

REVISTA ELETRÔNICA



PENHORA NA EXECUÇÃO TRABALHISTA

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
V.14 - n.136-Outubro/24

REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

PRESIDENTE

Desembargador
CÉLIO HORST WALDRAFF

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
MARCO ANTÔNIO VIANNA MANSUR

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargador
BENEDITO XAVIER DA SILVA

EDITOR CHEFE

Desembargador
LUIZ EDUARDO GUNTHER

ASSESSORA EDITORIAL

Patrícia Eliza Dvorak

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral

APOIO À PESQUISA

Elisandra Cristina Guevara Millarch

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos digitais (Creative Commons)

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <https://www.trt9.jus.br>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal
Ano XIII - 2024 - n.136

EDITORIAL

A edição desse mês trata da **Penhora na execução trabalhista**.

Isabela Gonderi Campos, Millene Cardoso de Oliveira, Otávio Augusto Pereira Batista e Igor do Vale Oliveira verificam os novos métodos adotados no Direito Processual do Trabalho para satisfação do crédito trabalhista em fase de execução, bem como, demonstram a aplicação desses e de outros métodos que são utilizados costumeiramente.

Marco Rogerio Gomes e Thiago Rodrigues Moreira analisam a penhorabilidade ou impenhorabilidade do bem de família em fase de construção no processo de execução trabalhista, no qual o empregado busca a satisfação do crédito trabalhista em face do patrimônio do empregador.

Ana Paula de Carvalho Rolim e Tatiane Pinheiro de Sousa Alves buscam compreender o funcionamento de uma execução processual trabalhista bem como apresentar as mudanças promovidas pela Lei n. 13.467/2017.

Rogério Mollica e Émerson Santiago Pereira examinam na seara trabalhista os padrões legislativos de aplicabilidade do instituto da desconsideração da personalidade jurídica e (im)penhorabilidade do salário em respeito ao princípio basilar da dignidade da pessoa humana.

Como artigo especial, Gabriela Meloni Neri da Fonseca e Valéria Bononi Gonçalves de Souza demonstram os aspectos relevantes do Compliance trabalhista e como essa temática é fundamental para garantir a eficiência da aplicação das normas legislativas dentro das organizações.

Acórdãos e normativos complementam a presente edição.

Desejamos a todos boa leitura!

SUMÁRIO

Artigos

- 07 Execução trabalhista: novas medidas executivas e ferramentas úteis - Isabela Gonderi Campos, Millene Cardoso de Oliveira, Otávio Augusto Pereira Batista e Igor do Vale Oliveira
- 25 A execução do crédito trabalhista e a impenhorabilidade do bem de família em construção - Marco Rogerio Gomese Thiago Rodrigues Moreira
- 39 A efetividade da execução trabalhista no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho após a Reforma Trabalhista promovida pela lei nº 13.467 de 2017 - Ana Paula de Carvalho Rolim e Tatiane Pinheiro de Sousa Alves
- 68 A relativização da penhorabilidade salarial e o instituto da desconsideração da personalidade jurídica nas demandas trabalhistas em atendimento ao princípio da dignidade da pessoa humana com aplicabilidade recíproca - Rogério Mollica e Émerson Santiago Pereira
- 90 Artigo Especial - O *Compliance* como instrumento de mitigação de conflitos trabalhistas - Gabriela Meloni Neri da Fonseca e Valéria Bononi Gonçalves de Souza

Decisões, Sentenças e Acórdãos

- 108 Acórdão PROCESSO nº 0000396-95.2016.5.09.0662 (AP), Sessão Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relator Marcus Aurelio Lopes
- 115 Acórdão PROCESSO Nº 0000313-09.2018.5.09.0016 (AP), Sessão Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relatora Marlene T. Fuverki Suguimatsu

120

Acórdão PROCESSO nº 0001285-90.2016.5.09.0325 (AP), Sessão Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relatora Thereza Cristina Gosdal

Normativos, Leis e outros

130

Recomendação nº 159 de 23 de outubro de 2024. Recomenda medidas para identificação, tratamento e prevenção da litigância abusiva

EXECUÇÃO TRABALHISTA: NOVAS MEDIDAS EXECUTIVAS E FERRAMENTAS ÚTEIS

LABOR EXECUTION: NEW EXECUTIVE MEASURES AND USEFUL TOOLS

**Isabela Gonderi Campos
Millene Cardoso de Oliveira
Otávio Augusto Pereira Batista
Igor do Vale Oliveira**

RESUMO

O presente artigo visa destrinchar os novos métodos adotados no Direito Processual do Trabalho para satisfação do crédito trabalhista em fase de execução, bem como, demonstrar a aplicação desses e de outros métodos que são utilizados costumeiramente.

O alto índice de reclamações trabalhistas aponta a fragilidade da relação empregado-empregador, sendo, no contexto geral, o empregado o elo mais fraco dessa relação. Os casos recorrentes são de não pagamento das verbas rescisórias, ou de verbas indenizatórias (tais como horas extras, multa de 40% do FGTS ou danos morais).

Isabela Gonderi Campos

Graduanda em Direito, Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni – MG, Brasil. E-mail: isabelarockgonderi@gmail.com

Millene Cardoso de Oliveira

Graduanda em Direito, Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni – MG, Brasil. E-mail: millenecardosodeoliveira@gmail.com

Otávio Augusto Pereira Batista

Graduanda em Direito, Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni – MG, Brasil. E-mail: otavio_augusto92@outlook.com

Igor do Vale Oliveira

Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Damásio Educacional, Graduado em Direito pela Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni/MG, Advogado e Docente no Curso de Direito na Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil E-mail: igorvale.adv@gmail.com

Em suma, tais ações se resolvem na própria fase de liquidação, porém grande parte dessas chega ao ápice na fase de execução, deixando o procurador da parte exequente sem saída quando os recursos para satisfação do crédito se esgotam. Neste artigo, abordaremos até onde cabe solicitar as novas ferramentas executórias, quais são, como e quando utilizar, e, principalmente, até onde ir na Execução Trabalhista.

Palavras-chave: Direito Processual do Trabalho; Execução Trabalhista; Crédito Trabalhista;

ABSTRACT

This article aims to unravel the new methods adopted in Labor Procedural Law to satisfy labor claims in the execution phase, as well as to demonstrate the application of these and other methods that are customarily used. The high rate of labor complaints points to the fragility of the employee-employer relationship, with the employee being the weakest link in this relationship. Recurring cases are non- payment of severance pay, or severance pay (such as overtime, a fine of 40% of the FGTS or pain and suffering). In short, such actions are resolved in the liquidation phase itself, but most of these reach their peak in the execution phase, leaving the executing party's attorney with no way out when the resources to satisfy the credit are exhausted. In this article, we will discuss how far it is possible to request the new enforcement tools, what they are, how and when to use them, and, above all, how far to go in Labor Execution.

Keywords: Procedural Labor Law; Labor Execution; Labor Credit;

1 INTRODUÇÃO

A palavra Execução vem do latim *"executare"* e pode ser entendida como realizar ou cumprir algo. Neste sentido, entende-se que a execução trabalhista compreende a fase do processo que almeja obter de fato o direito reconhecido em sentença condenatória ou acordo judicial, garantindo que sejam cumpridos. Podemos dizer que é uma cobrança judicial forçada, caso as obrigações não sejam efetuadas espontaneamente.

Está disciplinada na Consolidação das Leis do Trabalho e possui como fontes subsidiárias a Lei de Execuções Fiscais e o Código de Processo Civil, nessa ordem, conforme estabelecido nos artigos 8º, parágrafo único, e 889 da CLT.

A Justiça do Trabalho teve sua história no Brasil iniciada em 1923, com a criação do Conselho Nacional do Trabalho. Antes disso, as relações de trabalho eram tratadas no âmbito cível, e não tinham sua importância destacada. Poucos eram aqueles que tinham coragem de lutar pelos seus direitos, afinal, ainda era comum dizer que isso sujaria a sua carreira. Porém, aos poucos, os direitos do empregado foram sendo valorizados, e como já utilizado em outras matérias do direito, a execução trabalhista foi implantada com o objetivo de alcançar a satisfação de um crédito.

É perceptível que a história foi se moldando e muitos tabus já foram quebrados, muitas adaptações como o teletrabalho chegaram ao cenário, tendo sua previsão legal, amparando aqueles que se arriscam no novo em busca de melhorias na vida e no trabalho, com mais conforto, mais tempo de descanso.

Assim como as novas jornadas de trabalho foram implementadas, os acordos e convenções coletivas possibilitaram que as relações entre empregado e empregador fossem mais protegidas, além das proteções, determinações e ritos previstos na legislação e na jurisprudência trabalhista. Contudo, ainda assim a fragilidade do empregado para/com o empregador é notória quando chegamos a um litígio.

No tocante a fase de execução, verifica-se que os empregadores, possuem dois comportamentos distintos, buscando, no primeiro caso, resolver o litígio o mais rápido possível, pois temem as consequências de uma execução. E, em segundo plano, existem os empregadores que buscam se esconder seu patrimônio, para postergar ou evadir-se da execução.

Abordaremos no presente artigo formas eficazes e inéditas no cenário da execução trabalhista para satisfação dos créditos que há muito se perduram para findar a execução.

2 PRINCÍPIOS DA EXECUÇÃO TRABALHISTA

Os Princípios Orientadores da Execução Trabalhista são diretrizes que regem o funcionamento desse processo. Dentre eles verificamos alguns princípios norteadores como o Princípio do Título, que determina que o requisito essencial para a execução trabalhista é a existência de um título executivo que seja líquido e certo. O Princípio da Patrimonialidade está relacionado à restrição da execução aos bens do devedor. Conforme a Convenção Internacional do Pacto de San José Da Costa Rica, a prisão civil por dívida é proibida, conforme incorporação pela SV 25 do STF. (TRILHANTE, 2023)

Existem ainda outros princípios como o Princípio do Resultado que estipula que o credor não pode demandar ou impor prestações diferentes daquelas que constituem o objeto da execução; O Princípio da Utilidade que veda a solicitação de medidas desnecessárias ou abusivas durante o processo de execução; O Princípio da Economia ou do Modo Menos Gravoso, que determina que quando há várias alternativas para o credor satisfazer seu crédito, ele deve escolher o método que seja menos prejudicial para o devedor; O Princípio da Onerosidade da Execução, que determina que quando o devedor não cumpre suas obrigações, o sistema judiciário é levado a agir com celeridade para sanar a dívida, o que pode resultar em custos e despesas judiciais adicionais; e por fim, tem-se o Princípio da Disponibilidade: Este princípio envolve a análise da disponibilidade dos bens do devedor para determinar se o crédito pode ser efetivamente quitado ou se a execução será infrutífera. (TRILHANTE, 2023)

Em resumo, os Princípios Orientadores da Execução Trabalhista desempenham um papel crucial na condução eficiente e justa desse processo, assegurando que os direitos das partes envolvidas sejam respeitados.

3 A FASE DE EXECUÇÃO

O Processo trabalhista terá início na fase de conhecimento, onde ocorrerá a audiência de conciliação e a instrução do processo, com a produção de provas, oitiva de testemunhas e a sentença. A audiência de conciliação será o pontapé inicial para definir os rumos que o processo tomará. Vejamos alguns dos cenários possíveis:

Caso a parte ré não compareça nas audiências, mesmo após ser citado, com comprovação de recebimento, então será aplicado à revelia, onde a parte poderá pagar o descrito pelo autor no prazo de 08 dias, sob pena de execução; conforme o art. 844 da CLT:

Art. 844 - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

Caso a parte reclamada não compareça na audiência, mas posteriormente celebre acordo, será iniciada então a fase de liquidação, onde a minuta de acordo deverá ser cumprida e os débitos deverão ser quitados, de acordo com o art. 846 da CLT:

Art. 846 da CLT - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proferirá a

conciliação. (Redação dada pela Lei nº 9.022, de 5.4.1995)

§ 1º - Se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento. (Incluído pela Lei nº 9.022, de 5.4.1995)

§ 2º - Entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencional, sem prejuízo do cumprimento do acordo. (Incluído pela Lei nº 9.022, de 5.4.1995)

Por fim, caso o reclamado ou seu preposto compareça na audiência, apresente acordo, mas não o cumpre, será iniciada a fase de execução, art. 872 da CLT, conforme demonstra-se:

Art. 872 da CLT - Celebrado o acordo, ou transitada em julgado a decisão, seguir-se-á o seu cumprimento, sob as penas estabelecidas neste Título.

Parágrafo único - Quando os empregadores deixarem de satisfazer o pagamento de salários, na conformidade da decisão proferida, poderão os empregados ou seus sindicatos, independentes de outorga de poderes de seus associados, juntando certidão de tal decisão, apresentar reclamação à Junta ou Juízo competente, observado o processo previsto no Capítulo II deste Título, sendo vedado, porém, questionar sobre a matéria de fato e de direito já apreciada na decisão. (Redação dada pela Lei nº 2.275, de 30.7.1954)

Dentre os cenários exemplificados, dois deles terminam em execução, que será regida pelas normas previstas pelos artigos 876 e 878 da CLT, senão vejamos:

Art. 876 da CLT - As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executada pela forma estabelecida neste Capítulo. (Redação dada pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000) { }

Art. 878 da CLT - A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

A fase de execução poderá ser rápida, caso seja obtido sucesso na penhora online através do SISBAJUD, com um mês de início da decisão executória, satisfazendo o crédito e encerrando as execuções. Geralmente ocorre com as reclamadas que não conseguem protelar ou mesmo se evadir dos mecanismos que estão à disposição do reclamante. Em contrapartida, a temida execução poderá também levar anos, até que seja decretada a Prescrição Intercorrente. E é nesse momento que o profissional do direito precisa ampliar seus horizontes e ir além do conhecido. (HASSE, 2023)

Art. 880 DA CLT. Requerida a execução, o juiz ou presidente do tribunal mandará expedir mandado de citação do executado, a fim de que cumpra a decisão ou o acordo no prazo, pelo modo e sob as cominações estabelecidas ou, quando se tratar de pagamento em dinheiro, inclusive de contribuições sociais devidas à União, para que o faça em 48 (quarenta e oito) horas ou garanta a execução, sob pena de penhora. (Redação dada pela Lei nº 11.457, de 2007)

Citado para pagamento no prazo de 48 horas, o reclamado tem duas opções: Ou realiza o pagamento, ou poderá ter os seus bens penhorados. O pagamento é sempre a melhor via para resolver o litígio. No entanto, existem devedores que realmente não possuem condições de arcar com o débito exequente, como as empresas que estão passando por um processo de falência ou outra situação econômica desfavorável, porém, o reclamante poderá obter êxito do crédito no juízo falimentar, ou seja, ocorrerá a habilitação de crédito em juízo falimentar e a ação trabalhista será arquivada provisoriamente até a quitação real. (NEVES, 2021)

Veja abaixo decisão que determina a habilitação do crédito (BRASIL, 2013):

“Vistos, etc.

Trata-se de processo em fase de execução, no qual a parte executada encontra-se em falência.

Considerando que os cálculos não comportam mais alteração, de modo que a conta é definitiva, autorizo sejam:

- Expedidas certidões para habilitação do crédito trabalhista (valor devido à parte reclamante, honorários advocatícios e periciais e/ou verbas de terceiros) no Juízo Universal da Falência incumbindo ao autor exequente as providências necessárias para tanto, na forma legal.
- Expedida a certidão para habilitação dos créditos previdenciários nos autos da Falência, a qual será remetida ao administrador judicial diretamente pela Secretaria da Vara, inclusive para fins do art. 7º – A da Lei 11.101/2005.

– Seja expedida certidão para inscrição dos créditos relativos a custas processuais e imposto de renda em dívida ativa da União, com a respectiva remessa à receita Federal para as providências cabíveis. Tudo cumprido, venham-me os autos conclusos para encerramento da execução. TEOFILO OTONI/MG, 05 de julho de 2023.

No caso de não pagamento, caberá ao reclamante solicitar os próximos passos da ação, e uma dessas medidas encontra-se prevista no parágrafo 3º do Artigo 880 da CLT, senão vejamos:

§ 3º - Se o executado, procurado por 2 (duas) vezes no espaço de 48 (quarenta e oito) horas, não for encontrado, far-se-á citação por edital, publicado no jornal oficial ou, na falta deste, afixado na sede da Junta ou Juízo, durante 5 (cinco) dias.

Mesmo caso tente se esconder, o executado poderá ter seus bens penhorados sem manifestar nos autos ou comparecer em nenhuma audiência, através da citação por Edital, conforme demonstra-se:

Art. 883 - Não pagando o executado, nem garantindo a execução, seguir-se-á penhora dos bens, tantos quantos bastem ao pagamento da importância da condenação, acrescida de custas e juros de mora, sendo estes, em qualquer caso, devidos a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial. (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)

Nessa fase, o executado ainda poderá recorrer, com um Recurso Ordinário, e caso perca novamente, na 2ª Instância, o processo terá que aguardar ao julgamento da instância superior, o que pode acabar por afastar o princípio da Celeridade Processual, face a morosidade do sistema judiciário brasileiro.

4 SISBAJUD

Regulado pela Resolução CNJ n. 61 de 07 de outubro de 2008 e pela Instrução Normativa STJ/GP n. 4 de 13 de fevereiro de 2023, o exequente poderá utilizar o SISBAJUD como mecanismo para buscar o recebimento de seu crédito. (BRASIL, 2023)

O SISBAJUD, que substituiu o antigo BacenJud, pode ser entendido como um sistema de envio de ordens judiciais de constrição de valores por via eletrônica, o qual

se dá mediante a indicação de conta única para penhora em dinheiro. Não obstante o cadastramento de conta única SISBAJUD, pode ocorrer, a critério do magistrado responsável pela execução judicial, bloqueio de valores em contas diversas daquelas cadastradas no referido sistema. (BRASIL, 2023)

A Seção de Gestão de Atendimento ao Usuário – SEATE, do Conselho Nacional de Justiça, esclareceu que a Resolução Nº 61 de 07/10/2008 e a Recomendação Nº 51 de 23/03/2015 preconizam que não há, em relação aos Magistrados e Órgãos do Poder Judiciário, imposição para o uso da conta única em apreço em procedimentos de constrição de valores. Vale dizer, a utilização do Sistema Jud possui caráter meramente sugestivo, conforme disposições da Recomendação CNJ n. 51 de 23/03/2015, não havendo, portanto, qualquer imposição legal em relação ao uso dessas ferramentas pelas referidas autoridades. (BRASIL, 2023)

O SISBAJUD é, em resumo, uma ferramenta para bloqueio judicial das contas do executado. Encontrando o valor suficiente para quitar a execução, o juiz irá ordenar nova intimação para pagamento, pelo que, caso não seja pago, o crédito será liberado em prol da execução. Caso seja bloqueado um valor inferior, poderá o advogado requerer nova tentativa de SISBAJUD. Do contrário, caso o bloqueio de valores tenha excedido ao valor da execução, o restante será liberado a executada.

