

## EXECUÇÃO TRABALHISTA E CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 2015\*

### *LABOR ENFORCEMENT AND CODE OF CIVIL PROCEDURE OF 2015*

Cleber Lúcio de Almeida\*\*

#### RESUMO

A entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015 trouxe à luz o debate sobre os seus reflexos no Direito Processual do Trabalho. O presente ensaio examina alguns dos reflexos do Código de Processo Civil de 2015 na execução trabalhista.

**Palavras-chave:** Código de Processo Civil de 2015. Direito Processual do Trabalho. Execução trabalhista.

#### INTRODUÇÃO

A entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015 (CPC de 2015) resultou em um intenso debate sobre os seus reflexos no Direito Processual do Trabalho. Passado um ano da entrada em vigor do CPC de 2015, o debate sobre os seus reflexos no Direito Processual do Trabalho ainda persiste. Este ensaio tem por objetivo examinar os reflexos do CPC de 2015 na execução trabalhista, no que comporta à responsabilidade patrimonial, ao incidente de desconsideração da personalidade jurídica, à fraude à execução, à execução do fiador, ao seguro-garantia, à penhora de salários e à atipicidade das medidas executivas.

Alguns desses debates ganharam colorido especial em razão da denominada *reforma trabalhista*, que foi realizada por meio da Lei n. 13.467/17, que, embora ainda não tenha entrado em vigor, já merece algumas considerações.

### **1 A RELEVÂNCIA DA CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS DECORRENTES DA RELAÇÃO DE EMPREGO - A RELAÇÃO ENTRE O DIREITO PROCESSUAL CIVIL E O DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO**

O estudo do Direito Processual do Trabalho não pode deixar de partir da definição da sua finalidade primeira, que é assegurar a efetividade do

---

\* Artigo enviado em 23/5/2017 e aceito em 17/7/2017.

\*\* Juiz do Trabalho. Professor dos cursos de graduação e pós-graduação da PUC/MG. Pós-doutor em Direito pela Universidad Nacional de Córdoba/ARG. Doutor em Direito pela UFMG. Mestre em Direito pela PUC/SP.

Direito do Trabalho, o que exige a realização da tutela adequada, efetiva e tempestiva dos direitos inerentes ao trabalho, especial ao trabalho subordinado.

Como nos ensina Humberto Theodoro Júnior, “[...] estudar processo, sem comprometê-lo com a sua finalidade institucional, representa obra especulativa, divorciada dos grandes valores e interesses que à ordem jurídica compete preservar e realizar.” (THEODORO JÚNIOR, 2016, p. 23).

Nesse sentido, cumpre ter em mente que o Direito Processual do Trabalho constitui instrumento de realização concreta do Direito do Trabalho, o que exige uma íntima conexão entre ambos, para, inclusive, impedir que aquele sirva à desconstrução deste. A íntima conexão entre esses dois ramos do Direito faz com que a transcendência econômica, humana, social e política do Direito do Trabalho e dos direitos inerentes ao trabalho se comunique ao Direito Processual do Trabalho.

Com efeito, o Direito do Trabalho e os direitos inerentes ao trabalho possuem:

a) transcendência econômica: os direitos que o Direito do Trabalho reconhece aos trabalhadores visam a assegurar o acesso aos bens necessários para a sua sobrevivência própria e familiar, o que implica sua transcendência econômica. A transcendência econômica dos direitos inerentes ao trabalho conduz, inclusive, ao reconhecimento do caráter alimentar dos créditos a eles correspondentes (§ 1º do art. 100 da Constituição da República e art. 186 do Código Tributário Nacional);

b) transcendência humana: o Direito do Trabalho não visa apenas a garantir a sobrevivência do trabalhador e sua família, vez que busca assegurar o acesso a bens necessários para uma vida conforme a dignidade humana, o que lhe atribui a condição de instrumento da dignidade humana;

c) transcendência social: o trabalho humano é um dos fatores de produção de riqueza e da distribuição dessa riqueza devem participar, da forma mais equitativa possível, todos aqueles que para ela contribuem. Desse modo, uma das funções primordiais do Direito do Trabalho é a distribuição da riqueza gerada pelo trabalho humano, fato do qual decorre a sua condição de instrumento de realização da justiça social;

d) transcendência política: o Direito do Trabalho procura criar as condições econômicas (estabelecimento de condições materiais de liberdade como exigência da possibilidade real de participação - acesso a bens materiais e imateriais que libertem da dependência econômica extrema) e jurídicas (estabelecimento de instrumentos de participação e reconhecimento da classe trabalhadora como agente social: liberdade sindical, negociação coletiva e greve) necessárias para a participação dos trabalhadores na tomada de decisões de política econômica e social. Desse modo, o Direito do Trabalho constitui instrumento de cidadania e democracia.

Consoante ressaltamos em outra oportunidade, o Direito do Trabalho, além de composto por um conjunto de regras e princípios que são locais (infraconstitucionais e constitucionais), regionais, internacionais e globais, é dotado de transcendência econômica, humana, social e política e tem por destinatário o ser humano que trabalha considerado como empregado, cidadão e pessoa, o que reforça a ideia de que os direitos que lhe são assegurados não podem ser valorados apenas enquanto meio de garantia de sobrevivência física (ALMEIDA, 2016, p. 46-47).

A transcendência econômica, humana, social e política do Direito do Trabalho e dos direitos inerentes ao trabalho, consoante foi adiantado, comunica-se ao Direito Processual do Trabalho, o que realça a relevância da execução trabalhista. Com efeito, a ausência de efetividade do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho e, por consequência, dos direitos inerentes ao trabalho humano significa prejuízo à sobrevivência digna do trabalhador e de sua família, à justiça social, cidadania e democracia.

De outro lado, o exame dos reflexos do CPC de 2015 no Direito Processual do Trabalho exige que se estabeleça a relação entre o art. 15 do CPC e o art. 769 da CLT e, por consequência, entre o Direito Processual Civil e o Direito Processual do Trabalho.

Dispõe o art. 769 da CLT que, “Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”, ao passo que, consoante o art. 15 do CPC de 2015, “Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.”

Nota-se, assim, que o CPC de 2015 não revogou, no particular, a CLT.

Primeiro, porque o CPC não regulou inteiramente as formas e condições para afastar lacunas do Direito Processual do Trabalho. É que o art. 769 da CLT estabelece, como condição para a adoção do direito processual comum como fonte subsidiária do Direito Processual do Trabalho, a realização de um controle axiológico prévio ou controle prévio de aptidão social, o que decorre da exigência, nele expressa, de compatibilidade entre o Direito Processual do Trabalho e a norma de direito processual comum a ser importada para aplicação no processo do trabalho, o que não é previsto no art. 15 do CPC de 2015. Incide na hipótese, desse modo, o § 1º do art. 2º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro.

