente ao salário mínimo nacional*"[3].

(Neste ponto será importante evidenciar que o limite mínimo fixado no n.º3 do preceito transcrito não constava do anterior artigo 824.º do CPC, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 329-A/95, de 12 de dezembro, o que implicava que fosse permitida a penhora, até um terço, de pensões e salários mesmo que fossem inferiores ao valor do salário mínimo nacional (SMN) – que, no caso da RAM, é o salário mínimo regional (SMR) - o que levou o Tribunal Constitucional a declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma na parte em que permitia a penhora de 1/3 das prestações periódicas, pagas ao executado de montantes inferiores ao salário mínimo nacional, por violação do princípio da dignidade humana contido no princípio do Estado de Direito[4].)

---

[2] Vide n.º3 do artigo 738.º do CPC.

[3] Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 96/2004, de 11/02/2004, em DR, II, n.º 78, de 01/04/2004.

[4] cfr. Acórdão nº 546/01, de 23-04-2002, disponível na DGSI.

Nesta conformidade, o montante que releva para cálculo do valor a penhorar, é o do **salário líquido**, isto é, depois de feitos os descontos legais com impostos ou outras contribuições obrigatórias por Lei[5].

Balizados o máximo e o mínimo do que poderá ser alvo de apreensão no âmbito de uma penhora, importa agora determinar, dentro das componentes concretas da retribuição, o que os serviços devem efetivamente penhorar.

Aqui chegados, é importante esclarecer que o **subsídio de refeição** é uma prestação de natureza semelhante ao vencimento, pelo que deve também contar para efeitos de penhora, não podendo o valor da retribuição efetivamente paga em cada mês ao executado, ter valor inferior ao salário mínimo nacional (SMN), no nosso caso, ao salário mínimo regional (SMR) (540,60€).

A este propósito o Tribunal da Relação de Guimarães, no seu Acórdão n.º 1086/06-2, de 12-07-2006, sentenciou o que o subsídio de alimentação laboral é suscetível de penhora, desde que os rendimentos do executado ultrapassem o montante do salário mínimo.

Verifica-se também que, para além da remuneração base, os trabalhadores em funções públicas auferem, anualmente, um subsídio de férias e de natal, sendo que atualmente o de natal é pago em duodécimos, e o de férias em junho de cada ano.

Assim, em relação ao **subsídio de férias e de natal** preceituam os nºs 1 e 2 do artigo 738.º do CPC, que *"São impenhoráveis dois terços da parte líquida dos vencimentos, salários, prestações periódicas pagas a título de aposentação ou de qualquer outra regalia social, seguro, indemnização por acidente, renda vitalícia, ou prestações de qualquer natureza que assegurem a subsistência do executado"* e que *"Para efeitos de apuramento da parte líquida das prestações referidas no número anterior, apenas são considerados os descontos legalmente obrigatórios (...)"*.

O n.º 1 do artigo 738.º do CPC, ao incluir no seu âmbito de previsão *"prestações de qualquer natureza que assegurem a subsistência do executado"*, está a referir-se entre outros, ao subsídio de férias e de natal, e a **suplementos remuneratórios** eventualmente recebidas pelo executado. Ou seja, extrai-se do que acima foi mencionado que **a penhora do subsídio de férias e de natal ou de suplementos remuneratórios é sempre possível na parte em que seja superior ao SMN ou SMR e na proporção admissível, quer esses subsídios sejam pagos numa única prestação, quer sejam pagos em duodécimos,** uma vez que não ofende o princípio da dignidade humana, como já foi

[5] Acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa de 17/09/2009 P. 131-D/2000.L1-6 e 02/11/2006 e P. 8768/2006, www.dgsi.pt.

referido anteriormente, e como foi defendido pelo Tribunal Constitucional o qual, no Acórdão nº 546/01, se referiu *"à globalidade das prestações recebidas"*[6].

Dito de outro modo, se o rendimento anual do devedor, repartido pelos 12 meses do ano, não for inferior ao valor do salário mínimo nacional (ou, no nosso caso, regional) nada obsta a que se proceda à penhora do 13º e 14º mês, bem como dos suplementos remuneratórios, eventualmente devidos na parte em que exceda aquele valor.

Em síntese:

De acordo com o artigo 738º do Código de Processo Civil, **são impenhoráveis dois terços do rendimento do trabalhador,** sendo que quanto ao limite máximo, o mesmo corresponde a um montante equivalente a 3 salários mínimos nacionais.

No caso de o trabalhador não ter outro tipo de rendimento, **não é de penhorar, o montante equivalente a um salário mínimo regional.**

São penhoráveis todas as prestações pecuniárias entregues ao trabalhador, seja a que título for, a saber **subsídio de refeição, subsídio de férias e natal e suplementos remuneratórios**.

Finalmente, alertamos que, que uma vez notificado o serviço empregador, para proceder à penhora, o mesmo deve, na retribuição do trabalhador efetuar o desconto correspondente à penhora e proceder ao depósito em instituição de crédito, à ordem do Agente de Execução, uma vez que, se o serviço for notificado para proceder à penhora, e nada fizer, ou o fizer indevidamente, o Agente de Execução informa o exequente, podendo este executar o próprio serviço, o que implicará a penhora do orçamento desta Secretaria Regional.

Com os melhores cumprimentos,

O DIRETOR REGIONAL

(Carlos Alberto de Freitas de Andrade)

LM/DSCPG

[6] cfr. também neste sentido Acórdão da RL de 12-06-2001 sumário, disponível no DGSI, AC. RG de 18-04-2013, proc. 537-A, disponível no DGSI e vide, ainda, Rui Pinto, obra citada, pág. pág. 507.