5 RENAJUD

Caso não tenham sido encontrados bens para a execução através do uso do mecanismo SISBAJUD, poderá ser utilizado então o Renajud, que consiste em um sistema on-line de restrição judicial de veículos criado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que interliga o Judiciário ao Departamento Nacional de Trânsito (Denatran). (BRASIL, 2023)

A ferramenta eletrônica permite consultas e envio, em tempo real, à base de dados do Registro Nacional de Veículos Automotores (Renavam), de ordens judiciais de restrições de veículos — inclusive registro de penhora — de pessoas condenadas em ações judiciais. (BRASIL, 2023)

O Renajud geralmente é acionado pelos operadores do direito em conjunto com o Sisbajud, em caso de a diligência do primeiro restar frustrada, bem como o Infojud, do qual falaremos brevemente. O Renajud, como já descrito, é uma ferramenta para restrições de transferência, circulação, e também para obter informações diretamente do Detran. Pode ser visto como uma medida paliativa, pouco eficaz para os devedores

que possuem vários veículos, afetando mais incisivamente os pequenos devedores que precisam dos veículos no dia a dia.

6 INFOJUD

Resultado de uma parceria entre o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e a Receita Federal, o Programa Infojud (Sistema de Informações ao Judiciário) é um serviço oferecido unicamente aos magistrados (e servidores por eles autorizados), que tem como objetivo atender às solicitações feitas pelo Poder Judiciário à Receita Federal.

A ferramenta está disponível apenas aos representantes do Poder Judiciário previamente cadastrados, em base específica da Receita Federal, e que possuam certificado digital emitido por Autoridade Certificadora integrante da ICP- Brasil. (BRASIL, 2011)

O acesso ao Infojud é feito no sítio da Receita Federal, opção “e-CAC – Centro Virtual de Atendimento ao Contribuinte”. Este sistema substitui o procedimento anterior de fornecimento de informações cadastrais e de cópias de declarações pela Receita Federal, mediante o recebimento prévio de ofícios. O único custo envolvido é o do processo para obtenção da certificação dos magistrados (e serventuários), que é de responsabilidade direta da Justiça. (BRASIL, 2011)

O Infojud é o terceiro elo da fase inicial de penhoras. Serve para obtenção de informações bancárias, endereço de possíveis propriedades do devedor, entre outros detalhes que podem dar uma nova direção à execução que está prestes a se encurralar num beco sem saída. Não se trata de uma medida agressiva, apenas uma ferramenta de pesquisa para dar um norte ao reclamante.

7 PESQUISA AO CRI

A pesquisa ao CRI também é solicitada como de costume para o andamento da execução. O CRI (Central Eletrônica de Registro de Imóveis) possibilita que o servidor faça a pesquisa de imóveis em propriedade do executado, e sendo a busca bem sucedida, inicia-se uma nova fase, com a expedição de mandado de penhora, após, a expedição de edital de praça/leilão, até que o bem seja leiloadado, e o valor da arrematação satisfaça o crédito. (BRASIL, 2023)

8 NOVOS MÉTODOS EXECUTIVOS

Caso as ferramentas elencadas anteriormente restem infrutíferas, existem ainda outras ferramentas que podem favorecer o exequente e satisfazer a dívida. Deste modo, poderão ser realizadas ainda investigações patrimoniais do devedor de forma particular, tendo em vista o leque de possibilidades que o mundo digital proporciona.

Meios como Redes Sociais, Google, Rede CNPJ, Fone Empresas, WHO IS-Registro BR, Marketplaces, Portal da Transparência, Comprot/ consulta restituições; são possibilidades *ex officio* e não necessitam de uma ordem judicial para serem realizadas, aliviando o fluxo processual e enriquecendo o lastro probatório da execução trabalhista com informações que podem ser muito úteis. (LIMA, 2023)

Esses meios são públicos e de fácil acesso, porém existem ainda outras ferramentas que serão demonstradas a seguir:

8.1 SNIPER:

A ferramenta atua na solução de um dos principais gargalos processuais: a execução e o cumprimento de sentença, especialmente quando envolvem o pagamento de dívidas, devido à dificuldade de localizar bens e ativos. Antes do Sniper, a investigação patrimonial era um procedimento de alta complexidade que mobilizava uma equipe especializada no pedido e na análise de documentos e no acesso individualizado a bases de dados. Esse procedimento podia durar vários meses.

A partir do cruzamento de dados e informações de diferentes bases de dados, o Sniper destaca os vínculos entre pessoas físicas e jurídicas de forma visual (no formato de grafos), permitindo identificar relações de interesse para processos judiciais de forma mais ágil e eficiente. (CNJ, 2023)

Sistema Nacional de Investigação Patrimonial e Recuperação de Ativos -> Essa nova ferramenta que chegou recentemente às Varas do Trabalho vêm gerando grande repercussão nas execuções pois apresenta novas opções ao advogado que vive batalhas para encontrar bens do executado. O SNIPER, como é conhecido, entrega mapas de relações que o executado possa vir a ter economicamente, como por exemplo, a configuração de grupo econômico. Ele relaciona as empresas que se interligam ao executado de forma aprofundada, possibilitando novos pedidos ao patrono para o prosseguimento da execução.

No contexto geral, o SNIPER é sim muito útil para quem sabe utilizá-lo no momento correto. Logicamente não é coerente pedir todas as ferramentas no início

da fase de execução, é necessário um degrau de cada vez para obtenção do sucesso: pegar o devedor desprevenido.

Na teoria não parece interessante aos olhos de quem vê, parece mais do que aquilo que já existe, entretanto, na prática o SNIPER está rendendo bons frutos nas execuções morosas.

Concluindo, essa nova ferramenta tem eficácia e é uma ótima saída para adquirir informações do devedor.

8.2 SIMBA - SISTEMA DE INVESTIGAÇÃO DE MOVIMENTAÇÕES BANCÁRIAS

O Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias - SIMBA, desenvolvido pela Procuradoria Geral da República – PGR, é um conjunto de processos, módulos e normas para tráfego de dados bancários entre instituições financeiras e órgãos governamentais. (SEF, 2017)

O SIMBA não é uma novidade no mundo jurídico, mas ainda assim é pouco requisitado nos pedidos de execução. O motivo talvez seja a baixa adesão pelos magistrados, o que causa receio na maioria dos advogados. Importante ressaltar que a rejeição pelos pedidos de SIMBA se dão aos pedidos indevidos de uso à ferramenta, tendo em vista que por se tratar de um método de investigação que quebra o sigilo das movimentações bancárias, tal medida só é adotada diante de vestígios sólidos de que o devedor tem capital disponível para penhora e está de alguma forma driblando a execução. (SEF, 2017)

O SIMBA é, portanto, uma ferramenta riquíssima para ser usada em momento extremamente oportuno, ou seja, não se pode desperdiçar o tempo requerendo a mesma sem uma prova evidente de que é válida no momento, pois além do pedido ser indeferido, o executado ficará ainda mais esperto em suas transações.

8.3 CNIB

A Central Nacional de Indisponibilidade de Bens (CNIB), instituída nos termos do Provimento nº 39/2014 do CNJ, tem por finalidade a recepção e divulgação, aos usuários do sistema, das ordens de indisponibilidade que atinjam patrimônio imobiliário indistinto, assim como direitos sobre imóveis indistintos, e a recepção de comunicações de levantamento das ordens de indisponibilidade nela cadastradas. A CNIB não foi criada para atender aos pedidos de pesquisa de bens de devedores recalcitrantes. As informações constantes do banco de dados da CNIB são acessíveis

à parte credora por meio de pesquisa dirigida diretamente aos cartórios extrajudiciais competentes, por meio do pagamento de emolumentos pela prestação do serviço. (BRASIL, 2021)

Resumidamente, o CNIB se trata de um sistema que lança as informações de indisponibilidade de bens do executado, podendo se equiparar ao BNDT, contudo é mais direcionada a bens imobiliários.

Podemos dizer que é uma ferramenta não tão nova também, mas, como o SIMBA, pouco utilizada por se equipar ao BNDT, mas é relativamente eficaz para prosseguimento da execução e para criar um tempo para pensar em novos pedidos executivos.

8.4 CCS - CADASTRO DE CLIENTES DO SISTEMA FINANCEIRO NACIONAL

Cadastro de Clientes do Sistema Financeiro Nacional (CCS) é um sistema informatizado que permite indicar onde os clientes de instituições financeiras mantêm contas de depósitos à vista, depósitos de poupança, depósitos a prazo e outros bens, direitos e valores, diretamente ou por intermédio de seus representantes legais e procuradores. (CNJ, 2023)

O principal objetivo do CCS é auxiliar nas investigações financeiras conduzidas pelas autoridades competentes, mediante requisição de informações pelo Poder Judiciário (ofício eletrônico), ou por outras autoridades, quando devidamente legitimadas.

O CCS é uma ferramenta eficaz quando utilizada num contexto que engloba outras medidas executivas com o objetivo de impulsionar o processo e obter êxito na execução. Interessante aplicar o pedido ao passo que requer o SISBAJUD, INFOJUD, e afins, tornando mais rico o pedido de continuidade da execução.

Apresentando a partir deste momento as polêmicas – e novas – medidas executivas que estão dando o que falar no mundo jurídico. Apesar do CHAT GPT ser o assunto do momento, elas não sumiram da memória ainda, tendo em vista a ampla discussão acerca das mesmas.

8.5 APREENSÃO DA CNH DO DEVEDOR

Essa medida coercitiva veio diretamente do fundo das ideias mirabolantes do STF. Com a finalidade de obrigar o devedor a assumir sua dívida, o Supremo Tribunal Federal declarou ser válido a apreensão da carteira nacional de motorista do

executado.

A questão foi votada na ADI 5.941/DF e pela maioria dos votos, aceita. Mas o que dizer sobre tal decisão, com tantas questões duvidosas nesse assunto. De início, logo se remete aos devedores que sua atividade laboral depende da CNH para ser exercida (motoristas, por exemplo). Tal medida, de fato inibiria o devedor a pagar seus débitos, sendo que, hoje é comum se deparar com motoristas que possuem sua CNH vencida por puro descaso ou falta de fiscalização. (NETO, 2023)

Entretanto, não podemos negar que seria um elemento surpresa, o devedor ser autuado dirigindo, tendo seu veículo multado e levado para o pátio pois sua CNH está apreendida. Traria um caos interessante no andamento processual, e no mais movimentaria os autos trazendo uma possível conciliação em execução.

8.6 APREENSÃO DO PASSAPORTE

Tal medida também foi estipulada na ADI 5.941/DF como um método coercitivo para garantir a execução. Aqui, há presunção de que o executado teria condições de arcar com o débito, e em contrapartida optou por deixar o país, mesmo sendo claro que o mesmo possui patrimônio oculto. Se debate com o direito de ir e vir de cada indivíduo. Afinal, o executado não possui condenação tramitada em julgado que o impeça até então de viajar para fora do país.

Em uma palestra de Meios Eficazes na Execução Trabalhista, o palestrante, magistrado de Direito do Trabalho, relatou o exemplo de um processo em que a executada alegava não ter dinheiro para pagar o reclamante, mas, o advogado da parte autora, ingressou em sua conta em uma rede social e realizou capturas de tela de imagens publicadas pela parte ré, que ostentava compras de produtos de luxo, restando evidenciada a falta de vontade de quitar as suas dívidas para com o credor/exequente. (LIMA, 2023)

O que é visto de devedores que vão embora do país e não assumem suas dívidas é algo assustador. Por tanto, tal medida é mais aceitável e cabível do que a anterior, tendo em vista que se justifica.

8.7 PENHORA DE BITCOINS

A bitcoin é uma moeda virtual – a primeira criada no mundo – e pode ser usado para a compra de serviços, produtos e quaisquer outros itens em estabelecimentos que aceitem ser pagos com ele. A bitcoin é a primeira moeda descentralizada do

mundo. Isso significa que, além de não ser regulado por governos, bancos ou empresas, é possível comprar, enviar e receber bitcoins sem nenhum intermediário, como bancos ou emissores de cartão de crédito. (INFOMONEY, 2022)

Além disso, diferentemente do real, dólar e euro, moedas que podem ser emitidas conforme os países sentirem necessidade, a bitcoin é uma moeda limitada. e seu código foram criados de forma que somente 21 milhões de moedas possam ser emitidas – este é o limite. Até 2019, estima-se que 18 milhões de bitcoins já haviam sido emitidos. (NUBANK, 2020)

Como toda ferramenta apresentada, deve ser estabelecido limites para continuidade da execução. Em cada caso é necessário observar a proporcionalidade da execução, o quanto vale a pena persistir. Num contexto geral, é difícil desistir de um processo onde você tem certeza que o devedor está ocultando seu patrimônio, porém não há até então nada que possa ser feito.

Com o evidente risco da prescrição intercorrente em execuções frustradas, a bitcoin é uma saída sagaz. Por ser uma criptomoeda valiosa e relativamente rara, conseguir a penhora é semelhante a ouro no garimpo, e recentemente vem sendo adepta nas execuções por ser eficaz. Vale ressaltar que sua eficácia está diretamente ligada ao contexto de cada caso. (INFOMONEY, 2022)

O juiz irá verificar o cabimento- ou não- desta medida, afinal, o advogado precisa comprovar que o devedor possui sim a criptomoeda, e cabe sua penhora para quitação do débito. (INFOMONEY, 2022)

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas do Brasil e à luz dos Princípios norteadores do Direito e Processo do Trabalho, é fundamental que a execução trabalhista seja eficiente e ágil para garantir a efetividade dos direitos dos trabalhadores. Nesse contexto, os princípios da execução trabalhista, como celeridade, eficiência e garantia de patrimônio, devem ser sempre respeitados e buscados.

A fase de execução trabalhista desempenha um papel crucial na concretização das decisões judiciais e na satisfação dos créditos trabalhistas. Para tornar esse processo mais eficaz, surgiram diversas medidas e ferramentas que auxiliam na localização e penhora de bens dos devedores.

O SISBAJUD, RENAJUD e INFOJUD são exemplos de sistemas informatizados que possibilitam a consulta e o bloqueio de valores e veículos, agilizando a localização e a

penhora de bens. Além disso, a pesquisa na CRI permite identificar imóveis registrados em nome dos devedores, facilitando a constrição judicial.

Novos métodos executivos também foram implementados para fortalecer a execução trabalhista. O Sniper (Sistema Nacional de Investigação Patrimonial e Recuperação de Ativos), o SIMBA (Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias), a CNIB (Central Nacional de Indisponibilidade de Bens) e o CCS (Cadastro de Clientes do Sistema Financeiro Nacional) são ferramentas que permitem uma maior rastreabilidade de ativos e a identificação de movimentações financeiras.

Em um contexto mais amplo, a penhora de Bitcoins na execução judicial também ganhou relevância, tendo em vista que com o crescimento das criptomoedas, é essencial que o sistema jurídico esteja preparado para lidar com esse tipo de ativo e garantir sua conversão em valores monetários.

Acerca da apreensão da CNH e passaporte, apesar das controvérsias e dependendo da circunstância apresentada na execução, de acordo com o entendimento do STF é uma medida que pode alavancar a execução e se tornar um ponto crucial para os vícios na fase executiva trabalhista.

Em conclusão, as novas medidas e ferramentas disponíveis para a execução trabalhista, como SISBAJUD, RENAJUD, INFOJUD, pesquisa na CRI e os novos métodos executivos, têm o objetivo de agilizar o processo, localizar e penhorar bens dos devedores, garantindo a efetividade das decisões judiciais e a satisfação dos créditos trabalhistas. A inclusão da penhora de Bitcoins como uma opção viável também reflete a adaptação do sistema judiciário às novas formas de patrimônio. A utilização adequada dessas medidas e ferramentas contribui para um ambiente jurídico mais justo e para a proteção dos direitos dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas.** – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2023

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao>. Acesso em: 01 jul. 2023

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil.