Segundo, porque o art. 769 da CLT define, como fonte subsidiária do Direito Processual do Trabalho, o direito processual comum, ao passo que o art. 15 do CPC como tal define o Código de Processo Civil, observando-se que o Código de Processo Civil não abarca todo o direito processual comum, o que também atrai a incidência do § 1º do art. 2º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro.

Terceiro, porque o Direito Processual do Trabalho é um direito processual especial, na medida em que disciplina a solução de conflitos de interesses de natureza especial - conflitos que envolvem a relação de trabalho subordinado -, e a norma especial prevalece sobre a comum. Aplica-se à hipótese, portanto, o § 2º do art. 2º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Note-se que o próprio CPC, no art. 1.046, § 2º, reconhece, de forma expressa, que “Permanecem em vigor as disposições especiais dos procedimentos regulados em outras leis, aos quais se aplicará supletivamente este Código”, ou seja, o próprio CPC torna certo que permanece em vigor o art. 769 da CLT.

A hipótese, portanto, não é de revogação do art. 769 da CLT pelo art. 15 do CPC de 2015, mas de uma relação de complementaridade entre eles: a) o art. 769 da CLT aduz à compatibilidade necessária para a aplicação do direito processual comum como fonte do Direito Processual do Trabalho, o que é estranho ao art. 15 do CPC; b) o art. 15 do CPC permite a aplicação do Código de Processo Civil como fonte supletiva do Direito Processual do Trabalho, o que não é previsto, ao menos expressamente, no art. 769 da CLT.

Note-se que, quando se fala em complementaridade, tem-se em vista não apenas a relação entre dois artigos, mas, na verdade, entre o subsistema formado pelo Direito Processual Civil, que abarca as normas que compõem o CPC, e o subsistema formado pelo Direito Processual do Trabalho.

Contudo, a complementaridade entre o Direito Processual Civil e o Direito Processual do Trabalho não se dá ao acaso. Ela deve ser uma complementaridade qualificada, no sentido de que o Direito Processual Civil complementarizará o Direito Processual do Trabalho se e na medida em que contribuir para a concretização dos seus princípios fundamentais, dentre os quais a facilitação do acesso à justiça, a simplificação das formas e procedimentos, a celeridade, a facilitação do julgamento do mérito da demanda e a máxima eficácia das decisões judiciais e, com isso, contribuir para a efetividade do Direito do Trabalho e dos direitos inerentes ao trabalho.

## **2 RESPONSABILIDADE PATRIMONIAL NO CPC DE 2015 E SEUS REFLEXOS NO PROCESSO DO TRABALHO - INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA - FRAUDE À EXECUÇÃO - EXECUÇÃO DO FIADOR - SEGURO-GARANTIA - PENHORA DE SALÁRIOS - ATIPICIDADE DAS MEDIDAS EXECUTIVAS**

O presente ensaio versa sobre os reflexos do CPC de 2015 no Direito do Processual do Trabalho, mais especificamente sobre a execução trabalhista. Com isso, serão em seguida examinados alguns dos possíveis reflexos do CPC de 2015 na execução trabalhista.

2.1. O primeiro tema que escolhemos para examinar foi a responsabilidade patrimonial, com ênfase, no entanto, à desconsideração da personalidade jurídica.

O art. 789 do CPC de 2015 consagra o princípio da responsabilidade patrimonial, estabelecendo que o devedor responde com todos os seus bens presentes e futuros para o cumprimento de suas obrigações, salvo as restrições estabelecidas em lei, o que significa que o juiz está autorizado a executar o patrimônio, presente e futuro, do devedor, independentemente do seu consentimento, visando a satisfazer o credor, salvo as restrições estabelecidas pela ordem jurídica.

Estabelecida a responsabilidade patrimonial, o CPC define os bens sujeitos à execução (art. 790 do CPC). Esse dispositivo legal divide a responsabilidade patrimonial em primária (estão sujeitos à satisfação do credor os bens que compõem o patrimônio do devedor) e em secundária (estão sujeitos à satisfação do credor bens de terceiros, ou seja, daqueles que, embora não sejam devedores, são responsáveis pela satisfação do credor).

Até aqui, não se pode negar a aplicabilidade do CPC de 2015 no processo do trabalho, no sentido de vincular o patrimônio do devedor ao cumprimento de suas obrigações e, ainda, de reconhecer que terceiros, mesmo não sendo devedores, respondem pela satisfação dos créditos do trabalhador, o que não é estranho ao Direito Processual do Trabalho, como decorre, por exemplo, do § 2º do art. 2º da CLT, que trata da responsabilidade das empresas que compõem o grupo econômico do empregador.

O art. 790 do CPC de 2015 alude aos bens do sucessor a título singular, do sócio, do devedor que se encontrem em poder de terceiro e alienados ou gravados em fraude à execução, não tendo o CPC de 2015, quanto a tais bens, apresentado qualquer inovação, se comparado ao CPC de 1973.

Contudo, o CPC de 1973 fazia referência aos bens do cônjuge, nos casos em que os seus bens próprios, reservados ou de sua meação, respondem pela dívida (art. 591, IV), ao passo que o CPC de 2015 acrescenta os bens do companheiro da mesma natureza. Com isso, também os bens do companheiro do devedor passam a se sujeitar à execução, nas mesmas situações em que a ela estão sujeitos os bens do cônjuge.

O CPC de 2015 contém outras duas inovações, na medida em que, no art. 790, VI e VII, faz alusão aos bens:

a) cuja alienação ou gravação com ônus tenha sido anulada em razão do reconhecimento, em ação autônoma, de fraude contra credores. Isso significa que o acolhimento do pedido de anulação da alienação ou gravação de bens em fraude contra credores faz com que eles retornem ao patrimônio do devedor, tornando-se, com isso, sujeitos à execução. A compatibilidade

dessa ação com o processo do trabalho será examinada mais adiante;

b) do responsável, nos casos de desconconsideração da personalidade jurídica.

Em relação a este último aspecto, há a previsão constante dos incisos II e VII do art. 790 do CPC de 2015, da qual resulta a possibilidade de penhora de bens de sócios para a satisfação dos credores da sociedade e a penhora de bens da sociedade para a satisfação dos credores dos sócios, como consequência da desconconsideração clássica e inversa da personalidade jurídica.

Desse modo, passa a ser expressamente admitida a desconconsideração da personalidade jurídica, para efeito de atribuir ao sócio a responsabilidade pela satisfação das obrigações da sociedade e vice-versa, o que, sem dúvida, é compatível com o Direito Processual do Trabalho, na medida em que contribui para a maior eficácia dos títulos executivos trabalhistas.

Nesse particular, cumpre observar que:

a) a teoria da desconconsideração da personalidade jurídica já vinha sendo acolhida pelo nosso ordenamento jurídico, como se vê no art. 135 do Código Tributário Nacional, art. 28 do Código de Defesa do Consumidor, art. 4º da Lei n. 9.605/98, art. 50 do Código Civil e art. 34 da Lei n. 12.529/11.