BRASIL. SEF - Secretaria da Fazenda do Governo de Santa Catarina. **Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias**. 2017 Disponível em: <https://www.sef.sc.gov.br/servicos/servico/154/SIMBA_-_Sistema_de_Investiga%C3%A7%C3%A3o_de_Movimenta%C3%A7%C3%B5es_Banc%C3%A1rias>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 5938/DF**. 2019. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938EmentaeVOTO.pdf>>. Acesso em: 01 jul. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **SISBAJUD**. Portal do STJ. 2023. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Processos/SISBAJUD>> Acesso em: 01 jul. 2023

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **RENAJUD**. 2023. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/sistemas/renajud/>> Acesso em 01 jul. 2023

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **INFOJUD**. 2011. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/sistemas/infojud/>> Acesso em 01 jul. 2023

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **SNIPER**. 2023. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/tecnologia-da-informacao-e-comunicacao/justica-4-0/sniper/>>. Acesso em 01 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. **É possível a utilização do CNIB para a busca de bens passíveis de penhora?**. 2021. Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/consultas/jurisprudencia/jurisprudencia-em-temas/jurisprudencia-em-perguntas/direito-civil-e-processual-civil/penhora/e-possivel-a-utilizacao-do-cnib-para-a-busca-de-bens-passiveis-de-penhora#:~:text=A%20Central%20Nacional%20de%20Indisponibilidade%20de%20Bens%20%2D%20CNIB%20%2D%2C%20conforme,que%20atinjam%20o%20patrim%C3%B4nio%20imobili%C3%A1rio>>. Acesso em 01 ago. 2023

BRASIL. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. **Central Eletrônica de Registro Imóveis de Minas Gerais - CRI-MG**. 2023. Disponível em: <<https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/cartorios-extrajudiciais/central-eletronica-de-registro-imoveis-de-minas-gerais-cri-mg.htm>>. Acesso em 01 ago. 2023

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - VARA DO TRABALHO DE TEÓFILO OTONI – **Processo nº 0000670-41.2013.5.03.0077**. 2013. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000670-41.2013.5.03.0077/1#5ff2276>> Acesso em 01 ago. 2023

HASSE, Marcos Roberto. **Prescrição Intercorrente No Processo Trabalhista:** (in) aplicabilidade para sentenças prolatadas antes da Reforma. Disponível em: <<https://www.jornaljurid.com.br/blog/jurid-web/prescricao-intercorrente-no-processo-trabalhista-in-aplicabilidade-para-sentencas-prolatadas-antes-da-reforma#:~:text=Em%20apertada%20s%C3%ADntese%20prescri%C3%A7%C3%A3o%20intercorrente,a%20in%C3%A9rcia%20do%20credor%20trabalhista>>. Acesso em 01 ago. 2023

INFOMONEY. **Guia sobre Bitcoin:** conheça a origem da primeira criptomoeda do mundo. 2022. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/guias/o-que-e-bitcoin/>>. Acesso em 01 ago. 2023

LIMA, Fabrício Silva, Professor e Juiz de Direito do Trabalho, 11 de junho de 2023, **Palestra Sobre Métodos Eficazes à Execução Trabalhista**, Sede da OAB Teófilo Otoni MG;

NEVES, Cleverson. **O que é habilitação de crédito? Como fazê-la na recuperação judicial e na falência?** 2021. Disponível em: <<https://www.cleversonneves.com.br/habilitacao-de-credito-para-recuperacao-judicial/>>. Acesso em 01 ago. 2023

NETO, Elias Marques de Medeiros. **O recente julgamento da ADI 5941 no STF quanto à aplicação do artigo 139, IV, do CPC/15**. 2023. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/coluna/cpc-na-pratica/382256/o-recente-julgamento-da-adi-5941-no-stf>>. Acesso em 01 ago. 2023

NUBANK, Redação. **O que é bitcoin e como funciona essa moeda virtual?**. 2020. Disponível em: <<https://blog.nubank.com.br/o-que-e-bitcoin/>>. Acesso em 01 ago. 2023

TRILHANTE. **Princípios da Execução Trabalhista**. 2023. Disponível em: <https://trilhante.com.br/curso/execucao-e-liquidacao-de-sentenca-no-processo-do-trabalho/aula/principios-da-execucao-trabalhista-2>. Acesso em: 01 jul. 2023

Publicado originalmente na Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.12, 2023

A EXECUÇÃO DO CRÉDITO TRABALHISTA E A IMPENHORABILIDADE DO BEM DE FAMÍLIA EM CONSTRUÇÃO

Marco Rogerio Gomes
Thiago Rodrigues Moreira

RESUMO

O presente artigo visa analisar a penhorabilidade ou impenhorabilidade do bem de família em fase de construção no processo de execução trabalhista, no qual o empregado busca a satisfação do crédito trabalhista em face do patrimônio do empregador. O objetivo é compreender o limite da busca pela satisfação do crédito trabalhista e o direito à moradia garantido pela teoria da afetação. É demonstrado que o bem de família está relacionado ao direito à moradia e a teoria do patrimônio mínimo consagrado no direito brasileiro, fazendo com que o bem imóvel seja impenhorável em face do crédito trabalhista nesse contexto. O método científico aplicado foi análise qualitativa com desenvolvimento bibliográfico e documental. A discussão decorre da perspectiva teórica aplicada sobre o bem de família em construção e a verificação dessa categoria no processo trabalhista.

Palavras-chave: Bem de família em construção. Execução trabalhista. Impenhorabilidade.

Marco Rogerio Gomes

Universidade Estadual de Goiás.

Thiago Rodrigues Moreira

Professor da Universidade Estadual de Goiás e Palestrante. Mestre em Educação, Linguagem e Tecnologias, na Universidade Estadual de Goiás. Especialista em Direito para a Carreira da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro pela Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro. Foi Procurador do Município de Armação dos Búzios - RJ. Foi coordenador de curso de Direito na Faculdade Lions.

ABSTRACT

The present article aims to examine the attachability or unteachability of a family property under construction in the process of labor execution, where the employee seeks to satisfy their labor credit from the employer's assets. The objective is to comprehend the extent to which the pursuit of labor credit satisfaction intersects with the right to housing, as guaranteed by the theory of allocation. It is demonstrated that the family property is intrinsically linked to the right to housing and the theory of minimum assets enshrined in Brazilian law, resulting in the immovable property being deemed unattachable in the context of labor credit. The scientific method employed entails qualitative analysis through bibliographic and documentary research. The discussion stems from the applied theoretical perspective on the family property under construction and the examination of this category within the labor process.

Keywords: Family property under construction. Labor execution. Unteachability.

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é uma das áreas mais relevantes do Direito, uma vez que tem como objetivo proteger os trabalhadores e garantir uma relação justa e equilibrada entre empregados e empregadores. Na situação em que se busca pela satisfação do crédito trabalhista, decorrente de uma condenação judicial executada, surge o debate sobre os limites da execução, do que é objeto o presente trabalho: analisar a questão da penhora de imóveis bens de família em fase de construção na execução trabalhista.

Para tanto, é importante explorar conceitos fundamentais relacionados aos bens de família, à penhora e ao processo de execução trabalhista, bem como os fundamentos constitucionais que protegem a família e o patrimônio, instante em que se apresenta as teorias da afetação, da aparência e da autonomia patrimonial, bem como sua aplicabilidade no caso dos imóveis bens de família em fase de construção. Isso permite refletir sobre a medida jurídica a ser tomada na situação em que o processo de execução com o intuito de satisfazer o crédito trabalhista, em seu desenvolvimento, vem a constringir imóvel em construção cuja intenção de uso nos permite compreendê-los como bem de família.

Por isso, é importante enfrentar o direito à moradia, que está diretamente relacionado à questão da impenhorabilidade dos imóveis bens de família em fase de construção na execução trabalhista e discutir a relação entre o direito à moradia e

a proteção do crédito trabalhista, bem como as exceções previstas na legislação à impenhorabilidade desses imóveis.

A análise da exceção à impenhorabilidade dos imóveis bens de família em fase de construção na execução trabalhista será outro aspecto importante a ser considerado. Serão apresentados os critérios adotados pela jurisprudência para a caracterização das exceções e os limites da impenhorabilidade na proteção do crédito trabalhista.

A relevância do estudo reside na necessidade de se compreender os limites da impenhorabilidade dos imóveis bens de família em fase de construção na execução trabalhista, bem como as exceções previstas na legislação e as possibilidades de garantia do crédito trabalhista sem a penhora desses imóveis, o que se torna possível a partir do desenvolvimento de pesquisa científica.

Nesse passo, o desenvolvimento da pesquisa pode contribuir com o Direito brasileiro, em especial do Direito do Trabalho, ao apresentar análise sobre a questão da penhora de imóveis bens de família em fase de construção na execução trabalhista, tendo em vista a proteção constitucional à família e ao patrimônio.

O método científico aplicado, nesse meandro é pesquisa bibliográfica e documental com sentido qualitativo, cuja verificação se faz por meio da revisão dos temas, de estudos antecedentes realizados, e leituras objetivas que, embora despidas do mesmo rigor científico de revisão dos pares, sejam pertinentes para a análise do fenômeno, como as decisões reiteradas dos tribunais superiores, especialmente o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ao fim, através do exercício categórico e analítico, a conclusão se dá por dedução.

O BEM DE FAMÍLIA EM CONSTRUÇÃO: PERSPECTIVAS TEÓRICAS

Os bens de família, como regra, são definidos como aqueles utilizados em sentido de residência familiar. Visto que a instituição familiar tem papel precípua reconhecido e validado pelo Estado brasileiro. A proteção dos bens de família é assegurada pela Lei nº 8.009/90 (BRASIL, 1990), os tornando impenhoráveis, ou seja, não podem ser afetados em execução para cumprir obrigações (VASCONCELOS, 2015).

Diferentemente dos bens de família, os demais imóveis, mesmo que pertençam a uma família, não têm a mesma proteção legal, o que faz necessário verificação interpretativa sobre a categoria. Em outras palavras, por não haver uma

forma determinada para a categoria, a classificação que reputa impenhorável se faz importante, uma vez que os demais bens podem ser penhorados para pagamento de dívidas ainda que pertencentes à sociedade conjugal (VASCONCELOS, 2015).

Não se trata de matéria de ordem pública, embora os Tribunais do trabalho mencionem essa característica em determinados julgados (BASTOS,2020). Conforme salienta Bastos, o elemento que comprova a ausência dessa característica é necessidade de provar do empregador para que seja aplicado sobre o bem a impenhorabilidade, ocasião em que existe um ônus probatório desse fato (BASTOS,2020).

Nesse sentido, é verificada predominância interpretativa de sentido restritivo, de modo a não permitir que a impenhorabilidade do bem de família seja utilizada de forma abusiva ou fraudulenta. Assim, tende aplicabilidade para quando se trata de imóvel utilizado como residência familiar, que seja o local onde a família habita de forma habitual e permanente, a proteger estritamente o imóvel, que deve ser de propriedade do casal ou da entidade familiar (BARROS,2019).

Existe uma interrelação entre os temas do bem de família e da teoria do patrimônio mínimo no sentido de que a proteção conferida pela Lei nº 8.009/1990 deve ser interpretada à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, que é um dos fundamentos do direito brasileiro constitucionalizado (BRASIL,1990). Refere à garantia do mínimo existencial do indivíduo, ou seja, a proteção dos bens necessários para a sua subsistência, como moradia, alimentação, saúde, educação, entre outros. Essa teoria é consagrada no direito civil brasileiro e é aplicável em diversas áreas (TARTUCE,2019).

Dessa forma, ao conferir a proteção de bem de família a um imóvel, a lei está reconhecendo a importância desse bem para a subsistência e a dignidade da entidade familiar. Essa proteção não pode ser utilizada de forma abusiva ou fraudulenta, sob pena de prejudicar os credores e violar o princípio da boa-fé, mas o condão está na garantia do patrimônio mínimo para a subsistência da entidade familiar (DINIZ, 2017; GONÇALVES, 2018).

Por isso autores como Tepedino concorda com a visão do bem de família conjugada com outros institutos, como o direito à moradia e o princípio da função social da propriedade, para garantir uma proteção efetiva. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso X, prevê a proteção do salário e outros direitos trabalhistas, inclusive em relação à impenhorabilidade do bem de família (BRASIL, 1988; TEPEDINO, 2010).

Assim, em caso de dívida trabalhista, o imóvel que é utilizado como residência da família do devedor pode ser penhorado para pagamento da dívida, desde que o

valor do imóvel seja superior ao patrimônio mínimo necessário para a subsistência da entidade familiar (DELGADO, 2021).

O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o qual o exemplo na jurisprudência é o Recurso de Revista nº 224300-51.2007.5.02.0055, é que a impenhorabilidade do bem de família deve ser interpretada de forma restritiva em casos de dívida trabalhista, pois a proteção da subsistência da entidade familiar deve ser equilibrada com a necessidade de garantir os direitos trabalhistas do empregado (BRASIL, 2005).

Portanto, o bem protegido por lei para assegurar a instituição familiar tem sua proteção conferida mesmo na seara trabalhista, mas tal configuração exige uma visão restritiva para que a categoria não congloba todos os bens da entidade familiar, a culminar numa interpretação extensiva sobre o patrimônio.

A análise sobre o fenômeno de maneira restritiva se mostra predominante na medida que se apresenta mais conveniente ao não proteger situações fraudulentas e violadoras da boa-fé nos atos da vida cível – os quais estão inseridas as práticas trabalhistas. E a interrelação com a concepção do patrimônio mínimo é bem-vinda na construção da visão do bem de família impenhorável por contribuir no entendimento do que seja precípuo da entidade familiar a ser protegido.

No cenário em que a sociedade conjugal ou demais maneiras de instituição do núcleo familiar possuam patrimônio extenso, com grande número de bens, tanto móveis como imóveis, a imprimir posses acima do razoavelmente interpretado como necessário para a vida digna, a proteção da Lei 8009/1990 não convém sobre todos os imóveis ainda que sejam utilizados pela família; por outro lado, a não possibilidade de penhora de um bem em construção de um empregador está presente nas situações em que este sujeito, embora fixado como a parte interessada na contratação do trabalhador, no advento de sua rescisão judicial e gerando encargos em favor do empregado, não tenha bens excedentes do mínimo patrimonial (BRASIL, 1990; DINIZ, 2017; TARTUCE, 2019; DELGADO, 2021).

O afastamento do ato processual que tem por intenção a garantia do pagamento do crédito parte dos estudos teóricos a respeito dos bens em construção. A jurisprudência tem reconhecido a impenhorabilidade dos imóveis bens de família em fase de construção na execução trabalhista, com base em teorias como a da afetação, da aparência e da autonomia patrimonial. Quando se trata de bens de família em fase de construção, a penhora se torna impossível, mesmo que somente os imóveis que estejam prontos e habitados possam ser, como regra, considerados

com habitados pela família (PINHEIRO, 2018).

A teoria da afetação patrimonial informa que o patrimônio de uma pessoa pode ser afetado a determinados fins, como a destinação de um bem para a moradia da entidade familiar. Nesse sentido, o bem de família é protegido da execução e penhora, garantindo o direito à moradia (DELGADO, 2021). Já a teoria da aparência aborda a ideia de que a aparência dos bens e das relações jurídicas deve ser levada em consideração na determinação de sua eficácia e proteção. Assim, os bens que aparentem ser destinados à moradia familiar, mesmo que não estejam formalmente registrados como tal, devem ser vistos como pertencentes à sociedade conjugal (PINTO, 2020).

Quanto a teoria da autonomia patrimonial, esta sustenta que o patrimônio de uma pessoa jurídica é separado do patrimônio de seus sócios ou administradores, ou seja, a pessoa jurídica tem autonomia em relação aos seus membros (BARROS, 2019). Essas teorias contribuem para a compreensão dos limites e da proteção do patrimônio, especialmente no que diz respeito ao bem de família e à responsabilidade patrimonial em casos de dívidas trabalhistas. Esse fato pode fazer o processo se complicado, especialmente quando se trata de imóveis em fase de construção (OPUSZKA, 2021). Nos casos em que pensamos a teoria da afetação, da aparência, autonomia patrimonial em conjunto com a interpretação do patrimônio mínimo, caso a execução recaia sobre bens de família básicos e necessários, a penhora não convém, o que pode dificultar o recebimento dos créditos trabalhistas.

É importante destacar que a penhora não é uma medida desprovida de limites. A penhora deve ser compatível com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da função social da propriedade e da proteção da entidade familiar, o que impõe a verificação da função social da propriedade (PINTO, 2020). E o entendimento desse fator na justiça trabalhista vai ao encontro a interpretação conferida pelo Superior Tribunal de Justiça sobre os bens de família em construção, que reconhece o imóvel como impenhorável mesmo em construção quando a interpretação a partir da teoria da afetação permitir demonstrar que se trata de um bem destinado a família (BRASIL, 2022).

Mostra existir a necessidade de debate para correta interpretação do bem construído, na medida que a proteção da instituição familiar, o crédito trabalhista e a função social da propriedade são preceitos consagrados. Ou seja, a discussão sobre a penhora de imóveis bens de família em fase de construção na execução trabalhista envolve a análise de diversos aspectos jurídicos e sociais, visando garantir o equilíbrio entre os interesses em jogo, o que no caso, envolve o equilíbrio entre o direito à moradia e o

direito ao crédito trabalhista (DELGADO, 2021).

A EXECUÇÃO DE CRÉDITOS TRABALHISTAS E O BEM DE FAMÍLIA

A penhora é um ato processual que tem por finalidade a garantia do pagamento do crédito (PINHO, 2019). Na execução trabalhista, a penhora pode recair sobre bens móveis e imóveis do executado, inclusive sobre imóveis bens de família (PINTO, 2020). Contudo, a penhora de imóveis bens de família em fase de construção é um tema que gera controvérsias, uma vez que a impenhorabilidade dessa categoria de bens tem fundamento em direito de dimensão constitucional (DELGADO, 2021).

Envolve a análise da compatibilidade entre o direito à propriedade e o direito ao crédito trabalhista, a trazer a necessidade de verificação do ostento patrimonial do empregador na execução trabalhista referentemente a satisfação do crédito, uma vez que a busca pelo pagamento desenfreado pode desconsiderar o patrimônio mínimo da pessoa e restringir bem impenhorável (DELGADO, 2021).

Tem a ver, assim, com a interrelação com a Dignidade da Pessoa Humana, O princípio da dignidade da pessoa humana é um dos pilares fundamentais do direito constitucional moderno, em que todo ser humano possui um valor intrínseco e inalienável, independente de suas características pessoais, condição social, econômica ou qualquer outra consideração. Esse princípio está presente na constituição federal de 1988 e é considerado uma base essencial para a proteção e promoção dos direitos humanos (SARMENTO, 2008).

De acordo com Daniel Sarmiento, a dignidade da pessoa humana é um conceito normativo fundamental que orienta a interpretação e aplicação de todo o ordenamento jurídico, argumentando que a dignidade não é um conceito vago ou abstrato, mas sim um princípio que deve ser concretizado em situações concretas, levando em conta as circunstâncias específicas de cada caso (SARMENTO, 2008).

Envolve diversos aspectos, tais como a autonomia, a liberdade, a igualdade, a integridade física e psíquica, o respeito à identidade pessoal, a não discriminação e o acesso a condições dignas de vida, não podendo ser tratada como uma noção estática, mas sim como um valor em constante evolução, que deve ser reinterpretado e adaptado às demandas e desafios da sociedade contemporânea (MENDES; 2018). Não pode ser aplicado de forma isolada, mas deve ser considerado em conjunto com outros direitos fundamentais, motivo pelo qual a abordagem deve ser interdisciplinar, que leve em conta não apenas o campo do direito, mas também outras áreas do

conhecimento (SARMENTO,2008).

Em suas análises, Sarmiento também destaca a necessidade de uma atuação efetiva do Estado na promoção da dignidade da pessoa humana. Argumenta que o poder público tem o dever de adotar políticas e medidas concretas para garantir o respeito aos direitos humanos e a dignidade de todos os indivíduos, especialmente daqueles em situações de vulnerabilidade (SARMENTO,2008).

Por isso, o lidar com um aparente conflito entre normas constitucionais, como o direito à moradia e o direito ao crédito trabalhista, a ponderação adequada deve levar em conta o princípio da dignidade da pessoa humana em seu sentido concreto (MENDES, 2018). O princípio da dignidade da pessoa humana desempenha um papel fundamental nessa ponderação. Ele exige que se leve em conta a situação concreta das pessoas afetadas pelo conflito de direitos, considerando sua dignidade e seus direitos fundamentais de forma abrangente (SARMENTO, 2008). Assim, a ponderação deve ser realizada considerando não apenas os interesses econômicos envolvidos, mas também as necessidades básicas e a qualidade de vida das pessoas afetadas.