Desses textos legais resulta que, na consagração legislativa da teoria da desconconsideração da personalidade jurídica, foram adotados dois fundamentos: I - teoria subjetiva ou teoria maior da desconconsideração da personalidade jurídica: a desconconsideração da personalidade jurídica constitui medida excepcional e somente está autorizada na hipótese de fraude, abuso de direito ou confusão patrimonial (a sociedade utiliza patrimônio do sócio para cumprir as suas obrigações e vice-versa). Essa é a teoria consagrada pelo Código Civil; II - teoria objetiva ou teoria menor da desconconsideração da personalidade jurídica: para a desconconsideração da personalidade jurídica basta a constatação da inexistência de bens sociais suficientes para satisfazer a dívida da pessoa jurídica. Essa teoria foi adotada pela Lei n. 9.605/98 e pelo Código de Defesa do Consumidor (art. 28, § 5º) e se distancia dos pressupostos clássicos da teoria da desconconsideração da personalidade jurídica - fraude, abuso de direito e confusão patrimonial. Importa salientar que, segundo uma vertente doutrinária, o § 5º do art. 28 do Código de Defesa do Consumidor estabelece hipóteses autônomas de desconconsideração da personalidade jurídica, ao passo que, de acordo com outra vertente doutrinária, o § 5º somente poderá ser aplicado caso ocorra uma das hipóteses contidas no *caput* do art. 28. O § 5º do art. 28 do CDC dispõe que "Também poderá ser desconsiderada a pessoa jurídica sempre que sua personalidade for, de alguma forma, obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados aos consumidores" (destacamos), o que indica que ele estabelece novas

situações em que é possível a desconsideração da personalidade jurídica, além das previstas no *caput*.

No exame da responsabilidade pela satisfação das obrigações trabalhistas das sociedades empresárias, cumpre ter presente que o Código Civil optou pela limitação dos riscos assumidos pelos sócios ao constituírem uma sociedade, operando uma verdadeira socialização desses riscos, ao passo que o Direito do Trabalho adotou uma postura diversa, como se vê do art. 2º, *caput* e § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que atribui à empresa os riscos da sua atividade, o que implica que eles não podem ser transferidos ao trabalhador. Em relação às obrigações sociais trabalhistas, portanto, não foi realizada a socialização de riscos, optando a CLT, expressamente, pela sua individualização: os riscos são da empresa (princípio da alteridade).

Vale acrescentar que os arts. 2º, § 2º, 10, 448 e 455 da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 3º da Lei n. 2.757/56 operam a despersonalização das obrigações decorrentes da relação de emprego, deixando claro que respondem pelos créditos do trabalhador todos aqueles que forem beneficiados pelos seus serviços, o que resulta na consagração de um verdadeiro princípio, qual seja, o princípio da despersonalização das obrigações decorrentes da relação de emprego.

Nesse compasso, sendo os sócios beneficiários dos lucros auferidos pela sociedade e, portanto, do trabalho dos seus empregados, deles não podem ser afastados os ônus da atividade econômica explorada por meio da sociedade. De outro lado, se os sócios não alcançaram o lucro perseguido por meio da sociedade, cumpre-lhes responder, com o seu patrimônio, pelos ônus do fracasso de sua atividade econômica e, por consequência, pela satisfação dos créditos dos empregados da sociedade. Do contrário, estar-se-ia transferindo os riscos assumidos pelos sócios para os trabalhadores, em afronta ao art. 2º, *caput* e § 2º, da CLT, bem como ao princípio que resulta dos arts. 2º, § 2º, 10, 448 e 455 da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 3º da Lei n. 2.757/56.

Não há que se falar, em relação aos créditos trabalhistas, em estímulo ao investimento e consequente favorecimento do progresso econômico como fundamentos para negar aos sócios a responsabilidade pelas obrigações sociais trabalhistas, ou seja, para estabelecer uma espécie de segurança jurídica patrimonial, traduzida pelo investimento com responsabilidade limitada. A segurança jurídica patrimonial, gerada pelo investimento com responsabilidade limitada (investimento com riscos limitados), não se sobrepõe à segurança existencial do trabalhador, que é titular de direitos de natureza predominantemente alimentar, ou seja, relacionados com a sua sobrevivência própria e familiar. Vale chamar a atenção, nesse particular, para a Lei n. 11.804/08, que dispõe sobre os denominados alimentos gravídicos. É que

essa Lei, ao permitir a imposição de obrigações com base em indícios de paternidade, torna certo que, no confronto entre a segurança jurídica patrimonial daquele que é apontado como pai e a sobrevivência da futura mãe e do feto, esta é que deve ser prestigiada.

Também não há que se invocar, contra a desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho, o fato de ser a livre iniciativa um dos fundamentos da República (inciso IV do art. 1º da Constituição), visto que ela deve ser harmonizada com o valor social do trabalho, que também constitui fundamento da República (inciso IV do art. 1º da Constituição). A Constituição adota como fundamento da República a livre iniciativa responsável, como decorre da adoção do princípio da função social da propriedade, que é expressamente consagrado pela Constituição (art. 170, III) e, especialmente, do inciso III do art. 186 da Constituição, que relaciona o cumprimento da função social da empresa ao respeito às normas trabalhistas, o que inclui a satisfação dos créditos por elas reconhecidos aos trabalhadores.

Ademais, no conflito entre a norma que distingue a sociedade dos seus sócios e as normas que asseguram e garantem direitos aos trabalhadores, estas é que deverão prevalecer, como permite afirmar o *caput* do art. 7º da Constituição Federal, que impõe a adoção, entre duas ou mais soluções possíveis, daquela que resulte na melhoria da condição social dos trabalhadores (princípio da prevalência da norma mais favorável).

Tudo isso conduz à conclusão de que a teoria da desconsideração da personalidade jurídica pode ser aplicada no processo do trabalho, ao passo que os arts. 8º, 769 e 889 da Consolidação das Leis do Trabalho permitem recorrer ao Código Tributário Nacional, ao Código de Defesa do Consumidor, à Lei n. 9.605/98, ao Código Civil e à Lei n. 12.529/11 como fontes subsidiárias do Direito Processual do Trabalho, para a definição dos pressupostos para a desconsideração da personalidade jurídica, observando-se, contudo, que ela também pode ser realizada com esteio nos princípios da despersonalização das obrigações decorrentes da relação de emprego e da prevalência da norma mais favorável, por exemplo.

No processo do trabalho, por força dos citados princípios, deve ser adotada a solução estabelecida pela teoria objetiva ou teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica, ou seja, nele, a não indicação de bens à penhora pelo executado no prazo assinalado no art. 880 da CLT e a não localização de bens passíveis de penhora é o quanto basta para que a execução seja manejada contra os sócios (desconsideração clássica) ou a sociedade (desconsideração inversa).