O direito à moradia e o direito ao crédito trabalhista podem entrar em aparente conflito, pois garantem proteções diferentes para indivíduos em situações diversas. Por exemplo, se uma pessoa está em risco de perder sua moradia por conta de uma dívida de crédito trabalhista, a ponderação deve considerar se a negação do direito à moradia comprometeria gravemente sua dignidade e bem-estar, e se a preservação do crédito trabalhista pode ser garantida de outras formas que não a remoção forçada da pessoa de sua habitação. Nesse caso, pode ser necessário buscar soluções alternativas que assegurem o direito à moradia e, ao mesmo tempo, busquem garantir o cumprimento do crédito trabalhista.

E no cenário brasileiro em que os agentes que interferem na ordem econômica através da atividade economicamente organizada enfrentem desafios financeiros essa discussão recebe maior pertinência (SANTA CRUZ, 2017; COELHO, 2022). Por esse motivo Delgado salienta a pertinência na análise da realidade econômica e financeira dos empregadores ao analisar a possibilidade de penhora de seus bens para o cumprimento de créditos trabalhistas (DELGADO, 2021).

Muitos empregadores no Brasil são micro e pequenos empreendedores, cujos patrimônios são limitados e podem ser insuficientes para satisfazer todas as obrigações trabalhistas. Diante dessa realidade, é necessário adotar uma postura cautelosa na execução trabalhista, a fim de evitar que a busca pelo pagamento dos créditos trabalhistas acabe prejudicando excessivamente o patrimônio dos empregadores,

especialmente quando eles não possuem bens além do razoável e levam uma vida modesta (DELGADO,2021).

Pode ser que a iniciativa empresarial tenha resultados positivos e o negócio venha a ter crescimento, o que vai gerar a necessidade de contratação de pessoas para contribuir com o exercício da atividade ao qual a empresa pretende realizar, instante em que observamos ao microempreendedor e/ou o pequeno empresário realizando contratos trabalhistas para buscar mão-de-obra, mas isso não garante automaticamente um substancial acúmulo de riqueza por parte do empregador.

A diferenciação patrimonial entre empregador e empregado pode ser menos acentuada do que em grandes empresas ou corporações nesses casos. A relação trabalhista pode se dar em um ambiente mais aproximado das realidades vividas, em que tanto o empregador quanto o empregado têm conhecimento direto das limitações financeiras e das dificuldades enfrentadas.

A estrutura da empresa se apresenta como uma variável na verificação da impenhorabilidade ou não do bem ao qual será verificado em eventual execução trabalhista derivada do processo de conhecimento na justiça do trabalho que venha conhecer o direito a verbas rescisórias desse trabalhador, pois a teoria da responsabilidade limitada ou limitada dos tipos empresariais servem como um sistema de segurança do patrimônio pessoal do empresário em face das responsabilidades que a empresa venha a possuir (SANTA CRUZ, 2017).

Essa separação patrimonial é uma medida de segurança que incentiva o empreendedorismo, pois permite aos empresários assumir riscos empresariais sem comprometer excessivamente seus bens pessoais (SANTA CRUZ, 2017). Ela também contribui para a estabilidade econômica do empresário, garantindo um mínimo de proteção patrimonial mesmo em caso de insucesso da empresa (COELHO, 2022).

No contexto de uma empresa de responsabilidade limitada, os aportes patrimoniais feitos pelos sócios e registrados no contrato social da empresa servem como garantia de que seu patrimônio pessoal está protegido contra dívidas trabalhistas, salvo em situações excepcionais em que ocorra a desconsideração da personalidade jurídica. Isso significa que, em regra, as obrigações trabalhistas devem ser cumpridas com os recursos da empresa, sem atingir o patrimônio pessoal dos sócios (VASCONCELOS, 2015).

A desconsideração da personalidade jurídica é uma medida excepcional que permite que o patrimônio pessoal dos sócios seja afetado para cumprir obrigações da empresa que é aplicada em casos específicos, nos quais há comprovação de

irregularidades, fraudes ou abusos de direito por parte dos sócios, visando proteger os direitos dos prejudicados (PINHO, 2019).

A discussão sobre a impenhorabilidade do bem de família se tornaria relevante nas situações em que fosse possível alcançar o patrimônio destinado a moradia pessoal do sócio e se verificasse que ele não possui outros bens além do razoável. Em tais circunstâncias, a proteção do bem de família é considerada como forma de salvaguardar o patrimônio mínimo para o sustento e a moradia do sócio e sua família, mesmo diante das dívidas trabalhistas da empresa.

Por sua vez, caso o empregador seja uma empresa de responsabilidade ilimitada cujo alcance patrimonial pessoal se torna mais imediato, como ocorre com as empresas individuais e ou em algumas formas de sociedades empresariais, a sensibilidade a respeito do bem de família se torna mais relevante, pois o patrimônio pessoal do empresário está diretamente exposto às dívidas trabalhistas da empresa (SANTA CRUZ, 2017).

Então, na situação em que exista um empregador hipossuficiente, afastar a penhorabilidade do patrimônio pessoal de sua moradia é medida que parece sobressair ante análise dos limites do processo de execução (VASCONCELOS, 2015; PINTO, 2020). Essa perspectiva permite uma análise mais abrangente dos princípios constitucionais envolvidos, buscando equilibrar a proteção do crédito trabalhista com a preservação dos direitos fundamentais do empresário e de sua família.

Quando se atribui uma maior importância à afetação patrimonial do executado, isso implica em garantir que o devedor não seja privado de todos os seus bens e recursos, a fim de possibilitar sua sobrevivência e a continuidade de suas atividades. Essa preocupação é relevante, especialmente em casos nos quais o executado é uma pessoa física ou uma pequena empresa.

Contudo, numa análise processual, ao adotar uma postura mais cautelosa em relação à afetação patrimonial do executado, pode ocorrer um prolongamento do processo de execução trabalhista, pois surge necessidade de mais diligências para verificar a existência e a localização dos bens passíveis de penhora, bem como a interpretação sobre a constrição judicial. Esse processo pode demandar mais tempo e recursos, contribuindo para a morosidade do procedimento.

Pode ter impactos negativos tanto para o trabalhador credor quanto para o próprio sistema judiciário. A demora na satisfação do crédito trabalhista pode causar prejuízos significativos ao trabalhador, o qual, muitas vezes, tem como gênese seu crédito a partir de salários não pagos, rescisões contratuais e verbas indenizatórias não

cumpridas adequadamente. A falta desses recursos pode dificultar a subsistência do trabalhador e prejudicar sua qualidade de vida no cenário de maior atraso na sua recuperação financeira (MARTINS, 2023).

Quanto ao Poder Judiciário, a morosidade no processo trabalhista traz risco de sobrecarga no sistema judiciário como um todo. Quanto mais tempo um processo leva para ser concluído, maior é o acúmulo de casos nas varas trabalhistas. Isso resulta em congestionamento dos tribunais, aumento dos prazos de tramitação e atrasos na resolução de outros litígios, questão que lança o órgão jurisdicional a desafios de primazia com a eficiência, um dos pilares do funcionamento do sistema judiciário brasileiro (MARTINS, 2023).

Portanto, a solução da execução do crédito trabalhista em relação ao bem de família possui desafio que exige conciliação tanto do ponto de vista teórico quanto do ponto de vista prático pois, como observado, a impenhorabilidade do bem destinado a moradia do executado tem fundamento no direito social à moradia, enquanto o direito do trabalhador em ter seu crédito satisfeito tem fundamento no direito constitucional do trabalhador. Ao mesmo tempo, conferir maior sensibilidade com o bem construído do executado, buscando interpretar se se trata de um bem de família ou não eleva a garantia da moradia no sistema jurisdicional enquanto tende a tornar o processo de execução moroso.

CONCLUSÃO

É verificado que a impenhorabilidade do bem destinado à moradia do executado é fundamentada no direito social à moradia, enquanto o direito do trabalhador em ter seu crédito satisfeito possui fundamento no direito constitucional do trabalho, fator que representa o advento do bem de família em confronto como crédito do trabalhador como questões de peso constitucional. Por isso, o bem de família tem guarida garantida por lei e pode ser oponível face a constrição indevida mesmo na justiça do trabalho.

Quando se trata do bem em construção, surgem desafios de interpretação, o que a partir das teorias consagradas pela doutrina e jurisprudência podem ser resolvidas, como a teoria da aparência, afetação e autonomia patrimonial. Um bem imóvel, então, ainda que esteja sendo edificado, pode ser considerado como impenhorável quando os fatores permitirem interpretar que se trata de um bem destinado à residência familiar. Tem relevância no processo do trabalho, seja numa execução em face de

uma empresa cujo sistema de proteção patrimonial do sócio exista ou não. No caso de empresas de responsabilidade limitada, a satisfação do crédito só existirá para o sócio nos casos específicos como a desconsideração da personalidade jurídica; já em caso da responsabilidade ilimitada, a pertinência é concomitante as buscas de bens pois a responsabilidade do patrimônio pessoal é constante.

A verificação do bem em fase de construção relacionada ao patrimônio mínimo, a auferir que o bem em edificação não seja além do razoável, permite, assim, possibilidade de afastamento das medidas de satisfação creditícia, representando um fator de conciliação entre os preceitos de peso relevante.

Contudo, uma visão prática do sistema processual trabalhista sinaliza que conferir maior sensibilidade ao bem construído e buscar interpretar se ele se trata de um bem de família ou não, embora eleve a garantia da moradia no sistema jurisdicional, tende a tornar o processo de execução mais moroso, pois exige análises e discussões adicionais para determinar a natureza do bem e sua impenhorabilidade.

Assim, encontrar um equilíbrio entre a proteção do direito social à moradia e a garantia do direito do trabalhador em receber seu crédito de forma efetiva é um desafio. É necessário considerar soluções que busquem conciliar esses interesses, seja por meio de critérios mais objetivos para a identificação do bem de família, seja pela busca de alternativas que garantam a satisfação do crédito do trabalhador sem comprometer drasticamente a moradia do executado.

É que a proteção dos bens de família é fundamental para garantir a subsistência e a dignidade da entidade familiar. Essa proteção não deve ser utilizada de forma abusiva ou fraudulenta, prejudicando os credores e violando a boa-fé, mas a interpretação restritiva sobre impenhorabilidade do bem de família em casos de dívida trabalhista é digna de discussão sobre sua adequação para evitar abusos, sendo importante considerar as exceções previstas na legislação e a função social da propriedade.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro De. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2019;

BASTOS, Bianca. **O bem de Família no Processo de Execução Trabalhista e o Direito Fundamental de Moradia do Devedor**. ("O bem de família no processo de execução trabalhista e o direito ...") Revista TST. São Paulo, vol. 86. Nº 04, out/dez. 2020;

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 1.417.629.**

Relator: Min. Marco Buzzi. Julgado em 22 de setembro de 2022 Disponível

em: <https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?aplicacao=processos>.

ea&tipoPesquisa=tipoPesquisaGenerica&termo=REsp%201960026. Acesso em: 20 de maio de 2023.

CARNEIRO, F.M. **A impenhorabilidade do bem de família no direito do trabalho.**

Universidade Candido Mendes. Instituto a Vez do Mestre. 2010.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial: (Direito de Empresa).** 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2021.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro.** Volume 6: Direito de Família. São Paulo: Saraiva, 2017.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro.** Volume 6: Direito de Família. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho.** 45 ed. São Paulo. Saraiva. 2023.

MENDES, Gilmar. **Curso de Direito Constitucional.** 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2018.

OPUSZKA, P.; CAMPOS, M.C.D.P. **Princípios Aplicáveis à Execução Trabalhista.** Curso de Execução Trabalhista. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2021.

PINHO, H. D. B. **Manual de Direito Processual Civil Contemporâneo.** 4 ed. São Paulo. Saraivajur. 2019;

SANTA CRUZ, Antônio Carlos Rodrigues. **Curso de Direito Empresarial: (Direito de Empresa).** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

SILVA, IP. **Bem de família sob a ótica civil-constitucional**: o afastamento do caráter absoluto da impenhorabilidade e o seu impacto nas garantias constitucionais. Graduação em Direito. Faculdade Nacional de Direito, 2018. Disponível em: <<https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/5871>>. Acesso em: 07 de maio de 2023.

SOBRAL PINTO, Cristiano. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2020;

STANKOWICH, TVS. **Impenhorabilidade do bem de família**: direito à moradia garantido constitucionalmente. (“LEGISLAÇÃO - Impenhorabilidade do bem de família: direito à moradia ...”) (“LEGISLAÇÃO - Impenhorabilidade do bem de família: direito à moradia ...”) Direito-Araranguá, 2020. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/15811>>. Acesso em: 07 de maio de 2023.

TARTUCE, Flavio. **Direito civil**: volume único. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019.

TEPEDINO, Gustavo. **Temas de Direito Civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº RR-224300-51.2007.5.02.0055**. Órgão julgador: 1ª Turma. Relator: Min. Hugo Carlos Scheuermann. Data da publicação: 06/12/2013 Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=189488&anoInt=2013>. Acesso em 07 de maio de 2023;

VASCONCELOS, Rita. **A Impenhorabilidade do Bem de Família**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

Publicado originalmente na Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. São Paulo, v.9.n.06. jun. 2023.

A EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO TRABALHISTA NO ÂMBITO DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA PROMOVIDA PELA LEI Nº 13.467 DE 2017.

THE EFFECTIVENESS OF LABOR ENFORCEMENT IN THE SCOPE OF REGIONAL LABOR COURTS AFTER THE LABOR REFORM PROMOTED BY LAW Nº 13.467 OF 2017

**Ana Paula de Carvalho Rolim
Tatiane Pinheiro de Sousa Alves**

RESUMO

Este estudo traz como tema a efetividade da execução trabalhista, com o escopo de responder ao seguinte problema: quais as mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.647/2017) interferem na efetividade da execução trabalhista no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho? Assim, teve como objetivo central analisar o procedimento da execução trabalhista após a Reforma Trabalhista, bem como os apontamentos dos estudiosos a respeito do novo procedimento. Ademais, foi realizado por meio da pesquisa bibliográfica auxiliou na busca de fundamentação e compreensão do tema; com o método de abordagem dedutivo se tornou imprescindível a análise doutrinária que trata sobre a temática abordada. Foi possível analisar ao longo do artigo pelo menos 3 (três) impasses promovidos pela Reforma Trabalhista que acabam por tornar a execução das parcelas alimentares, advindas das verbas trabalhistas, mais morosa, quais sejam: a extinção da iniciativa do juiz, da adoção

Ana Paula de Carvalho Rolim

Aluna do Curso de Direito

Tatiane Pinheiro de Sousa Alves

Mestranda em Gestão do Trabalho para a qualidade do Ambiente Construído e Professora Especialista do Curso de Direito do Centro Universitário de Desenvolvimento do Centro-Oeste

do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica e também da inserção da prescrição intercorrente.

Palavras-Chave: execução trabalhista, processo do trabalho, efetividade, reforma trabalhista.

ABSTRACT

This study brings as its theme the effectiveness of labor enforcement, with the scope of answering the following problem: what changes promoted by the Labor Reform (Law n. 13.647/2017) interfere with the effectiveness of labor enforcement within the scope of the Regional Labor Courts? Thus, it had as its initial objective to analyze the procedure of labor execution after the Labor Reform, as well as the notes of scholars regarding the new procedure. In addition, the bibliographical research helped in the search for foundation and understanding of the theme; with the deductive method of approach, the doctrinal analysis that deals with the theme addressed has become essential. It was possible to analyze throughout the article at least 3 (three) impasses promoted by the Labor Reform that end up making the execution of food installments, arising from labor allowances, more time-consuming, namely: the extinction of the judge's initiative, the adoption of the Incident of Disregard of Legal Entity and also the insertion of intercurrent prescription.

Keywords: labor execution, work process, tremulous, labor reform.

Sumário: Introdução. 1. DA EXECUÇÃO TRABALHISTA. 2. ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI N. 13.467/2017 NO DIREITO PROCESSUAL. 3. DA EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO NO ÂMBITO DO PROCESSO DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA PROMOVIDA PELA LEI N. 13.467/2017. 3.1 O fim do impulso oficial com a nova redação do art. 878 da CLT. 3.2 Da Prescrição intercorrente. 3.3 Do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica. 3.4 Do Relatório da Justiça em Números apurados nos anos de 2017 e 2021. 4. VERIFICAÇÃO GERAL E PERSPECTIVAS. 4.1 InfoJud. 4.2 Renajud. 4.3 Sisbajud. 4.4 Simba. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

As estatísticas indicam uma enorme dificuldade em tornar efetivas as decisões judiciais no âmbito dos sistemas processuais brasileiros. No ano de 2021, por exemplo,

o relatório do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, intitulado “Justiça em Números”, indicava uma taxa de congestionamento dos Tribunais Regionais do Trabalho correspondente a aproximadamente 76% (setenta e seis por cento).

Ocorre que os créditos trabalhistas são de natureza alimentar e preferencial, conforme disposto no parágrafo 1º-A, do art. 100, da Constituição Federal de 1988 combinado com o art. 186 do Código Tributário Nacional vigente, porquanto, constituem patrimônio mínimo dos trabalhadores, sendo verbas inerentes à sua subsistência e necessidades básicas vitais.

Nesse cenário, o congestionamento das execuções processuais no âmbito da justiça do trabalho e, por conseguinte, a dificuldade no recebimento de créditos trabalhistas pelos trabalhadores, que na maior parte das vezes encontram-se desempregados, demonstra a enorme utilidade do estudo do tema e justifica a ampliação dos conhecimentos sobre os fenômenos que levam às inúmeras execuções frustradas.

O presente estudo contribuirá para a sociedade ao identificar as possíveis causas que dificultam a efetividade das ações de execução em trâmite nos Tribunais, sobretudo após a Reforma Trabalhista.

Ademais, foi escolhido para a elaboração do presente trabalho a análise da literatura de estudiosos do direito a respeito da mudança legislativa promovida pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), no que se refere à fase de execução. Considerando a atualidade do tema, frente a inovação legislativa, é primordial aprofundar os estudos sobre o assunto.

São objetivos deste estudo: compreender o funcionamento de uma execução processual trabalhista; apresentar as mudanças promovidas pela Lei n. 13.467/2017; e analisar os fatores que levam a maior ou menor efetividade da execução no âmbito do processo do trabalho.

A metodologia do estudo empregada será a pesquisa bibliográfica, com natureza aplicada, buscando as contribuições teóricas de autores que se debruçaram sobre o estudo das execuções trabalhistas após as mudanças promovidas pela Lei n. 13.467/2017.

Utilizando o método qualitativo, a pesquisa será feita de modo exploratório e descritivo, buscando ainda a descrição dos meios eletrônicos utilizados pelo Poder Judiciário para garantir maior efetividade na execução trabalhista, pesquisando com as seguintes palavras-chaves: execução trabalhista, processo do trabalho, efetividade, reforma trabalhista.

1 DA EXECUÇÃO TRABALHISTA

Inicialmente, cumpre ressaltar que concerne ao processo de execução a materialização do direito reconhecido a partir da atuação do Estado, inclusive, caso necessário, sendo utilizados os meios coercitivos de força bruta.

“Costuma-se dizer que a execução é sempre real, e nunca pessoal, em razão de serem os bens do executado os responsáveis materiais pela satisfação do direito do exequente” (NEVES, 2022, p. 1069)

A execução trabalhista é disciplinada pela CLT e por outras leis esparsas, como a Lei n. 5.584/70, estabelecendo o artigo 889 da CLT que em caso de omissão do texto celetista será aplicada subsidiariamente a Lei de Execuções Fiscais - Lei nº 6.830/80.

Não restam dúvidas de que o processo de execução é o momento mais tormentoso na via processual. Conforme menciona Pamplona Filho e Souza (2020, p. 1091), o processo de execução “é dos mais tormentosos momentos processuais porquanto converte aquilo que é puramente fruto do intelecto, de premissas teóricas, em algo sensível no mundo dos fenômenos, o que se concebe usualmente como a “vida real””.

Frise-se que o processo executivo pode ser originado tanto pela atuação judicial estatal (título executivo judicial) ou pela atuação privada ou mesmo pública extrajudicial (título executivo extrajudicial).

Sendo assim, o Poder Judiciário no âmbito do Direito Processual do Trabalho autoriza a implementação não somente das decisões judiciais *stricto sensu*, mas também daquelas originadas de ação extrajudicial, conforme se depreende do art. 876 da CLT, *in verbis*:

Art. 876 - As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executada pela forma estabelecida neste Capítulo.

Por certo, a partir da atual sistemática apresentada pelo CPC, é possível enumerar pelo menos duas formas de obter a satisfação do crédito por meio da tutela executiva, sendo elas: a) o entendimento de ser a execução um processo autônomo; e b) o entendimento de ser a execução nada mais que uma simples fase do processo de conhecimento.

Vale ressaltar que a discussão se é um processo autônomo de execução ou

uma fase procedimental executiva “só tem sentido no tratamento da execução dos títulos executivos judiciais, considerando-se que no tocante à execução de títulos extrajudiciais será sempre necessária a instauração do processo autônomo de execução” (NEVES, 2022, p.1059).

Apontam os respeitados juristas Pamplona Filho e Souza (2020, p. 1092) que:

[...] Para os que advogam a segunda tese, a do denominado sincretismo processual, esse, dentre outros argumentos, teria por finalidade tornar a prestação jurisdicional mais ágil, célere e eficaz, razão pela qual afinada aos propósitos dessa Jurisdição Social. Assim, a hipótese seria de aplicar-se a sistemática prevista no CPC, no particular. Em que pese a relevância dos argumentos apresentados, todavia, entendemos que a razão está com aqueles que entendem que persistimos, enquanto vigente a sistemática disposta no texto celetista, com uma divisão entre o processo de conhecimento e o de execução. [...].

Assim, o entendimento adotado atualmente é da autonomia do processo de execução no processo do trabalho, sendo um procedimento à parte da fase de conhecimento, conforme bem menciona Pamplona Filho e Souza (2020, p. 1092):

[...] enquanto vigente a sistemática prevista no art. 880 da CLT, que impõe inclusive a citação do executado, para o início do processo executivo, parece certa a autonomia do processo de conhecimento e executivo, por estas plagas. [...]

O processo de execução trabalhista encontra-se disposto no Capítulo V do Título X da CLT, entre os arts. 876 a 892. Vale destacar que o art. 889 da mesma CLT reconhece a possibilidade de omissão, remetendo as lacunas a serem preenchidas pelas normas processuais do executivo fiscal, na hipótese de omissão da CLT.

Insta destacar que, do ponto de vista histórico, as decisões decorrentes das Juntas de Conciliação e Julgamento, em tempos mais remotos, possuíam o mesmo procedimento dos créditos devidos à Fazenda Pública perante o Poder Judiciário.

A Lei n. 6.830/80 (Lei de Execução Fiscal), que dispõe sobre a cobrança judicial da Dívida Ativa da Fazenda Pública, é aplicada de forma subsidiária à legislação trabalhista. Frise-se que a legislação fiscal mencionada possui como aplicação subsidiária, expressamente disposta em seu art. 1º, o Código de Processo Civil.

Dessa forma, é possível dizer que a execução trabalhista observa primeiramente

as disposições da CLT, e, havendo lacunas, da Lei de Execução Fiscal (Lei n. 6.830/80), e apenas quando persistir a lacuna, volta-se para as previsões do CPC.

Quanto à estrutura da execução trabalhista, verifica-se que os atos são agrupados em: acerto, constrição e, por fim, alienação.

Dessa forma, o acerto traduz os atos praticados a fim de conferir liquidez à sentença que transitou em julgado, sendo impostas obrigações certas, porém ilíquidas.

Esta fase ocorre apenas quando a sentença condenatória não indica, com clareza, o valor pecuniário da condenação.

Já os atos de constrição dizem respeito àqueles praticados a fim de compelir o devedor ao cumprimento da obrigação trabalhista do qual foi condenado. E, por fim, os denominados atos de alienação são aqueles que tornam efetivos a expropriação do patrimônio do devedor, a fim de que, com a sua alienação, seja possível satisfazer o crédito trabalhista do qual está sendo executado.

É possível que a execução seja precedida da etapa de liquidação de sentença. “Liquidar uma sentença significa determinar o objeto da condenação, permitindo-se assim que a demanda executiva tenha início com o executado sabendo exatamente o que o exequente pretende obter para a satisfação de seu direito” (NEVES, 2022, p. 859).

Quanto à liquidação da sentença, nos ensina José Augusto Rodrigues Pinto (2006, p. 156) que:

A liquidação da sentença trabalhista por simples cálculo é admissível sempre que sua expressão pecuniária, mesmo oculta na conclusão do julgado, se revelar por meio de operações aritméticas possíveis com os dados já encartados no processo de conhecimento.

No âmbito do processo do trabalho as liquidações são realizadas por cálculo, tendo em vista a natureza das verbas e dos pedidos, sendo os cálculos naturalmente mais complexos que no processo civil, “envolvendo parcelas de natureza diversas e, normalmente, cada parcela deferida tem repercussão em outras parcelas, o que justifica o procedimento da liquidação por cálculos de forma mais detalhada, como o faz o já referido art. 879 da CLT” (SCHIAVI, 2017, p. 115).

Uma vez transitada em julgado a decisão do juiz, intima-se o reclamante para apresentar os cálculos de liquidação no prazo de 10 dias e, caso não o fizer, intima-se a reclamada a fazê-lo no prazo também de 10 dias, conforme determina o § 1º-B do art. 879 da CLT.

O art. 879, §2º, da CLT, previa, antes da Reforma Trabalhista ocorrida com a Lei nº 13.467 de 2017, dois procedimentos alternativos e facultativos para o Juiz do Trabalho adotar na liquidação por cálculos, sendo eles:

a) após apresentados os cálculos pelo reclamante, intima-se o reclamado para impugnar no prazo de 10 dias sob pena de preclusão. Posterior à impugnação ou não a havendo, o Juiz do Trabalho homologará a conta de liquidação;

b) após apresentados os cálculos pelo reclamante, o Juiz do Trabalho os homologará, determinando a citação do reclamado para o pagamento, à luz do art. 880 da CLT, ocasião em que se dará oportunidade ao executado discutir a liquidação nos embargos à execução e pelo exequente na impugnação à sentença de liquidação, nos termos do § 3º do art. 884, da CLT.

Após a reforma trabalhista trazida pela Lei nº 13.467 de 2017, diante da alteração do §2º do art. 879 da CLT, tornada líquida a sentença, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de 8 (oito) dias para impugnação fundamentada do cálculo, bem como a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

Esta providência tem claro objetivo de prestigiar o contraditório antes da homologação dos cálculos.

Ressalte-se que, conforme menciona o jurista Mauro Schiavi (2017, p. 116), “o § 7º ao determinar a atualização monetária pela TR, contraria de forma injusta o crescente entendimento jurisprudencial, inclusive do TST em aplicar outros índices que atualizam de forma mais adequada os créditos trabalhistas, como o IPCA”.

Por fim, cumpre destacar que a liquidação da sentença consiste na fase preparatória da execução, e, conforme bem menciona TEIXEIRA FILHO (1994, p. 231-232), a liquidação tem:

[...] a finalidade de estabelecer o valor da condenação ou de individualizar o objeto da obrigação, mediante a utilização, quando necessário, dos diversos meios de prova admitidos em lei.

Assim, na liquidação não há lacuna para modificar ou inovar a sentença liquidanda ou sequer discutir a matéria referente à causa principal. Tão somente exprimir de forma certa e definitiva o conteúdo do título executivo.

Insta salientar ainda que, somente podem ser objeto de liquidação os títulos judiciais (sentenças), tendo em vista que os títulos extrajudiciais devem ser líquidos antes do ajuizamento da execução.

2 ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI N. 13.467/2017 NO DIREITO PROCESSUAL

Cumprido destacar inicialmente a alteração promovida no art. 702, inc. I, F e parágrafos 3º e 4º da CLT, que determina ao Tribunal Pleno em única instância estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial.

A jurisprudência uniforme, estável e pacífica é exigência do CPC em seu art. 926 e tem relevância em trazer segurança jurídica e previsibilidade. A alteração prevista na reforma trabalhista quanto ao tema, exige procedimento formal prévio de realização de sessão pública e quórum qualificado, para as teses que vinculam outras decisões judiciais e, portanto, restringem o direito, recursos e medidas judiciais.

Antes da reforma trabalhista de 2017, foi determinado pela redação dada pela Lei nº 7.033, de 5.10.1982 que deveriam ser estabelecidas súmulas de jurisprudência uniforme, na forma prescrita no Regimento Interno do Tribunal Pleno, não havendo estimativa legal de quórum obrigatório para tal finalidade.

Outra alteração relevante trata da gratuidade de justiça que, na redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002, era estabelecido a faculdade aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos Tribunais do Trabalho de qualquer instância conceder, o benefício da justiça gratuita àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

Atualmente, com a Reforma Trabalhista, o empregado deverá comprovar a insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo (§4º do art. 790 da CLT), bem como é limitado não mais àqueles que recebem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, mas àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

De forma breve, Cassar (2018, p. 19) comenta que:

Hoje mais de 70% das demandas trabalhistas são interpostas depois da extinção do contrato, isto é, por desempregados. Estes nada recebem na época da lide, logo, percebem menos que o teto sugerido. Assim, o ideal seria apontar que o desempregado não precisaria comprovar estado de hipossuficiência econômica pela presunção favorável a ele e, por isso,

não está submetido ao teto. Por outro lado, de acordo com o artigo 99, p. 3º do CPC a hipossuficiência econômica é presumida para a pessoa natural se também declarada na petição inicial por advogado com esse poder especial ou pelo próprio. Assim, não é lógico existir regra no direito civil mais benéfica que a regra do processo do trabalho. A alteração é NEGATIVA.

Destaca-se ainda a alteração promovida pelo art. 790-B da CLT que prevê o pagamento dos honorários periciais à parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que a parte seja beneficiária da justiça gratuita, em que pese posteriormente, a ADI 5766 tenha julgado inconstitucional este dispositivo.

Nesse mesmo sentido o art. 844, parágrafos 1º a 3º limitam os efeitos da gratuidade da justiça na hipótese de ausência do reclamante à audiência, em que será condenado ao pagamento das custas judiciais, ainda que beneficiário da justiça gratuita, sendo o pagamento condição para a propositura de nova demanda.

Houveram alterações ainda quanto à distribuição dinâmica do ônus da prova, previsto no art. 818 da CLT, que atualmente segue a mesma regra do art. 373 do CPC. Além disso, o art. 793-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017, prevê a aplicação da litigância de má-fé para as testemunhas, inibindo aventuras jurídicas, podendo ser executadas nos mesmos autos.

O art. 840 da CLT prevê alteração nominal da qual substitui a expressão “juiz” pelo vocábulo “juízo”, além de incluir como requisito o valor do pedido postulado na inicial. Já os arts. 841, 843 e 847 da CLT preveem respectivamente que não poderá o reclamante desistir da ação sem consentimento do reclamado, após oferecida a contestação, bem como qualquer pessoa que tenha conhecimento dos fatos pode funcionar como preposto e, por fim, a contestação poderá ser apresentada de forma escrita no processo judicial eletrônico até a audiência.

O art. 879, §2º da CLT prevê que, elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

Já no que se refere à exceção de incompetência territorial, o art. 800 da CLT inova ao permitir que seja arguida e julgada antes da audiência. Noutra sentença, o art. 876, parágrafo único, suprime a possibilidade de execução das contribuições sociais não recolhidas sobre os salários no período do contrato de trabalho, sendo limitada a execução apenas às verbas decorrentes de condenação e acordos.

O art. 883-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017, prevê que a decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de

Devedores Trabalhistas (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.

No que se refere à interposição de recursos, o art. 882 da CLT prevê a apresentação de seguro garantia para garantir a execução, visando adequar o texto legal à jurisprudência do TST(OJ 59 da SDI-II). Já o art. 896, parágrafo 1º A, inc. IV e parágrafo 14, prevê que, sob pena de não conhecimento do recurso, deverá a parte transcrever na peça recursal o trecho do o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.

Além da alteração supra, o art. 896-A da CLT prevê ainda a aplicação do princípio da transcendência, apontando os casos de relevância das causas para que seja conhecido o recurso. Na mesma linha, o art. 899 prevê alterações nos valores e formas de depósito recursal.

O art. 878 da CLT prevê que a execução será promovida exclusivamente pelas partes, sendo permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado. Por outro lado, a Lei nº 13.467 de 2017 inova ao acrescentar a Seção IV no Capítulo III da CLT, em que é previsto a possibilidade de aplicação do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica nas execuções trabalhistas.

3 DA EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO NO ÂMBITO DO PROCESSO DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA PROMOVIDA PELA LEI N. 13.467/2017

1.

A execução na atividade jurisdicional, conforme já mencionado anteriormente, visa à satisfação de um crédito reconhecido em determinado título executivo, do qual tem o objetivo maior em solver o direito liquidado do exequente (GARCIA, 2017).

Ensina Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017) que a execução trabalhista é um dos pontos mais sensíveis do processo do trabalho, sobretudo em razão de o exequente ser, na maior parte das vezes, o trabalhador em sua condição de hipossuficiência, o que torna a dificuldade da execução ainda mais grave.

Garcia (2017, p. 414) menciona ainda que “[...] a natureza muitas vezes alimentar do crédito trabalhista não é compatível com a demora na sua satisfação”. Isto porque o processo trabalhista, em que pese o juiz reconheça os direitos laborais do reclamante/trabalhador em sentença, o autor encontra-se frente à morosidade da execução processual na ocasião do cumprimento de sentença.

Em breve síntese, na fase da execução, o devedor responderá a dívida trabalhista

com os seus bens, mesmo aqueles adquiridos no curso do processo de conhecimento, até que seja garantida toda a execução.

Por meio da prestação da tutela executiva, é garantido pelo Estado o direito do exequente, sendo que, na hipótese de não ser efetiva a tutela jurisdicional, o Estado deixa de cumprir o seu papel (DIDIER, 2017). A questão que se impõe é como tornar efetivo esse direito.

Em geral, o sistema processual brasileiro apresenta uma grande dificuldade em efetivar decisões judiciais emitidas a partir das condenações em juízo. De acordo com o relatório Conselho Nacional de Justiça, realizado em 2021 e denominado de “Justiça em Números”, a taxa de congestionamento nas fases de execução no primeiro grau da Justiça comum coincide com o percentual de 84%, enquanto na Justiça do Trabalho, corresponde a 76% e Justiça Federal, o percentual de 88% (CNJ, 2021).

Num primeiro momento, é legítimo concluir que a Justiça do Trabalho alcança maior efetividade das decisões judiciais em comparação com a Justiça Comum e Justiça Federal. Todavia, ainda assim, os litigantes trabalhistas enfrentam bastante dificuldades em executar sua tutela jurisdicional.

Com o advento da Reforma Trabalhista promovida pela Lei n. 13.467/2017, é possível visualizar ao menos 11 (onze) mudanças insculpidas no processo de execução, estando registradas em sua maioria no Capítulo da Execução, bem como em locais esparsos da legislação que repercutem na fase de execução. São elas:

- 1) Fim da execução *ex officio* quando a parte estiver com advogado (art. 878);
- 2) Execução *ex officio* das contribuições sociais (art. 876, parágrafo único);
- 3) Liquidação por cálculos com contraditório (art. 879, § 2º);
- 4) TR como critério de atualização monetária (art. 879, § 7º);
- 5) Prescrição intercorrente, inclusive de ofício (art. 11-A);
- 6) Responsabilidade do sócio retirante (art. 10-A);
- 7) Incidente de desconsideração da personalidade jurídica (art. 855-A);
- 8) Execução de multa contra testemunha (art. 793-A);
- 9) Seguro-garantia judicial (art. 882);
- 10) Dispensa de garantia do juízo para entidades filantrópicas e seus diretores;
- 11) Prazo para “negativação” do nome do devedor trabalhista (art. 883-A).

Neste trabalho, serão abordadas três relevantes alterações impostas pela Lei nº 13.467/2017 em matéria de execução, quais sejam: o fim do impulso oficial quando o litigante possui advogado, com a nova redação do art. 878 da CLT; a aplicação da prescrição intercorrente, com a inclusão do art. 11-A na CLT e, por fim, a incorporação

a CLT do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica (IDPJ), nos moldes do itinerário traçado pelo CPC/2015. Temas que serão abordados na sequência.