A teoria da desconsideração da personalidade jurídica teve em conta, primeiro, a possibilidade de tornar os sócios responsáveis pelas obrigações

da sociedade (desconsideração clássica ou direta da personalidade jurídica). A desconsideração inversa da personalidade jurídica constitui mecanismo para responsabilizar a sociedade pelas obrigações dos seus sócios.

A desconsideração inversa da personalidade jurídica é admitida quando se verificar a confusão entre o patrimônio da sociedade e o dos seus sócios, com esteio no art. 50 do Código Civil, que se refere, expressamente, ao abuso da personalidade jurídica caracterizado pela confusão patrimonial.

Como já foi assinalado, o CPC faz expressa referência à desconsideração da personalidade jurídica, clássica e inversa, e estabelece o procedimento a ser seguido para a sua realização, instituindo o que denomina incidente de desconsideração da personalidade jurídica, incluído no Título III, que trata da intervenção de terceiro.

Importa, desse modo, examinar o incidente de desconsideração da personalidade jurídica sob o prisma do Direito Processual do Trabalho.

O art. 133 do CPC é aplicável no processo no que comporta a autorização para desconsideração, clássica e inversa, da personalidade jurídica, o que agora, inclusive, passará a ser expressamente previsto na CLT (art. 855-A, acrescentado pela Lei n. 13.467/17).

A nosso juízo, no entanto, apesar do disposto no futuro art. 855-A da CLT, a desconsideração da personalidade jurídica não depende, necessariamente, da instauração de incidente nos moldes previstos pelo CPC.

O incidente será instaurado se houver exposto pedido do credor nesse sentido.

É que:

a) a desconsideração da personalidade jurídica poderá ser determinada de ofício, por força do disposto no art. 878 da CLT, mesmo quando se tratar de demanda em que o trabalhador esteja assistido por advogado, diante da inconstitucionalidade da restrição constante da nova redação conferida ao citado comando legal. O art. 878 da CLT previa que “A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou *ex officio*, pelo próprio juiz ou presidente ou tribunal competente, nos termos do artigo anterior.” A Lei n. 13.467/17 alterou a redação do art. 878, que passa a dispor que “A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.” Trata-se de um inegável retrocesso, que veio à luz no contexto da denominada reforma trabalhista realizada por meio da citada Lei. Retrocesso, porque afronta o princípio da máxima efetividade das decisões judiciais e cria embaraços à mais rápida satisfação dos créditos decorrentes da relação de trabalho, em especial da de emprego. Não fora isso, é inegável a inconstitucionalidade da vedação

de execução de ofício dos créditos trabalhistas, na medida em que a Constituição impõe a execução de ofício das contribuições previdenciárias decorrentes das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho (art. 114, VIII). Ora, se a execução do acessório - contribuições previdenciárias - deverá ser realizada de ofício, não se pode negar que o mesmo deve ocorrer em relação ao principal - créditos trabalhistas.

Com efeito, estando autorizado a promover a execução de ofício, pode o juiz adotar todas as medidas necessárias à satisfação do credor, dentre elas a desconsideração da personalidade jurídica (clássica e inversa), por força, inclusive, do dever imposto ao juiz pelo art. 765 da CLT, observando-se que a desconsideração não possui natureza punitiva, mas ato de execução e, ainda, que o Código de Defesa do Consumidor autoriza a desconsideração da personalidade jurídica de ofício, instituída, portanto, condição mais favorável aos trabalhadores, o que atrai a sua aplicação no processo do trabalho, por força do *caput* do art. 7º da Constituição, que consagra o princípio da norma mais favorável ao trabalhador.

Mesmo no CPC, a desconsideração também não constitui ação de atribuição de responsabilidade, mas simples incidente processual, sendo digno de nota, por outro lado, que, no processo do trabalho, mesmo sendo a execução um processo autônomo, o juiz pode promovê-la de ofício, o que demonstra que ao juiz do trabalho são conferidos poderes distintos daqueles previstos no CPC.

No processo civil, prevalece o entendimento de que

[...] a desconsideração não é assunto confiado à iniciativa do órgão judiciário. A desconsideração escapa aos poderes de direção material do juiz [...]. A desconsideração envolve, predominantemente, interesses patrimoniais. (ASSIS, 2016, p. 307).

No entanto, no processo do trabalho, a plena satisfação do credor é assunto confiado à iniciativa do juiz (art. 878 da CLT), inserindo-se, portanto, nos seus poderes de direção material do processo, além do que a satisfação de créditos trabalhistas não envolve apenas interesses patrimoniais, dada a dimensão humana, social e política dos direitos inerentes ao trabalho;

b) a desconsideração da personalidade jurídica pode ocorrer com fundamento no Código Tributário Nacional, no Código de Defesa do Consumidor, na Lei n. 8.884/94, na Lei n. 9.605/98, no Código Civil e, especialmente, nos princípios da despersonalização das obrigações decorrentes da relação de emprego, da proteção e da prevalência da norma mais favorável, observando-se que a interpretação sistemática do CPC aponta

no sentido de que a desconsideração da personalidade jurídica poderá ser realizada em obediência à ordem jurídica, ou seja, às regras e aos princípios jurídicos, e não somente à lei, como resulta da literalidade do art. 133 do CPC;

c) o princípio da simplificação das formas e procedimentos, que informa o Direito Processual do Trabalho, impede a instauração de incidente de desconsideração da personalidade jurídica como procedimento autônomo, em especial com força suficiente para a suspensão do processo, no caso de o pedido de desconsideração não constar da petição inicial, salvo, como dito, se houver expresso pedido da parte no sentido da instauração do incidente.

É interessante notar que o CPC, em favor da celeridade processual, elimina a formação de incidentes em várias oportunidades (a incompetência relativa e a impugnação do valor da causa, por exemplo, passam a integrar o rol das preliminares da contestação), o que já é uma realidade no processo do trabalho, no qual somente podem ser opostas, com suspensão do feito, as exceções de suspeição, impedimento e incompetência em razão do lugar, devendo as demais exceções ser alegadas como matéria de defesa (*caput* e § 1º do art. 799 da CLT) e, em se tratando de procedimento sumaríssimo, os incidentes são resolvidos em audiência (art. 852-G da CLT). Aliás, soa no mínimo ilógico fazer depender o reconhecimento do crédito (objeto da demanda) da fixação da responsabilidade pela sua satisfação (objeto do incidente).

Cumprе anotar que, se a desconsideração for examinada em sentença, contra esta pode ser interposto recurso ordinário. Nos demais casos, a decisão sobre a desconsideração é interlocutória, o que a torna irrecorrível (§ 1º do art. 893 da CLT), não sendo aplicáveis no processo do trabalho, portanto, o art. 136, parágrafo único, e o inciso IV do art. 1.015 do CPC, podendo o sócio (desconsideração clássica) ou a sociedade (desconsideração inversa) voltar ao tema em recurso contra a decisão definitiva ou em embargos (a serem ajuizados depois da garantia do juízo - art. 884 da CLT). Contrariamente, no entanto, a Lei n. 13.467/17 permite a interposição de recurso na fase executiva, mesmo sem a prévia garantia do juízo (art. 855-A, § 1º, II e III), em flagrante prejuízo à mais rápida satisfação do credor. Essa solução, aliás, fará com que o incidente deixe praticamente de existir, porque, diante da possibilidade de recurso na fase executiva, inclusive sem prévia garantia do juízo, o pedido de desconsideração passará a ser inserido diretamente na petição inicial.