3.1 O FIM DO IMPULSO OFICIAL COM A NOVA REDAÇÃO DO ART. 878 DA CLT

Conforme Pinto, *et al*, (2020, p. 5) é possível apontar que um dos motivos do congestionamento das execuções trabalhistas adveio com a redação do artigo 878 atribuído à CLT pela Reforma Trabalhista, que promoveu o encargo aos advogados das partes em mover a fase de execução do processo, de maneira tal que o juiz do trabalho não poderia determinar *ex officio* a sua movimentação sem o requerimento de uma das partes, salvo quando estiverem utilizando *o jus postulandi*. Vejamos:

Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

Sobre o tema, Vólia Cassar (2017, p. 114), aduz que, em decorrência do artigo de Lei supramencionado, “[...] não poderá o juiz determinar a penhora on-line (BacenJud) ou a penhora sem o prévio requerimento da parte; não poderá tomar a iniciativa de desconsiderar a personalidade jurídica; de praticar atos sem que a parte tenha requerido [...]”. Fato que acarreta a necessidade de constante peticionamento nos autos.

Dessa forma, observa-se um evidente conflito de normas, havido entre o art. 878 da CLT e o art. 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal de 1988, que prevê o princípio da celeridade processual, uma vez que a vedação da legislação infraconstitucional a partir do dispositivo ora mencionado, retarda a movimentação processual na fase de execução.

Ademais, o art. 765 da CLT que prevê aos Juízos e Tribunais do Trabalho ampla liberdade na direção do processo, determinando que velarão pelo andamento rápido das causas, igualmente vai de encontro com a redação do art. 878 da CLT, de forma a ser incoerente a garantia do juízo em proceder de forma livre ao longo do processo, ao passo que na fase de execução, esses poderes são restringidos.

Assim como disposto no art. 139, IV, do CPC, o magistrado deve ter os meios legais para viabilizar o cumprimento de suas decisões, tendo em vista, sobretudo, que a função principal da execução cível ou trabalhista é proporcionar a concretude de um direito reconhecido por um juízo.

Dessa maneira, um dos princípios basilares da execução é o princípio da tutela efetiva, sob o qual, conforme leciona Pinto, *et al*, (2020, p. 5) “deve ser permitido ao juízo

adotar todas as medidas necessárias para assegurar a entrega do bem da vida”. Assim, a execução de ofício pelo magistrado coaduna com os princípios do ordenamento jurídico vigente, igualmente incidente na área trabalhista.

Nesse sentido, sendo admitido o início da execução por um ato de ofício do magistrado, certo é que não seria cabível a aplicação da prescrição intercorrente, vez que a inércia do processo de execução não poderia ser atribuída somente às partes, tendo em vista que a movimentação da execução estaria em posse de atos processuais do Judiciário.

Por outro lado, em que pese a alteração do impulso oficial na execução por parte do magistrado, a reforma trabalhista manteve a execução de ofício com relação a tributos como contribuições previdenciárias e seus consectários legais, o que é objeto de crítica por parte de Pinto, *et al*, (2020, p. 6), que assevera:

[...] Ademais, em que pese a drástica alteração em relação ao impulso oficial na execução, a reforma trabalhista manteve a execução de ofício em relação às contribuições previdenciárias e seus acréscimos legais. Nessa perspectiva, não é coerente poder-se executar as verbas acessórias, mas não poder executar de ofício o crédito principal. Logicamente, é impossível calcular-se o acessório sem se produzir anteriormente – ou de maneira concomitante – o cômputo das parcelas principais, sendo assim, o juiz sempre teria que esperar a parte iniciar a execução para então poder executar as contribuições previdenciárias (DELGADO; 2017, p 356). Assim, há uma discrepância gritante na possibilidade de o juiz não poder de ofício impulsionar a execução, mas poder executar desta forma as contribuições sociais previstas no art. 195, I e II da Constituição Federal. [...]

Outrossim, ainda que desconsiderado o teor do art. 765 da CLT e o princípio da proteção ao trabalhador, o CPC, com força de aplicação complementar à legislação trabalhista, impõe ao magistrado impulso oficial em qualquer fase processual, autorizando a adoção, de ofício, de todas medidas típicas ou atípicas para a efetivação da execução (CPC, art. 139, IV).

Nesse mesmo sentido é o teor dos Enunciados 113, 114 e 115 da 2ª Jornada Nacional da ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) que, com legítima e coerente interpretação conforme a Carta Magna de 1988, referendam a persistência da iniciativa e do impulso da execução pelo juiz do trabalho. Vejamos:

EXECUÇÃO DE OFÍCIO E ART. 878 DA CLT Em razão das garantias constitucionais da efetividade (CF, art. 5º, XXXV), da razoável duração do

processo (CF, art. 5º, LXXVIII) e em face da determinação constitucional da execução de ofício das contribuições previdenciárias, parcelas estas acessórias das obrigações trabalhistas (CF, art. 114, VIII), o art. 878 da CLT deve ser interpretado conforme a Constituição, de modo a permitir a execução de ofício dos créditos trabalhistas, ainda que a parte esteja assistida por advogado.

EXECUÇÃO. IMPULSO OFICIAL. PESQUISA E CONSTRIÇÃO DE BENS. POSSIBILIDADE O impulso oficial da execução está autorizado pelo art. 765 da CLT e permite ao juiz a utilização dos mecanismos de pesquisa e de constrição de bens, inclusive por meio do sistema BacenJud, sendo esse mero procedimento para formalização da penhora em dinheiro.

EXECUÇÃO DE OFÍCIO. INEXISTÊNCIA DE NULIDADE A teor do art. 794 da CLT, não há nulidade processual quando o juízo realiza a execução de ofício, porque inexistente manifesto prejuízo processual.

Mostra-se então incontestável a desvantagem, no particular, trazida pela Reforma Trabalhista que teve intuito aparente de limitar a atividade do magistrado, gerando por consequência o retardo da execução e maior aplicação da prescrição intercorrente nos processos em trâmite, trazendo prejuízo ao credor/trabalhador.

Sobre o tema, ensina Silva (2017, p. 119) que, apesar das alterações, é imperioso lembrar que o processo do trabalho ainda é marcado pela hipossuficiência do trabalhador, sendo que a presença do advogado não é capaz de sanar esse desequilíbrio econômico.

Dessa forma, é imperiosa a participação ativa do magistrado na fase de execução, com vistas a dar maior efetividade à jurisdição e garantir maior proporcionalidade e isonomia entre os litigantes.

1.2 DA PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

Leciona Antônio Leal (1939, p. 26), que a prescrição é a extinção da ação que se dá em razão da inércia de seu titular durante um certo período de tempo, inexistindo quaisquer causas preclusivas do seu curso.

Já com relação à prescrição intercorrente, Pinto, *et al*, (2019, p. 8), descrevem que:

[...] ela se funda, conforme Araken de Assis (2016, p 662), na necessidade social de não expor o executado de forma indefinida aos efeitos da litispendência, harmonizando-se, neste sentido, com o princípio da duração razoável do processo. Ocorre a prescrição intercorrente quando a inércia na fase de execução do processo se der por tempo superior ao necessário para se

pleitear em juízo determinada pretensão.

Conforme a redação do art. 11-A da CLT, é aplicado a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos a contar de quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

Contraditoriamente à diretriz que tenta retirar do juiz a atuação *ex officio*, a reforma trabalhista determina que o juiz deve encerrar de ofício a execução. Vale ressaltar que a prescrição intercorrente pode ser declarada de ofício ou a requerimento das partes, podendo ocorrer em qualquer grau de jurisdição.

Ao contrário do regulamento trazido pela Lei nº 13.467/2017, o CPC/2015 e a Lei de Execução Fiscal trazem a regra da suspensão do processo por 1 (um) ano para que sejam encontrados bens penhoráveis do executado. Não sendo cabível dar prosseguimento na execução após a suspensão, passa a correr o prazo prescricional.

Vale ressaltar ainda que, segundo José Alvim (2005, p. 29), a prescrição intercorrente é interrompida se praticado um ato, necessitando, pois, da inércia absoluta do exequente para que não seja interrompida, conforme disposto no art. 202, parágrafo único, do CC.

O Tribunal Superior do Trabalho vem entendendo em reiteradas decisões que o prazo da prescrição intercorrente inicia apenas após o descumprimento de determinação judicial feita após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, a exemplo da decisão proferida pela Terceira Turma do Tribunal Superior no processo de nº RR-71600-34.2008.5.02.0030, vejamos a ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO . RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. EXECUÇÃO. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. EXECUÇÃO DE CRÉDITO TRABALHISTA CONSTITUÍDO EM DATA ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. INAPLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 5º, XXXVI, da CF/88, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido. B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. EXECUÇÃO. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. EXECUÇÃO DE CRÉDITO TRABALHISTA CONSTITUÍDO EM DATA ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. INAPLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. Segundo a jurisprudência predominante no TST (Súmula 114), é inaplicável a prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho, relativamente a processos entre trabalhadores e demais responsáveis, na medida em

que a CLT prevê o impulso oficial do processo em fase de execução, não se podendo imputar à parte autora responsabilidade pela frustração da execução. Ocorre que, posteriormente à vigência da Lei nº 13.467/2017 - com a introdução do art. 11-A na CLT - passou a vigorar a regra de que a prescrição intercorrente é passível de ser declarada no processo do Trabalho, de modo que a fluência do prazo de dois anos se iniciaria quando o exequente deixasse de cumprir determinação judicial - praticada posteriormente à vigência da Lei nº 13.467, de 2017. Observe-se, ainda, que a Instrução Normativa nº 41/2018 do TST, que dispõe sobre a aplicação das normas processuais da CLT alteradas pela Lei nº 13.467/2017, estabeleceu, em seu art. 2º, que o fluxo da prescrição intercorrente se conta a partir do descumprimento da determinação judicial a que alude o § 1º do art. 11-A da CLT, desde que feita após 11.11.2017 (vigência da Lei nº 13.467/2017). **No caso dos autos, constata-se que a pretensão executória é relativa a título judicial constituído em período anterior à Lei nº 13.467/2017, sendo inaplicável, portanto, o art. 11-A da CLT que permite a aplicação da prescrição intercorrente no âmbito trabalhista.** Assim, o Tribunal Regional, ao concluir pela prescrição da pretensão executória do crédito trabalhista constituído antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, decidiu de forma contrária ao entendimento pacificado nesta Corte por meio da Súmula 114, segundo a qual: “É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente”, bem como em ofensa à coisa julgada, prevista no art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido. **(grifo nosso)**

No que diz respeito à determinação exposta no §1º do art. 11-A da CLT, Homero Silva (2017, p. 36) afirma que a prescrição intercorrente não deverá ser contabilizada senão a partir da determinação judicial que atribui especificamente ao exequente a incumbência de mover a execução.

Segundo Pinto, *et al*, (2019, p. 10):

[...] o método trazido pela reforma trabalhista para aplicação da mencionada norma coloca o exequente, normalmente o trabalhador, em posição de desvantagem, em especial após feita uma análise comparativa da previsão no processo civil, o que traduz o desprestígio que os créditos trabalhistas têm para o legislador.

Um dos argumentos que comprovam a tese supramencionada, é a suspensão do processo de execução pelo prazo de 1 (um) ano, conforme determina o procedimento previsto no CPC/2015, onde, apenas após o seu fim, sem que haja qualquer manifestação do exequente, é dado início ao prazo da prescrição intercorrente, assim como ocorre na Lei de Execução Fiscal.

Ademais, o lapso temporal de 2 (dois) anos para que haja a prescrição intercorrente também é um prazo desvantajoso ao exequente trabalhista, tendo em vista que na Lei de Execução Fiscal, por exemplo, esse prazo é de 5 (cinco) anos.

Pinto, *et al*, (2019, p. 4) faz até uma crítica em relação à natureza do crédito e o prazo de prescrição, sobretudo em razão de que o prazo de dois anos aplicado pela CLT é relativo a verbas alimentares, enquanto o de cinco anos, aplicado pela Lei de Execução Fiscal, é relativo a parcelas tributárias.

Em que pese a prescrição intercorrente se funda no princípio da duração razoável do processo, certo é que fere gravemente o princípio da efetividade, tendo em vista os argumentos acima mencionados.

Nesse sentido, destaca Pinto, *et al*, (2019, p. 10) acerca da prescrição intercorrente:

Ainda que seja um instituto válido para evitar que o Poder Judiciário fique ainda mais tomado por demandas nas quais as partes supostamente interessadas permanecem inertes, o mesmo não pode ser utilizado para diminuir números perante o CNJ com seu relatório anual que mede a eficiência dos tribunais.

Como já mencionado por doutrinadores, a exemplo de Pamplona Filho e Souza (2020, p. 1091), uma das razões que dificultam a efetividade da execução é a ocultação dos bens do executado a fim de fraudar a execução. Ainda que o exequente mantenha uma postura ativa na fase de execução, não é garantido que a sua pretensão será atendida, o que é ainda mais dificultado por meio do instituto da prescrição intercorrente.

3.3 DO INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Uma das maneiras de se evitar uma execução frustrada que possivelmente levaria a uma prescrição intercorrente, é dirigir a fase executória aos titulares da empresa executada, incluindo os sócios no polo passivo da execução quando frustradas as medidas coercitivas aplicadas contra a executada principal, procedimento este que é recorrente na Justiça do Trabalho.

Antes da promulgação da Reforma Trabalhista promovida pela Lei n. 13.467/2017, as decisões interlocutórias que determinavam a inclusão dos sócios da empresa no polo passivo eram fundamentadas com base no art. 28 do Código de Defesa do Consumidor, sendo que muitas vezes sequer era concedido o direito de defesa ao sócio ou ex-sócio da executada.

À luz dos arts. 133 a 137 do CPC/2015 e nos termos do art. 6º da IN 39/2016

do TST, vinha-se aplicando na justiça do trabalho o Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica com determinação *ex officio* pelo Juiz do Trabalho na instauração do IDPJ e tutela de urgência cautelar com constrição prévia dos bens destes sócios.

Na Instrução Normativa n. 39/2016 do TST, consta o seguinte:

Art. 6º Aplica-se ao Processo do Trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica regulado no Código de Processo Civil (arts. 133 a 137), assegurada a iniciativa também do juiz do trabalho na fase de execução (CLT, art. 878).

§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

– na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do art. 893, § 1º da CLT;

– na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

– cabe agravo interno se proferida pelo Relator, em incidente instaurado originariamente no tribunal (CPC, art. 932, inciso VI).

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 do CPC.

Esclarece Pinto, *et al*, (2019, p. 11-12) a respeito da IN nº 39/2016 que:

Apesar do exposto, tais entendimentos, aprovados pela maioria dos Ministros do TST, também funcionam como antecipação da posição majoritária deste Tribunal, o que confere uma força argumentativa bem consistente ao teor da instrução normativa.

Nesse sentido, a Instrução Normativa 39/2016, compatibilizou o IDPJ a principiologia da execução trabalhista, possibilitando a instauração *ex officio*.

Não obstante a previsão contida na IN nº 39 e nos arts. 133 a 137 do CPC, algumas decisões da Justiça do Trabalho continuaram a imputar a responsabilidade aos sócios sem seguir o incidente.

Dessa forma, a fim de superar a resistência de alguns juízes na aplicação do IDPJ, bem como derrubando os argumentos de inaplicabilidade deste incidente no processo do trabalho, foi inserido o art. 855-A à CLT a partir da Reforma Trabalhista.

Menciona Pinto, *et al*, (2019, p. 11) que em defesa do incidente, é alegado que inserir o patrimônio dos sócios da executada principal é considerado uma agressão do procedimento, e a ausência de procedimento certo e determinado por lei para que houvesse a desconsideração da personalidade jurídica, causava insegurança jurídica para as partes que ficavam reféns do entendimento arbitrário do juízo.

Nesse ínterim, é cediço que os bens a serem executados são aqueles que constam no ativo do réu, conforme o art. 789 do CPC que dispõe, *in verbis*, que “o

devedor responde com todos os seus bens presentes e futuros para o cumprimento de suas obrigações, salvo as restrições estabelecidas em lei.”

Antes mesmo da promulgação da Reforma Trabalhista que trouxe expressamente a possibilidade de aplicação do IDPJ, Pinto, *et al*, (2019, p. 10) menciona que foi realizada no âmbito do TRT da 5ª Região uma pesquisa que identificou que a aplicação do incidente prolonga a satisfação do título executivo e, por consequência, retarda a obtenção do crédito de natureza alimentar.

Contudo, em que pese a demora na execução quando utilizado o incidente, certo é que o IDPJ é um meio efetivo para garantia do resultado útil do processo de execução, sobretudo a partir da constrição de ativos financeiros através do sistema BACENJUD dos sócios, conforme menciona Pinto, *et al*, (2019, p. 13):

Em 16/02/2018 foi feita pesquisa no Tribunal Regional do Trabalho – 5ª Região nos processos no formato PJeJT, buscando o termo “incidente” “desconsideração da personalidade”, com a finalidade de localizar decisões acerca do IDPJ no tribunal e verificar como estava sendo feita sua aplicação. Dentre os feitos localizados, foi tomado como exemplificação o processo nº 0000224-82.2016.5.05.0463 - RTOOrd, que tramita na 3ª Vara do Trabalho de Itabuna - BA RECLAMANTE: ALTANIEL SANTOS DE JESUS; RECLAMADO: SANTACRUZ CONSTRUTORA LTDA - ME, Protocolo da Petição inicial: 11/03/2016, sendo que a sentença foi proferida em 16/11/2016 – (8 meses da fase de cognição a sentença) Despacho – 31/01/2017 : intimação para pagamento do título executivo, Decisão – 25/05/2017: proceder com bloqueio de ativos - BACENJUD, 11/07/2017 - Certidão do BACENJUD negativo, Despacho - 26/07/2017: proceder consulta via RENAJUD, 23/08/2018 – Certidão RENAJUD: localização de dois veículos, porém, sob alienação fiduciária. Decisão em 08/02/2018 – Instaura o incidente de desconsideração da personalidade jurídica lastreado no art. 6º da IN 39, suspendendo o andamento do processo até a resolução incidental. Procede com bloqueio de ativos financeiros através do BACENJUD para garantir o resultado útil da execução.

Tais modificações geradas com a Reforma Trabalhista iniciaram com o fim da *vacatio legis* da Lei nº 13.467, em 11 de novembro de 2017, com a integração do art. 855-A na CLT na Seção IV do Capítulo III, cuja redação é nos mesmos termos do disposto no CPC, afastando, portanto, a possibilidade da instauração *ex officio*, conforme previa a IN nº 39 do TST.

As críticas arquitetadas ao novo procedimento dizem respeito à natureza de incidente que enseja a suspensão do processo até a admissão de recurso contra

a decisão interlocutória (art. 855-A, §1º, inc. II, CLT), o que confronta a celeridade do processo trabalhista, até então demarcado pela irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias (art. 893, §1º da CLT).

A fim de equilibrar a demora na execução em razão do incidente, o §2º do art. 855-A foi expresso em admitir a aplicação da tutela de urgência cautelar, que, para Pinto, *et al*, (2019, p. 14) permitiu “medidas que assegurem a efetividade final da desconsideração da personalidade jurídica, evitando que os sócios o utilizem como artifício para ganhar tempo de esvaziar seu patrimônio”.

3.4 DO RELATÓRIO DA JUSTIÇA EM NÚMEROS APURADOS NOS ANOS DE 2017 E 2021

Conforme o relatório da Justiça em números apurado pelo Tribunal Superior do Trabalho em 2017, o cômputo médio de duração da fase de execução é de 2 anos, 9 meses e 22 dias, tendo sido neste mesmo ano iniciadas nas Varas do Trabalho 843.408 execuções, restando pendente ao final deste mesmo ano, o montante de 1.851.837 execuções, conforme tabelas 01 e 02:

Tabela 01: Execuções Iniciadas

Região Judiciária	Execuções Iniciadas				
	2017	2018	2019	2020	2021
1ª - RJ	106.833	85.116	85.720	75.910	59.748
2ª - SP	104.070	121.551	143.549	155.172	117.978
3ª - MG	66.930	55.438	54.868	51.194	48.568
4ª - RS	59.551	59.733	65.708	52.657	49.565
5ª - BA	46.958	38.688	42.023	39.364	35.768
6ª - PE	41.972	36.631	40.639	36.369	32.246
7ª - CE	22.670	22.204	20.675	17.820	16.860
8ª - PA e AP	27.594	27.736	23.374	15.187	14.385
9ª - PR	44.186	49.090	57.056	49.090	40.498
10ª - DF e TO	20.023	16.016	21.869	20.372	16.373
11ª - AM e RR	14.479	13.474	12.360	9.299	6.443
12ª - SC	31.162	27.964	30.481	25.579	21.919
13ª - PB	13.414	11.999	11.325	8.899	8.266
14ª - RO e AC	10.038	7.681	8.473	10.842	10.262
15ª - Campinas/SP	102.386	99.596	100.998	86.655	82.503
16ª - MA	13.084	11.702	15.901	18.342	18.499
17ª - ES	16.911	15.838	13.737	12.683	10.738
18ª - GO	26.592	28.991	23.382	17.731	17.397
19ª - AL	12.635	13.361	9.683	7.998	6.620
20ª - SE	8.607	7.885	7.387	9.726	5.206
21ª - RN	16.379	13.373	11.843	9.994	7.098
22ª - PI	12.804	12.958	13.048	11.318	8.669
23ª - MT	12.779	11.147	10.933	13.433	9.596
24ª - MS	11.351	10.748	10.528	9.811	9.070
País	843.408	798.920	835.560	765.445	654.275

Fonte: TST. Relatório Geral da Justiça do Trabalho (2021).

Tabela 2: Pendentes de Execução

Região Judiciária	Pendentes de Execução				
	2017	2018	2019	2020	2021
1ª - RJ	220.155	213.198	228.309	248.016	241.323
2ª - SP	296.327	322.918	413.971	409.971	357.824
3ª - MG	129.463	125.741	118.714	118.769	103.392
4ª - RS	124.453	121.933	127.999	131.773	133.540
5ª - BA	141.867	127.323	127.038	132.633	132.026
6ª - PE	73.770	69.623	72.631	75.025	74.395
7ª - CE	58.539	55.285	49.498	49.529	46.121
8ª - PA e AP	26.803	27.774	27.089	26.770	24.392
9ª - PR	124.381	137.015	145.606	150.529	145.075
10ª - DF e TO	53.024	55.975	64.183	48.968	83.612
11ª - AM e RR	19.985	19.754	17.895	17.848	16.914
12ª - SC	46.204	45.696	48.179	51.084	50.236
13ª - PB	21.126	18.656	21.260	17.518	16.074
14ª - RO e AC	17.821	16.171	14.537	16.664	14.802
15ª - Campinas/SP	169.026	173.257	199.209	218.076	230.703
16ª - MA	47.673	44.114	41.012	44.681	44.792
17ª - ES	35.873	30.870	30.944	31.547	30.397
18ª - GO	50.730	42.724	36.220	34.579	30.976
19ª - AL	47.065	49.915	45.756	42.676	38.470
20ª - SE	22.967	23.596	21.407	18.803	16.496
21ª - RN	41.191	35.257	30.208	28.283	25.557
22ª - PI	31.414	25.028	22.115	17.686	14.825
23ª - MT	28.349	27.641	27.496	27.844	26.668
24ª - MS	23.631	23.315	24.237	22.861	22.567
País	1.851.837	1.832.779	1.955.513	1.982.133	1.921.177

Fonte: TST. Relatório Geral da Justiça do Trabalho (2021).

As execuções iniciadas somadas àquelas pendentes de anos anteriores totalizaram 2.530.552 processos, tendo sido finalizadas até o final do ano de 2017 o montante de 678.715 processos, isto é, 26,82% dos processos em fase de execução no período apurado.

Já em 2021, o relatório da Justiça em Números aponta que o tempo médio do processo em fase de execução nos Tribunais Regionais do Trabalho duram 2 anos e 10 meses, tendo sido iniciado naquele ano pelo menos 654.275 processos de execução, restando pendente ao final do ano de 2021 o montante de 1.921.177.

Intuitivamente, é possível aferir por simples soma aritmética de processos iniciados e pendentes (ao final do ano), que o Poder Judiciário encarou naquele ano pelo menos 2.626.962 processos judiciais em fase de execução no ano de 2021, tendo sido encerradas 705.785 processos, conforme demonstra a tabela abaixo:

Tabela 3: Execuções Encerradas

Região Judiciária	Execuções Encerradas				
	2017	2018	2019	2020	2021
1ª - RJ	55.846	55.595	63.905	49.170	60.001
2ª - SP	52.917	45.686	131.522	152.083	107.146
3ª - MG	62.701	80.649	119.074	62.936	69.366
4ª - RS	53.345	57.681	67.447	40.366	50.425
5ª - BA	43.763	40.681	35.908	33.275	36.081
6ª - PE	41.101	37.773	44.700	42.074	38.278
7ª - CE	19.659	24.278	28.033	16.392	22.096
8ª - PA e AP	23.897	30.030	28.370	16.038	18.035
9ª - PR	30.444	47.964	58.853	42.117	47.907
10ª - DF e TO	20.538	22.906	20.591	16.710	19.423
11ª - AM e RR	16.480	12.244	13.289	7.899	7.805
12ª - SC	25.447	27.428	33.342	19.397	23.115
13ª - PB	10.576	13.684	14.530	11.726	13.567
14ª - RO e AC	8.187	8.570	12.272	9.529	12.963
15ª - Campinas/SP	94.008	90.390	101.484	85.285	61.812
16ª - MA	12.195	12.823	16.510	14.114	18.106
17ª - ES	27.869	12.690	21.511	17.823	13.891
18ª - GO	21.145	31.060	26.558	18.732	21.327
19ª - AL	8.971	11.944	12.937	7.899	7.853
20ª - SE	7.661	6.368	8.401	13.252	6.620
21ª - RN	18.316	20.319	20.759	12.283	9.922
22ª - PI	6.264	18.706	18.998	18.672	15.958
23ª - MT	9.225	11.326	12.204	11.377	12.159
24ª - MS	8.160	8.668	14.372	11.318	11.929
País	678.715	729.463	925.570	730.467	705.785

Fonte: TST. Relatório Geral da Justiça do Trabalho (2021).

Desta feita, noutra conclusão não há de chegar senão que as demandas de execução resolvidas em comparação àquelas que tramitavam nos juízos no ano de 2021, representam a porcentagem de 26,86%.

4 VERIFICAÇÃO GERAL E PERSPECTIVAS

Com a Lei nº 13.467/2017, a execução no processo do trabalho se aproxima do procedimento adotados pelo Código de Processo Civil de maiores formalidades, todavia, confere ao mesmo tempo contrariedades à disciplina do CPC que concede ao juiz maiores poderes e iniciativa.

Tal conclusão resta evidente a partir de algumas mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista, como a extinção da iniciativa do juiz, da adoção do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica e também da inserção da prescrição intercorrente, já abordadas em tópicos anteriores.

Pinto, *et al* (2020, p. 14) menciona que a Reforma Trabalhista promovida pela Lei n.13.647/2017 causou:

[...] um processo do trabalho “reformado” com graves contradições internas: imobilismo judicial na execução dentro do modelo processual inquisitivo; ativismo judicial para extinguir a execução pela intercorrência

da prescrição; incidente processual burocrático que suspende o feito em um sistema processual que recusa o efeito suspensivo como regra.

De fato, as três inovações analisadas nos tópicos anteriores não aparentam coadunar com princípios como o da celeridade e da simplicidade, que são característicos do processo do trabalho. Destaca-se que sequer são procedimentos utilizados no Código de Processo Civil ou na Lei de Execução Fiscal.

Vale destacar a breve análise realizada por Pinto, *et al* (2020, p. 14) a respeito do tema:

Constata-se que a reforma trabalhista foi, no âmbito da execução, nociva ao modelo de trabalho processual protetivo, tendo-se como métrica a simples comparação com o CPC. Daí que a execução trabalhista pós Lei nº 13.467/2017 é mais lenta, mais barata para o devedor, burocrática e restrita do que a execução das demais ações cíveis que tramitam pelo processo civil.

Somente resta concluir, especialmente com as decisões pesquisadas, que trata-se de um incontroverso retrocesso processual para fins de efetividade da tutela jurisdicional. [...]

À luz do princípio constitucional da “razoável duração do processo” (art. 5º, inc. LXXVIII), revela-se difícil configurar que a “nova” execução trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/2017, cujo objeto principal de execução são prestações salariais com natureza de verbas alimentares, tenha um tratamento processual mais rigoroso e burocrático do que a execução de dívidas cíveis (CPC) ou de cobrança de tributos (LEF).

Outrossim, destaca Pereira, *et al* (2017, p.13) que:

A morosidade do Poder Judiciário é gritante, algo de conhecimento geral da população, tanto que, no ano de 2014, o CNJ (Conselho Nacional de Justiça) fez reportagem, informando que 98% (noventa e oito por cento) das reclamações que chegavam até o órgão se tratam de morosidade processual. [...]

A formalidade dos atos processuais, a precariedade na quantidade de servidores do Poder Judiciário, a excessiva quantidade de demandas, a má-fé das partes em postergar o processo, a falta de cumprimento de prazos impróprios por parte dos servidores magistrados são alguns dos fatores que levam à morosidade processual.

Em suma, analisando as problemáticas trazidas no decorrer do artigo, bem como as críticas dos autores acerca da inserção de alguns procedimentos trazidos pela Reforma Trabalhista, que não são adotados no CPC e LEF, é certo dizer que a morosidade processual trazida pela própria legislação revela-se potencialmente uma vilã da execução trabalhista.

Nesse sentido é a tese firmada por Pereira, *et al* (2017, p.13) ao destacar que:

[...] o verdadeiro vilão da execução trabalhista é a morosidade processual, isto porque o exequente depende das verbas pleiteadas para sobreviver e, por isso, se submete às vontades do executado para poder alcançar, ao menos, um percentual, mesmo que ínfimo, dos valores das verbas pleiteadas. Porém, ressalta-se que a morosidade é agravada, quando o procedimentalismo excessivo do jurisdicionado prejudica o regular andamento do feito.

Dessa forma, não há outra conclusão a se chegar senão a de que é necessário melhor providência legislativa a respeito do processo de execução trabalhista firmado em Lei, observando sobretudo a legislação cível e fiscal que são aplicadas subsidiariamente ao processo trabalhista, na forma dos arts. 769 e 889, ambos da CLT.

Outrossim, é possível ainda a utilização dos meios eletrônicos na execução trabalhista para garantir a sua efetividade, cujos quais são aplicados pelo Poder Judiciário a fim de que o crédito trabalhista seja plenamente satisfeito, dentre eles os sistemas: InfoJud, Renajud, Sisbajud e Simba, que serão abordados abaixo:

3.1 INFOJUD

Menciona Borges (2017, p. 84) que o InfoJud é o meio eletrônico desenvolvido pela Secretaria da Receita Federal que permite ao Poder Judiciário o requerimento de documentos protegidos por sigilo fiscal, sendo possível o acesso à informações como: Dados cadastrais de pessoas físicas e jurídicas; Declarações de Imposto de Renda; Declarações de Imposto Territorial Rural; Declarações de Operações Imobiliárias – DOI.

A partir das informações obtidas pelo InfoJud, é possível que o sistema jurídico realize bloqueios da restituição de imposto de renda e outras receitas, como o Tesouro Nacional, através da certificação digital e acesso restrito no Portal e-CAC (Centro Virtual de Atendimento ao Contribuinte).

3.2 RENAJUD

Criado a partir do convênio entre o Tribunal Superior de Trabalho e o DENATRAN (Departamento Nacional de Trânsito), que possibilitou ao Poder Judiciário informações de veículos em nome do executado para que, a partir da penhora, seja realizado a restrição do automóvel e transferência ao exequente.

Na ocasião em que o veículo é bloqueado a partir do sistema Renajud, fica indisponível para a transferência de propriedade por meio do sistema RENAVAL, sendo limitado o licenciamento do veículo em nome de terceiros e a sua circulação em todo o território nacional.

De acordo com Borges (2017, p. 86) é possível ainda pensar na aplicação do Renajud nos casos de veículos com alienação fiduciária, garantido a não transferência do bem ao devedor, sendo possível a satisfação do crédito sem que seja desrespeitado o instrumento da alienação fiduciária em que o devedor é apenas o possuidor do veículo.

3.3 SISBAJUD

O Sisbajud é um sistema eletrônico a partir de um convênio entre o TST e o Banco Central, do qual possibilita ao Poder Judiciário obter informações sobre contas bancárias dos executados, bem como os bloqueios ali apurados.

De acordo com o Conselho Nacional de Justiça (2022), o Sisbajud surgiu como forma de “cumprir os comandos constitucionais de razoabilidade duração do processo e eficiência da prestação jurisdicional, bem como reduzir os riscos na tramitação física de documentos contendo informações sigilosas”.

De acordo com Borges (2017, p. 88), o Sisbajud representa um dos meios eletrônicos de mais eficazes de execução forçada, pois possibilita à autoridade judiciária encaminhar requisições e ordens de bloqueio, desbloqueio e transferências de valores bloqueados.

3.4 SIMBA

Com a ferramenta do Simba, o magistrado poderá determinar a quebra do sigilo bancário, afastando a sua garantia de inviolabilidade, permitindo a investigação do Cadastro de Clientes do Sistema Financeiro Nacional, de forma que a autoridade judiciária tenha informações de cada pessoa física ou jurídica que tenha relação com o investigado (RIBEIRO, 2015).

Este meio eletrônico, conforme menciona Borges (2017, p. 90), surge como um mecanismo de extrema relevância ao combate da fraude trabalhista, em que o executado muitas das vezes simula a inexistência de determinado patrimônio para que não seja penhorado e satisfeito o crédito do exequente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a elaboração deste estudo, que teve como tema “A Efetividade da Execução Trabalhista no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho após a Reforma Trabalhista Promovida pela Lei nº 13.467 de 2017” verificou-se que há vários fatores que influenciam a sua ineficácia, cujos quais foram abordadas três no presente trabalho, como: a extinção da iniciativa do juiz, da adoção do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica e também da inserção da prescrição intercorrente.

Dessa forma, avaliando o problema da efetividade da Execução Trabalhista no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, foi possível chegar à conclusão de que é necessário melhor providência legislativa a respeito do processo de execução trabalhista firmado em Lei, bem como a utilização dos meios eletrônicos na execução trabalhista para garantir a sua efetividade, dentre eles os sistemas: InfoJud, Renajud, Sisbajud e Simba.

REFERÊNCIAS

ALVIM, José Manuel de Arruda. **Manual de direito processual civil**. 9. ed. Vol. 2. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

ANAMATRA. **REFORMA TRABALHISTA: Enunciados Aprovados**. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Conamat (2018). Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>.

BORGES, Adriano Silva. **Regime jurídico dos meios eletrônicos na execução trabalhista**. Belo Horizonte, 2018.

BORGES, Leonardo Dias; CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

BRASIL. **Código de Processo Civil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso: 04 de Jun. 2023.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números 2021**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. Acesso em: 07 mai. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **SISBAJUD**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/sistemas/sisbajud/>. Acesso em 08 de nov. de 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 08 Nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (5. Região). **Apelação cível nº 42.441-PE (94.05.01629-6)**. Apelante: Edilemos Mamede dos Santos e outros. Apelada: Escola Técnica Federal de Pernambuco. Relator: Juiz Nereu Santos. Recife, 4 de março de 1997. Lex: jurisprudência do STJ e Tribunais Regionais Federais, São Paulo, v. 10, n. 103, p. 558-562, mar. 1998.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST - **RR: 716003420085020030**, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 30/03/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 01/04/2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **INSTRUÇÃO NORMATIVA TST Nº 39 DE 15/03/2016**. Legisweb, 2016. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=325291#:~:text=06%2F2018>. Acesso em 07 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **3ª Turma afasta prescrição intercorrente em execução de sentença anterior à Reforma Trabalhista**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-afasta-prescri%C3%A7%C3%A3o-intercorrente-em-execu%C3%A7%C3%A3o-de-senten%C3%A7a-anterior-%C3%A0-reforma-trabalhista>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho | 2021**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>

DIDIER JÚNIOR, Fredie. **Curso de direito processual civil: execução**. 7. ed. rev., ampl.

e atual. Vol. 5. Salvador: JusPodivum, 2017.

FURTADO, Paulo. **Execução**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991. p. 106.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito processual do trabalho**. 6ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito processual do trabalho**. 6ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

LEAL, Antônio Luiz da Câmara. **Da prescrição e da decadência: teoria geral do direito civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1939.