Acrescente-se que:

1) se a desconsideração for requerida na petição inicial, a defesa do sócio ou da sociedade (na desconsideração inversa) deverá ser apresentada na contestação;

2) quando o sócio ou a sociedade (na desconsideração inversa) não tiver integrado o processo na fase de conhecimento e contra ele for manejada a execução, é indispensável a sua citação antes da realização da penhora de seus bens, para que possa cumprir a obrigação ou nomear à penhora bens da pessoa jurídica ou do sócio (na desconsideração inversa), situados na comarca da execução, livres e desembaraçados, quantos bastem para pagar o débito. Nesse caso, a defesa do sócio ou da sociedade (na desconsideração inversa) deverá ser apresentada por meio de embargos à execução, após a garantia do juízo<sup>1</sup>;

3) se não houver prévia citação e ocorrer a penhora, o sócio ou a sociedade (na desconsideração inversa) poderá apresentar a sua defesa por meio de embargos de terceiro.

Por força da limitação constitucional da competência da Justiça do Trabalho, não é aplicável no processo do trabalho o disposto no § 3º do art. 795 do CPC, segundo o qual o sócio que pagar a dívida poderá executar a sociedade nos autos do mesmo processo.

Anote-se que a Instrução Normativa n. 39/16 do TST, no art. 6º, reconhece a aplicabilidade do incidente de desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho, ressaltando, porém, a iniciativa do juiz do trabalho na fase de execução e estabelece que: 1) da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente: a) na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 da CLT; b) na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo; c) cabe agravo interno se proferida por relator, em incidente instaurado originalmente no tribunal; 2) a instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão de tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 do CPC.

Ressalva merece essa Instrução, pelos motivos já expostos, em relação à suspensão do processo, cumprindo acrescentar que a possibilidade de suspensão do processo levará os advogados a requerer a desconsideração da personalidade jurídica já na petição inicial, com o elastecimento do âmbito das questões a serem resolvidas, isso diante da mera possibilidade de a sociedade (ou o sócio, na desconsideração inversa) não ter bens suficientes para satisfazer as suas obrigações trabalhistas, em prejuízo à celeridade processual.

---

<sup>1</sup> Recorde-se de que o Direito Processual do Trabalho apresenta particularidades que não podem ser desconsideradas, valendo lembrar, por exemplo, que até mesmo para recorrer é necessário garantir previamente o juízo, nos casos de condenação em pecúnia, nos dissídios individuais, o que torna incompatível com o Direito Processual do Trabalho o estabelecimento do contraditório prévio estabelecido pelo CPC.

**2.2.** Também merece referência a disciplina conferida pelo CPC à fraude à execução.

O inciso V do art. 790 do CPC dispõe que estão sujeitos à execução os bens alienados ou gravados com ônus real em fraude à execução.

Os casos de fraude à execução são definidos no art. 792 do CPC, valendo observar que, como assinala José Miguel Garcia Medina, “[...] a fraude à execução só se opera em relação à alienação ou oneração de bem penhorável.” (MEDINA, 2015, p. 1.070).

Consoante o aludido texto legal, que é aplicável no processo do trabalho, considera-se fraude à execução a alienação ou a oneração de bens:

I) quando sobre o bem pender ação fundada em direito real ou com pretensão reipersecutória, desde que a pendência do processo tenha sido averbada no respectivo registro público, se houver;

II) quando tiver sido averbada, no registro do bem, a pendência do processo de execução, na forma do art. 828 (segundo esse dispositivo legal, “O exequente poderá obter certidão de que a execução foi admitida pelo juiz, com identificação das partes e do valor da causa, para fins de averbação no registro de imóveis, de veículos ou de outros bens sujeitos a penhora, arresto ou indisponibilidade.”) Essa hipótese diz respeito à alienação ou oneração de bens sujeitos a registro, observando-se que, consoante o art. 844 do CPC, o registro da pendência da ação gera *presunção absoluta* de conhecimento por terceiro;

III) quando tiver sido averbado, no registro de bens, hipoteca judiciária ou outro ato de constrição judicial originário do processo onde foi arguida a fraude;

IV) quando, ao tempo da alienação ou oneração, tramitava contra o devedor ação capaz de reduzi-lo à insolvência;

V) nos demais casos expressos em lei.

Anote-se que, consoante o § 3º do art. 792 do CPC, nos casos de desconsideração da personalidade jurídica, a fraude à execução verifica-se a partir da citação da parte cuja personalidade se pretende desconsiderar, ou seja, do momento em que o terceiro (sócio ou sociedade) é chamado a juízo para se manifestar sobre a pretensão de desconsideração da personalidade jurídica.

A ocorrência de fraude à execução pressupõe, na hipótese do inciso IV do art. 792 do CPC, a existência de ação em curso, não sendo exigido que se trate de ação de execução ou de ação condenatória.

Sobre os requisitos necessários para a configuração da fraude à execução na hipótese do inciso IV do art. 792 do CPC há na doutrina e jurisprudência duas vertentes de pensamento: a) vertente objetivista: a configuração da fraude à execução pressupõe a existência da demanda

contra o alienante e a redução do alienante à insolvência, o que significa que não há necessidade, para a configuração da fraude à execução, de prova da má-fé do alienante e do terceiro adquirente (*consilium fraudis*). Essa postura doutrinária e jurisprudencial confere maior valor à responsabilidade patrimonial do devedor; b) vertente subjetiva: a fraude pressupõe, além da existência da demanda contra o alienante e da redução do alienante à insolvência, a prova da má-fé do terceiro adquirente. Essa postura privilegia a boa-fé do terceiro adquirente.

O reconhecimento da ocorrência de fraude pressupõe, na hipótese em exame, a demonstração de que o adquirente do bem tinha ou deveria razoavelmente ter conhecimento da pendência de processo judicial contra o alienante. A propósito do tema, há a Súmula n. 375 do STJ: “O reconhecimento da fraude à execução depende do registro da penhora do bem alienado ou da prova de má-fé do terceiro adquirente.” Examinando a questão, a Oitava Turma do TST decidiu que:

[...] A configuração de fraude à execução não pode ser absolutamente objetiva. Não se deve presumir que o adquirente do imóvel tivesse conhecimento de que o negócio jurídico em questão era viciado, para enquadrar-se, em tese, nos requisitos da fraude à execução. A ciência, pelo adquirente, da existência de demanda contra o alienante, constitui elemento subjetivo essencial para se perquirir sua qualidade, ou não, de terceiro de boa-fé. Na hipótese em questão, não há prova de que o ato alienatório foi praticado com a finalidade de frustrar a execução e de que o adquirente do bem tivesse conhecimento de procedimentos executórios os quais pudessem reduzir o devedor à insolvência, segundo previsão do art. 593, II, do CPC. Dessa forma, torna-se irrelevante a ausência de registro do contrato particular no cartório.  
(TST, 8ª Turma, RR 894-47.2011.5.10.0014, Rel. Min. Dora Maria da Costa, DEJT 13/12/2013.)

Como foi dito, o art. 792 do CPC é aplicável no processo do trabalho, observando-se que o reconhecimento de fraude à execução e, com isso, da ineficácia do ato do executado em relação ao exequente dispensa a propositura de ação com essa finalidade, podendo se dar nos próprios autos da execução, ao passo que a ocorrência de fraude contra credores, conforme a doutrina predominante (que é acolhida pelo CPC, consoante seu art. 790, VI), deve ser apurada em ação própria (ação pauliana), a ser proposta pelos credores quirografários lesados em seus direitos, com o fim de anular o ato praticado pelo devedor (art. 158 do Código Civil), solução que, contudo, não é compatível com o Direito Processual do Trabalho, que adota como diretriz fundamental a simplificação das formas e procedimentos. Destarte, desde que respeitados o contraditório e a ampla defesa, é viável, no processo

do trabalho, o reconhecimento da fraude contra credores mesmo sem a propositura de ação pauliana.

A alienação de bem penhorado, arrestado ou sequestrado é ineficaz em relação à execução, independentemente da presença dos requisitos necessários para a configuração da fraude à execução, exigindo-se, apenas, a prova de que o terceiro adquirente tinha ou deveria ter ciência da constrição do bem ou que esta tenha sido averbada no registro do bem.

No caso de aquisição de bem não sujeito a registro, o terceiro adquirente tem o ônus de provar que adotou as cautelas necessárias para a aquisição, mediante exibição das certidões pertinentes, obtidas no domicílio do devedor e no local onde se encontra o bem (§ 2º do art. 792 do CPC), o que também deve ser observado no processo do trabalho.

Antes de declarar a fraude à execução, o juiz deverá intimar o terceiro adquirente que, se quiser, poderá opor embargos de terceiro, no prazo de quinze dias (§ 4º do art. 792 do CPC), ou seja, a declaração da fraude à execução não pode ocorrer sem que seja conferida oportunidade de oposição de embargos de terceiro pelo adquirente, com a ressalva de que, no processo do trabalho, o prazo para embargos é de cinco dias (art. 884 da CLT).

### **2.3. Cumpre fazer referência, ainda, à execução do fiador e ao seguro-garantia.**

Pela fiança bancária, uma instituição financeira se obriga a satisfazer a obrigação caso o devedor não o faça. O devedor pode oferecer fiança bancária para a garantia da execução (inciso II do art. 9º da Lei n. 6.830/80 e § 2º do art. 656 do CPC), observando-se que a garantia da execução por meio de fiança bancária produz os mesmos efeitos do depósito em dinheiro (§ 3º do art. 9º da Lei n. 6.830/80).

Não sendo embargada a execução ou sendo rejeitados os embargos opostos, o fiador será intimado para pagar, em 15 dias, o valor da dívida, juros e multa moratória e demais encargos definidos no título executivo, pelos quais se obrigou, sob pena de contra ele prosseguir a execução nos próprios autos (art. 19 da Lei n. 6.830/80).

O fiador goza do benefício de ordem caso não tenha a ele renunciado. Com efeito, consoante o *caput* do art. 794 do CPC, o fiador, quando executado, tem o direito de exigir primeiro que sejam executados os bens do devedor, situados na mesma comarca, livres e desembaraçados, indicando-os pormenorizadamente à penhora, sendo acrescentado que os bens do fiador ficarão sujeitos à execução se os do devedor, situados na mesma comarca que os seus, forem insuficientes à satisfação do direito do credor.

Diante da limitação da competência da Justiça do Trabalho (inciso I do art. 114 da Constituição), não é compatível com o processo do trabalho a

previsão constante do § 2º do art. 794 do CPC, no sentido de que o fiador que pagar a dívida poderá executar o afiançado nos autos do mesmo processo.

A execução também pode ser garantida por seguro-garantia judicial em valor não inferior ao débito constante do título, mais 30% (parágrafo único do art. 848 do CPC), aplicando-se, na satisfação do crédito, as mesmas regras relativas à fiança bancária. É interessante notar que a Lei n. 13.467/17, ao conferir nova redação ao art. 882 da CLT, autoriza a garantia do juízo por meio de seguro-garantia judicial, mas não dispõe sobre o valor respectivo, razão pela qual deve ser aplicado à hipótese o disposto no art. 848, parágrafo único, do CPC, que exige que ele seja de valor não inferior ao débito constante do título, mais 30%.

#### **2.4. Também merece referência especial a penhora de salários.**

O art. 833, IV, do CPC estabelece que o salário é impenhorável, embora não de forma absoluta.

O CPC permite a penhora de salário para o pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem, bem como das importâncias excedentes a 50 salários mínimos, desde que preservada a metade dos ganhos líquidos do executado (art. 833, IV e § 2º).

A Convenção n. 95 da OIT admite, expressamente, a penhora de salários. Com efeito, de acordo com o item 2 do art. 10 da Convenção n. 95 da OIT, “[...] o salário deve ser protegido contra a penhora ou a cessão, na medida julgada necessária para assegurar a manutenção do trabalhador e de sua família.” À luz da citada Convenção, portanto, é lícita a penhora de salários, desde que sejam garantidas ao trabalhador devedor as condições necessárias para uma vida digna, valendo observar que essa Convenção compõe o ordenamento jurídico brasileiro, visto que foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 24/56 e promulgada por meio do Decreto n. 41.721/57, e deve prevalecer no confronto com o CPC, por estabelecer condição que favorece a condição social do trabalhador credor, o que está em sintonia com o *caput* do art. 7º da Constituição<sup>2</sup>, valendo lembrar ainda, que, em eventual conflito de normas, deve prevalecer aquela que seja mais favorável ao trabalhador (princípio da aplicação da norma mais favorável). Acrescente-se que a Convenção examinada integra a ordem jurídica brasileira com o *status* de supralegalidade, o que também faz com que prevaleça sobre o CPC (§ 3º do art. 5º da Constituição).

<sup>2</sup> O *caput* do art. 7º da Constituição da República estabelece uma hierarquia flexível das normas que compõem o Direito do Trabalho: na eventualidade do conflito entre normas, deve prevalecer aquela que contribua para a melhoria da condição social do trabalhador.

É certo que a Convenção n. 95 da OIT estabelece, no art. 10, item 1, que o salário não poderá ser objeto de penhora, a não ser segundo as modalidades e nos limites prescritos pela legislação nacional.

Ocorre que o legislador já fornece subsídios suficientes para definir os limites da penhora de salários.

Como primeiro subsídio legislativo, há o *caput* e parágrafo único do art. 928 do Código Civil, segundo o qual, respectivamente, “O incapaz responde pelos prejuízos que causar, se as pessoas por ele responsáveis não tiverem obrigação de fazê-lo ou não dispuserem de meios suficientes” e “A indenização prevista neste artigo, que deverá ser equitativa, não terá lugar se privar do necessário o incapaz ou as pessoas que dele dependem.” (destacamos). Dos citados comandos legais resulta que quem sofre um dano deve ser ressarcido, mas o ressarcimento não pode resultar na privação do que é necessário à sobrevivência digna do devedor. Aplicada essa solução na verificação da viabilidade da penhora de salários, pode ser afirmado que o trabalhador credor pode ser satisfeito à custa do salário do trabalhador devedor, desde que a satisfação do primeiro não implique privação do necessário à sobrevivência digna do segundo.

O parágrafo único do art. 928 do Código Civil estabelece o princípio da indenização equitativa, ao passo que, no processo, pode-se falar em princípio da penhora equitativa. Nos dois casos (indenização equitativa e penhora equitativa), é estabelecido um limite humanitário à responsabilidade patrimonial do executado.

O segundo subsídio legislativo para o exame da questão em destaque é fornecido pelo inciso II do art. 833 do CPC, que considera absolutamente impenhoráveis os móveis, os pertences e as utilidades domésticas que guarnecem a residência do executado, salvo os de elevado valor ou que ultrapassem as necessidades comuns correspondentes a um médio padrão de vida. Sob esse prisma, visando à satisfação do trabalhador credor, o trabalhador executado pode ser privado dos bens que ultrapassem as necessidades comuns correspondentes a um médio padrão de vida. Desse modo, os altos salários podem ser objeto de penhora, desde que assegurado ao trabalhador devedor o suficiente para o atendimento das necessidades comuns correspondentes a um médio padrão de vida.

Em suma, o art. 928 do Código Civil e o inciso II do art. 833 do CPC estabelecem os limites reclamados pelo item I do art. 10 da Convenção n. 95 da OIT.

Se se entender que tais limites não são os reclamados na Convenção, resta recorrer ao § 2º do art. 833 do CPC, que autoriza a penhora das importâncias excedentes a cinquenta salários mínimos, preservada em favor do executado, no entanto, a metade de seu salário líquido.

No exame da questão não pode ser olvidado que a dignidade do

trabalhador credor tem a mesma importância da dignidade do trabalhador devedor. O respeito a essas duas dignidades deve ser harmonizado, para que o respeito à dignidade de um trabalhador (devedor) não se faça à custa da violação da dignidade do outro (credor).

Embora o CPC seja uma evolução, o legislador brasileiro foi muito acanhado, estabelecendo limite muito elevado, se comparado ao que resulta do direito comparado.

Na Alemanha, o CPC autoriza a penhora de ingressos laborais, assim entendidas as retribuições por serviços e pensão de funcionários, trabalhadores ou prestadores de serviços, aposentados, e ingressos similares que estão sendo percebidos a título provisório ou durante a relação laboral ou de serviços, de acordo com os percentuais neles fixados (§§ 850 e 850a e 850i). Estabelece o citado Código, por exemplo, que são impenhoráveis os ingressos laborais mensais que não ultrapassem 930 Euros.

No Chile, o Código do Trabalho autoriza a penhora de até 50% (cinquenta por cento) da remuneração do trabalhador, para pagamento de remuneração por ele devida a trabalhador que a ele prestou serviços na qualidade de empregado.

A *Ley de Enjuiciamiento Civil* da Espanha dispõe que são impenhoráveis salários, retribuições ou equivalentes que não excedam à quantia fixada para o salário mínimo interprofissional e estabelece percentuais passíveis de penhora, que variam de 30% a 100% (art. 607). Assim, por exemplo, se o devedor recebe dois salários mínimos, pode ser penhorado de 30% a 100% do segundo salário, ao passo que, recebendo três salários mínimos, deste terceiro salário pode ser penhorado o percentual de 50% a 100%.

O CPC italiano permite a penhora de até 1/5 (um quinto) do valor do crédito alimentar para a satisfação de crédito da mesma natureza (art. 545).

Em Portugal, estabelece o art. 824, inciso 1, alínea “a”, do CPC que são impenhoráveis “[...] dois terços dos vencimentos, salários ou prestações de natureza semelhante, auferidos pelo executado.” No inciso 2 do citado artigo é estabelecido que a impenhorabilidade dos vencimentos, salários ou prestações de natureza semelhante, auferidos pelo executado, tem como limite máximo o montante equivalente a três salários mínimos vigentes à data de cada apreensão, e como limite mínimo, quando o executado não tenha outro rendimento e o crédito exequendo não seja de alimentos, o montante equivalente a um salário mínimo nacional.

A necessária harmonização da proteção da dignidade humana do trabalhador empregado com a do trabalhador seu empregador, o item 2 do art. 10 da Convenção n. 95 da OIT e o direito comparado (que serve de subsídio para a solução de casos concretos, consoante o art. 8º da CLT) autorizam afirmar que é lícita a penhora de salários do trabalhador empregador para saldar crédito trabalhista de natureza salarial até o importe

correspondente a 1/5 (um quinto) do seu valor líquido mensal, garantido, sempre, ao trabalhador empregador o recebimento do equivalente ao salário mínimo, não encontrando respaldo, no Direito Processual do Trabalho, a restrição constante do art. 833, II e § 2º, do CPC, no sentido de que a penhora somente pode recair sobre as importâncias excedentes a 50 salários mínimos e desde que sejam assegurados ao executado cinquenta por cento do seu salário líquido, em especial porque o montante estabelecido vai muito além do que é necessário para assegurar a manutenção do trabalhador e de sua família.

**2.5.** É relevante anotar que a responsabilidade patrimonial é limitada, do ponto de vista objetivo.

Com efeito, o ordenamento jurídico brasileiro não adotou o princípio da responsabilidade patrimonial ilimitada, segundo o qual o devedor responde com todos os seus bens para o cumprimento de suas obrigações, sem exceções. Nesse sentido, o CPC dispõe que o devedor responde com todos os seus bens presentes e futuros para o cumprimento de suas obrigações, salvo as restrições estabelecidas em lei (art. 789 do CPC), sendo previsto, ainda, que não estão sujeitos à execução os bens que a lei considera impenhoráveis ou inalienáveis (art. 832 do CPC).

Impenhorabilidade é a impossibilidade de o bem ser objeto de apreensão para satisfação de créditos objeto de execução. A impenhorabilidade, restringindo a responsabilidade patrimonial do executado, deve ser estabelecida em norma expressa.

Ao estabelecer a ordem a ser observada na realização da penhora, o CPC define, indiretamente, alguns bens penhoráveis: dinheiro, em espécie, ou em depósito, ou em aplicação em instituições financeiras; veículos de via terrestre; bens imóveis; bens móveis em geral; semoventes; navios e aeronaves; ações e quotas de sociedades simples e empresária; percentual do faturamento de empresa devedora; pedras e metais preciosos; direitos aquisitivos derivados de promessa de compra e venda e de alienação fiduciária em garantia (art. 835 do CPC).

Contudo, não estão sujeitos à execução os bens que a lei considera impenhoráveis, dispendo o *caput* e § 3º do art. 833 do CPC que são impenhoráveis: a) os bens inalienáveis e os declarados, por ato voluntário, não sujeitos à execução; b) os móveis, pertences e utilidades domésticas que guarnecem a residência do executado, salvo os de elevado valor ou que ultrapassem as necessidades comuns correspondentes a um médio padrão de vida; c) os vestuários, bem como os pertences de uso pessoal do executado, salvo se de elevado valor; d) os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e montepios, as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e

destinadas ao sustento do devedor e sua família, os ganhos do trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o disposto no § 2º; e) os livros, as máquinas, as ferramentas, os utensílios, os instrumentos ou outros bens móveis necessários ou úteis ao exercício de qualquer profissão do executado, bem como os equipamentos, os implementos e as máquinas agrícolas pertencentes a pessoa física ou a empresa individual produtora rural, exceto quando tais bens tenham sido objeto de financiamento e estejam vinculados em garantia a negócio jurídico ou quando respondam por dívida de natureza alimentar, trabalhista ou previdenciária; f) o seguro de vida; g) os materiais necessários para obras em andamento, salvo se estas forem penhoradas; h) a pequena propriedade rural, assim definida em lei, desde que trabalhada pela família; i) os recursos públicos recebidos por instituições privadas para aplicação compulsória em educação, saúde ou assistência social; j) a quantia depositada em caderneta de poupança, até o limite de 40 (quarenta) salários mínimos; k) os recursos públicos do fundo partidário recebidos por partido político, nos termos da lei; l) os créditos oriundos de alienação de unidades imobiliárias, sob regime de incorporação imobiliária, vinculados à execução da obra.

Acrescenta o CPC que a impenhorabilidade não é oponível à execução de dívida relativa ao próprio bem, inclusive àquela contraída para a sua aquisição (art. 832, § 1º); que podem ser penhorados, à falta de outros bens, os frutos e rendimentos dos bens inalienáveis (art. 834), e a Instrução Normativa n. 39/16 do TST estabelece, no art. 3º, XV, que é aplicável no processo do trabalho o disposto no art. 833, incisos e parágrafos do CPC.

As restrições estabelecidas pelo CPC merecem algumas considerações.

A referência a bens necessários ou úteis ao exercício de profissão torna certo que a restrição em relação à sua penhora somente beneficia pessoas físicas, que são as que podem exercer profissão.

O seguro é estabelecido em favor de terceiros e, por essa razão, não pode ser objeto de penhora. Cumpre observar, no entanto, que o seguro em destaque não se confunde com aquele em que o próprio instituidor pode dele se valer durante a vida, na medida em que a hipótese é de um verdadeiro plano de capitalização.

A impenhorabilidade da quantia depositada em caderneta de poupança, até o limite de 40 (quarenta) salários mínimos, é incompatível com o Direito Processual do Trabalho quando se trata de crédito de natureza salarial. Entre a garantia da sobrevivência do trabalhador e a proteção dos investimentos do devedor aquela é que deve prevalecer.

Sendo a impenhorabilidade uma exceção ao princípio da responsabilidade patrimonial, cabe a quem a invoca comprovar o fato em que ela se sustenta.

**2.6.** Para finalizar o exame do tema que constitui objeto do presente ensaio, cumpre mencionar a atipicidade das medidas executivas estabelecida pelo CPC.

O inciso V do art. 139 do CPC autoriza o juiz a determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária, disposição que é compatível com o Direito Processual do Trabalho, na medida em que contribui para a maior eficácia dos títulos executivos trabalhistas.

Desse modo, também no processo do trabalho, cabe ao juiz, com esteio no inciso IV do art. 139 do CPC, adotar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento das decisões judiciais.

A medida a ser adotada, portanto, deve ser aquela que, no caso concreto, contribuir para a mais rápida e completa satisfação do credor, valendo anotar, no entanto, que o juiz deverá atentar para o princípio da proporcionalidade ou da proibição de excesso. Desse modo, a medida executiva adotada deve ser: a) apropriada à satisfação do credor (subprincípio da idoneidade ou adequação); b) necessário à luz do caso concreto, deve ser escolhido o meio de satisfação do credor que seja o menos gravoso possível para o devedor (subprincípio da exigibilidade ou da necessidade); c) proporcional ao fim a que se pretende alcançar, o que impõe sopesar as vantagens e as desvantagens da medida executiva a ser adotada em relação ao fim a que se pretende alcançar (subprincípio da proporcionalidade em sentido estrito).

### **3 ANOTAÇÕES CONCLUSIVAS**

O Direito Processual do Trabalho não pode ser estudado e aplicado sem que se tenha em mente a transcendência econômica, humana, social e política que ele compartilha com o Direito do Trabalho e os direitos inerentes ao trabalho, notadamente porque dela resulta que a satisfação de créditos trabalhistas não envolve apenas interesses patrimoniais.

A relação entre o Direito Processual Civil e o Direito Processual do Trabalho é de complementaridade qualificada, no sentido de que aquele servirá de fonte subsidiária ou supletiva deste se e na medida em que contribuir para a concretização dos seus princípios fundamentais, dentre os quais a facilitação do acesso à justiça, a simplificação das formas e procedimentos, a celeridade, a facilitação do julgamento do mérito da demanda e a máxima eficácia das decisões judiciais.

## **ABSTRACT**

*The entry into force of the Code of Civil Procedure of 2015 brought to light the debate about the reflexes in the Labor Procedural Law. This essay examines some of the reflexes of the Civil Procedure Code of 2015 in labor enforcement.*

**Keywords:** *Code of Civil Procedure of 2015. Labor procedural law. Labor enforcement.*

## **REFERÊNCIAS**

- ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Direito processual do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- \_\_\_\_\_. Redução e expansão do direito do trabalho: por um direito do trabalho de segunda geração. *In: TEODORO, Maria Cecília Máximo et al (Coord.). Direito material e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2016. p. 41-50.
- ASSIS, Araken. *Manual da execução*. 18. ed. Rio de Janeiro: Revista dos Tribunais, 2016.
- MEDINA, José Miguel Garcia. *Novo código de processo civil comentado*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.
- THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de direito processual civil*. Rio de Janeiro: Forense, 2016.