MARINONI, Luiz Guilherme e ARENHART, Sérgio Cruz. **Curso de Processo Civil**. Volume 3. Execução. 2ª ed. São Paulo, Revista dos Tribunais, 2008, p. 52.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito Processual civil** - volume único. São Paulo, Ed. Juspodivm, 2022.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo e SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. **Curso de direito processual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

PEREIRA, Alana Coutinho; TIBÉRIO, Ricardo. **A Efetividade da Execução Trabalhista**.

Revista FACISA ON-LINE, Barra do Garças, Mato Grosso, vol.6, n.3, p. 183 -198, jul. - dez. 2017.

PINTO, Emanuell; MATOS, Flávia; OLIVEIRA, Murilo; LIMA, Naira. **A EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO TRABALHISTA PÓS-REFORMA**. Rev. Bras. Prev., Curitiba, Paraná. v.11 n.2, p.70-85, Jul-Dez. 2020.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Execução Trabalhista: estática — dinâmica — prática**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2006.

TST. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho** | 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>

RIBEIRO, Marcelo Stopanovski. **Sistema de investigação de movimentações bancárias do MPF**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-out-14/suporte-litigios-sistema-investigacaomovimentacoes-bancarias-mpf>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. 1. ed. São Paulo: LTr Editora, 2017.

SILVA, Homero Batista. **Comentários à reforma trabalhista**. 1 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Liquidação da sentença no processo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1994. p. 231-232.

A RELATIVIZAÇÃO DA PENHORABILIDADE SALARIAL E O INSTITUTO DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA NAS DEMANDAS TRABALHISTAS EM ATENDIMENTO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COM APLICABILIDADE RECÍPROCA

THE RELATIVIZATION OF WAGE PLEDGE AND THE INSTITUTE OF DISREGARDING LEGAL PERSONALITY IN LABOR DEMANDS IN ACCORDANCE WITH THE PRINCIPLE OF DIGNITY OF HUMAN PERSONS WITH RECIPROCAL APPLICATION

Rogério Mollica
Émerson Santiago Pereira

RESUMO

O presente estudo buscou examinar na seara trabalhista os padrões legislativos de aplicabilidade do instituto da desconsideração da personalidade jurídica e (im) penhorabilidade do salário em respeito ao princípio basilar da dignidade da pessoa humana. Preliminarmente, foi estabelecido a conceituação do princípio ora citado, sob a premissa de subsidiar compreensões sobre sua aplicabilidade, relevância e mérito social empregados no bojo de uma sociedade com possibilidade de estabelecer parâmetros mínimos a serem observados pelos operadores de direito. Em seguida

Rogério Mollica

Doutor (2010) e Mestre (2006) em Direito Processual pela Universidade de São Paulo. Atualmente é professor visitante da Universidade de São Paulo e professor da Graduação e do programa de Pós-graduação da Universidade de Marília.

Émerson Santiago Pereira

Doutorando em Direito pela Unimar (2022). Mestre em Direito pela Unimar - Universidade de Marília (2021). Pós-graduado Lato Sensu em Gestão Avançada de Recursos Humanos pelo INPG – Instituto Nacional de Pós-graduação (2012).

procurou constituir considerações sobre a utilização do instituto da desconsideração da personalidade jurídica e sua convergência processual diante de atos fraudulentos e inibidores de cumprimento obrigacional. Por último, discutiu-se a relativização da penhorabilidade salarial em processos trabalhistas, tendo em vista o caráter alimentar esculpido nestes, fomentando a aplicação cumulada com o instituto da desconsideração, observando os regramentos existentes em atendimento e respeito ao princípio da dignidade humana. Por meio do método dedutivo com pesquisas bibliográficas e jurisprudências participou na propositura de ponderações e considerações hábeis a ascender e impulsionar a essência do princípio da dignidade humana no apreço das demandas processuais e sua aplicabilidade processual de forma recíproca.

Palavras-chave: Princípio da Dignidade Humana. Desconsideração personalidade jurídica. Penhorabilidade Salarial. Relativização. Contraditório e ampla defesa.

ABSTRACT

The present study sought to examine in the labor field the legislative standards of applicability of the institute of disregard for legal personality and pledge of wages in respect of the basic principle of human dignity. Preliminarily, the concept of the aforementioned principle was established, under the premise of subsidizing understandings about its applicability, relevance and social merit employed in the midst of a society with the possibility of establishing minimum parameters to be observed by legal operators. Then, it sought to constitute considerations on the use of the institute of disregard of the legal personality and its procedural convergence in the face of fraudulent acts that inhibit mandatory compliance. Finally, the relativization of wage pledge in labor processes was discussed, in view of the food character carved in these, promoting the application combined with the institute of disregard, observing the existing rules in compliance with and respect for the principle of human dignity. Through the deductive method with bibliographic research and jurisprudence, he participated in the proposition of considerations and considerations capable of ascending and promoting the essence of the principle of human dignity in the appreciation of procedural demands and its reciprocal procedural applicability.

Keywords: Principle of Human Dignity. Legal personality disregard. Wage Attachment. Relativization. Contradictory and broad defense.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A perspectiva constitucional fundamental de um Estado Democrático de Direito permeia a aplicabilidade de princípios que norteiam toda estrutura de um ordenamento jurídico, buscando inibir as discrepâncias sociais existentes, efetivando os direitos fundamentais e sociais assegurados.

Sob esse fundamento, a dignidade da pessoa humana permite o fortalecimento de uma gama de princípios existentes, propiciando considerações de cunho formativo e construtivo de políticas públicas capazes de convergir e elevar a sociedade ao patamar da existência digna a sua coletividade.

O princípio da dignidade da pessoa humana nos primórdios de sua centralidade no ordenamento jurídico promove a interpretação, relativização e promoção dos demais princípios conjecturados, propiciando aplicação processual justa, adequada.

Na seara trabalhista, o incidente da desconsideração da personalidade jurídica, possibilitado legislativamente a partir da Reforma Trabalhista, permite o cumprimento da efetividade processual em satisfazer os créditos trabalhistas perante a fraudes ou outros mecanismos que busquem extinguir o cumprimento da obrigação contratual.

Nesse sentido, o incidente citado não possui o condão de desvirtuar o instituto da separação patrimonial, antes busca equalizar a funcionalização de garantias e coibir práticas fraudulentas contra terceiros de boa-fé.

Não obstante, para satisfação desses créditos, na senda trabalhista a relativização da penhorabilidade salarial vem obtendo êxito sob a premissa de que tais créditos equiparam-se a prestação alimentar, possibilitando a sua prestabilidade.

Contudo, este instituto somente poderá ser aplicado sob o embasamento de garantia mínima de existência e dignidade da pessoa humana aplicado de forma recíproca, evitando imoderações processuais.

Em que fundamente a sua relativização, é possibilitado a aplicação do instituto da desconsideração da personalidade jurídica cumulado com penhorabilidade salarial desde que haja respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana que norteia todo ordenamento jurídico, sendo este aplicado pelo magistrado de forma recíproca em respeito as condições mínimas existenciais.

Com a utilização do método dedutivo, assentiu as etapas do presente trabalho, com a utilização de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial capazes de fornecer considerações sobre a aplicabilidade e relativização dos institutos ora citados com fundamento na dignidade da pessoa humana aplicada reciprocamente.

2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.

A dignidade da pessoa humana assume a centralidade no ordenamento jurídico, sendo um vetor paradigmático para interpretação das demais normas, princípios e valores constitucionais que de forma contumaz propicia o basilar formato constitucional interpretativo.

O retrato da aplicabilidade da dignidade da pessoa humana ainda se revela no plano constitucional como norteador do resguardo e promoção de uma existência digna capaz de promover a permanência e subsistência humana.

É verídico e plausível que os princípios funcionam como norteadores do direito e constituem fundamento basilar do desenvolvimento de uma sociedade. Nessa perspectiva, a dignidade da pessoa humana determina que não deverá existir qualquer violação de direitos humanísticos, cabendo ao Estado amparar e assegurar a concretude de tais prerrogativas.

Dentro da sistemática jurídica brasileira, os princípios são compreendidos como elementos que precisam retratar a realidade social representando a expressão jurídica de uma finalística sociedade, tendo em vista que nele estão desenvolvidos os direitos inerentes a pessoa humana, buscando edificar a ordem jurídica e promoção do livre desenvolvimento humano. (FACHIN, SOUZA, 2019, p. 326)

A palavra princípio traduz a prerrogativa de início, onde tudo se originou, sendo inquestionável a sua junção com a dignidade humana, consagrando que todas as demais garantias de direito devem-se pautar no seu início, ou seja, na dignidade da pessoa humana.

Compreende-se princípio como uma estrutura nuclear de um ordenamento jurídico, capaz de alicerçá-los e promovê-lo na perspectiva fundamental que se esparge sobre as demais normas, servindo como critério para sua compreensão, aplicabilidade, racionalidade e harmonia.

Conforme Sidney Guerra e Lilian Márcia Balmant Emerique, definem princípio “[...] como vigas mestras de um dado sistema, funcionam como bússolas para as normas jurídicas, de modo que se estas apresentarem preceitos que se desviam do rumo indicado, imediatamente esses seus preceitos tornar-se-ão inválidos [...]” (GUERRA, EMERIQUE, 2006, p. 385)

A dignidade da pessoa humana se insere como razão primordial, essencial e necessária para balizar toda estrutural organizacional estatal, permitindo que haja a concretização do Estado Democrático de Direito.

A Constituição Federal Brasileira, possui como fundamento a dignidade da pessoa humana, com previsão no artigo 1º.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição. (BRASIL, 1988)

Não obstante, a própria Constituição Federal, ao promover a família em seu artigo 226, §7º preconiza.

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.
§ 7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas. (BRASIL, 1988)

A Constituição Federal é dotada de princípios, valores e garantias que buscam alinhar a vida em sociedade, promovendo condições de existência digna e justiça social. Não há como desenvolver o ideário de desconexão de qualquer princípio, valores e garantias com a dignidade humana, tendo em vista que está permite o aperfeiçoamento e concretização destes.

A convalidação do princípio da dignidade humana somente é possível mediante a promoção e o respeito aos direitos humanos e fundamentais que sejam capazes de direcionar a proteção ao indivíduo em sua amplitude.

Segundo Sandra Regina Martini e Janaína Machado Sturza “o princípio da dignidade da pessoa humana como parâmetro valorativo evoca, primordialmente, o condão de impedir a degradação do homem, em decorrência de sua conversão em mero objeto de ação estatal” (MARTINI, STURZA, 2017, p. 33)

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu preâmbulo garante o reconhecimento da dignidade aplicado a coletividade familiar. “Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo;”. (ONU, 1948)

A mesma declaração, traz “Artigo 1º Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.” (ONU, 1948)

Nesse sentido, consagrado universalmente deve-se buscar a dignidade em sua coletividade familiar e a todos os indivíduos existentes, permitindo assim que haja a concretude desta em formato individualizado, sob o primado do ser e não do ter, atestado a integração constitucional a fim de constituir e convergir a salvaguarda dos direitos existentes.

O princípio da dignidade da pessoa humana se desenvolve no ordenamento jurídico de forma extensiva, aplicando-se a todas as ramificações do direito. Nessa assertiva, estabeleceu uma relação sociológica política que norteia o sistema jurídico.

Os princípios são a norma chave de todo sistema jurídico, e nesse sentido Eloy Pereira Lemos Junior e Ana Flávia Brugnara apresentam que aplicabilidade do instituto: “essencialmente, na integração das normas e no desenvolvimento das mesmas, visto que os princípios possuem eficácia plena e aplicabilidade imediata.” (LEMOS JUNIOR, BRUGNARA, 2017, p. 89)

A dignidade retrata a ideia de consciência de valor, inspiração, respeito e distinção. Na conjunção com pessoa humana, transmite a perspectiva de valorizar e respeitar a condição que cada indivíduo se encontra, sendo esteio para a efetivação dos demais princípios.

Segundo Carmem Lúcia Antunes Rocha “[...] passou a ser princípio e fim do Direito contemporaneamente produzido e dado à observância no plano nacional e no internacional”. (ROCHA, 1999, p. 01)

A dignidade humana vem sob a premissa de elemento fundamental do Direito brasileiro, tornando-se universal em sua aplicabilidade, sendo inquestionável os seus efeitos e valores existenciais.

O princípio da dignidade humana se esbarra na ordem econômica¹ constitucional, tendo em vista, que através da valorização do trabalho e livre iniciativa promove-se a concretude da existência digna nos ditames da justiça social.

Temos por definição que a dignidade humana se insere como uma qualidade essencial e inerente de cada indivíduo que por respeito e consideração por parte do ente governamental responsável por garantir a existência digna, propicia e promove a sua inserção digna dentro de uma sociedade marcada pelas desigualdades sociais.

O Código de Processo Civil brasileiro buscou trazer em seu bojo uma valorização

1 Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (BRASIL, 1988)

normativa da própria Constituição Federal Brasileira, ordenando e disciplinando em sua aplicabilidade a promoção e resguardo da dignidade da pessoa humana, conforme elucida o artigo 8º do diploma.

Art. 8º Ao aplicar o ordenamento jurídico, o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência. (BRASIL, 2015)

É mister esclarecer, que o conceito de resguardar e promover a dignidade da pessoa humana na aplicação do ordenamento jurídico foi inserido somente a partir do ano de 2015, derivado de sua fundamentação constitucional, concedendo o “superprincípio constitucional” como vetor hermenêutico.

Conforme Elias Marques Medeiros Neto e André Medeiros Toledo “É certo, portanto, que a dignidade da pessoa humana é tábula vital de todo o arcabouço jurídico, pois é pressuposto e imprescindível para a legitimação das outras normas constitucionais e, sobretudo, das infraconstitucionais”. (MEDEIROS NETO, TOLEDO, 2017, p. 367)

A previsão explícita no Código de Processo Civil revela que qualquer procedimento processual deve buscar soluções que se ajustem e atendendo aos preceitos constitucionais específicos. Quando se retrata a questão de resguardar a dignidade da pessoa humana, traz a prerrogativa de no exercício jurisdicional aplicação correta conforme a norma jurídica.

No que tange a dignidade prevista no artigo 8º, ela é dotada de dupla garantia relacionado ao resguardo e promoção, onde de eficácia negativa, possui a premissa de resguardar quaisquer tentativas de objetivação ou agressão por parte do Estado ou comunidade em geral e de eficácia positiva relacionado a obrigação de promover contundentemente a efetividade da dignidade da pessoa humana. (MEDEIROS NETO, TOLEDO, 2017, p. 370)

Na proposição processual, é adequado e plausível explicar o tratamento equitativo no que tange ao devido processo legal, tendo em vista, que não há como mensurar processualmente qualquer ato sem conferir a aplicabilidade da dignidade da pessoa humana.

Além disso, tal princípio propõe a abstenção de realizações e intervenções que busquem não materializar a efetividade da existência digna, nos ditames da justiça social, sendo um dos fundamentos do Estado.

Ainda assim, o princípio da dignidade humana não pode ser visualizado somente na premissa de tratativas de uma finalística em si, antes a sua prestabilidade é

alicerçada pela utilização de mecanismos de conceituação e concretização de direitos, na eminência de propiciar o mínimo existencial.

Nesse sentido, a sua aplicabilidade deve levar em consideração os fatores processuais e materiais que transcendam a mera objetividade e singularidade, permitindo garantir a todos, sem distinção os ditames sociais que permitam a todos uma existência digna.

3 A DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA EM RESPEITO AO DEVIDO PROCESSO LEGAL, CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA COM APLICABILIDADE NA SEARA TRABALHISTA

O cenário econômico brasileiro pautado na livre iniciativa e valorização do trabalho busca a prerrogativa de proporcionar o empreendimento empresarial de recursos que propiciam o investimento e geração econômica.

Sob essa premissa, o empresário mediante exercício de sua atividade econômica, contribui paulatinamente para o crescimento e desenvolvimento econômico. O artigo 966 do Código Civil Brasileiro traz a conceituação de empresário:

Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.

Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa. (BRASIL, 2002)

O conceito de empresário surge na propositura de permitir o desenvolvimento e crescimento econômico, mediante a constituição de uma personalidade própria capaz de gerar e agregar valor econômico e social a uma sociedade.

Contumaz a assertiva de que toda pessoa jurídica, está constituída por uma pessoa natural possui direitos, obrigações e patrimônios próprios, porém ela não pode ser considerada um organismo real e concreto, antes possui a prerrogativa de realizar o desenvolvimento econômico de um país. (TALAMINI, 2016, p. 01)

Além disso, essa personalidade constituída preceitua o cumprimento dos deveres e direitos pré-estabelecidos, numa vida regrada pelas diferenças existentes entre pessoas naturais e as pessoas constituídas classificadas como jurídicas, atribuindo uma prerrogativa de separação patrimonial, a fim de que não haja o retrocesso econômico. (GONÇALVES, 2014, p. 02)

A separação patrimonial possui o condão de permitir ao empresariado a aplicabilidade de recursos para exercício da atividade econômica e conseqüentemente a utilização de mecanismos de repressão contra eventuais discrepâncias que possa comprometer o patrimonial da pessoa natural.

Nesse sentido, mediante a separação patrimonial e conseqüentemente o exercício da atividade econômica permite-se a pessoa jurídica a aplicabilidade desta teoria quando ela se operou de forma lícita, sem prejuízo ou danos a terceiros ou abuso de direito ou fraude.

Ainda assim, na estrutura conceitual da separação patrimonial, temos que a personalidade jurídica tem um efeito sob a pessoa natural de defesa, resguardo do patrimônio do sócio. Segundo Nancy Andrighi “[...] a pessoa jurídica é uma máscara, um biombo, atrás do qual são ocultados verdadeiros protagonistas das relações jurídicas”. (ANDRIGHI, 2016, p. 01)

Mediante as situações de infração obrigacional por parte das pessoas constituídas, utilizando-se de mecanismos fraudulentos para ocultar o patrimônio sob a premissa da separação patrimonial, surgiu o instituto da desconsideração da personalidade jurídica.

Desenvolvido em meados do século XIX, utilizou-se mecanismos de coibição destes atos, objetivando a preservação do instituto e garantia dos demais direitos, em especial o da dignidade humana, já que mediante as ações exercidas, apresentavam-se eminentes infrações a garantias constitucionais a terceiros.

O instituto da desconsideração da personalidade jurídica veio a existência após o empresário Aaron Salomon ter exercido uma atividade econômica empresária com alguns membros de sua família, cedendo seu fundo de comércio a sociedade, recebendo em torno de vinte mil ações representativas enquanto os demais membros somente receberam uma ação afim de integrar tal fundo de comércio.

A sociedade então constituída revelou-se insolvente e não possui recursos suficientes para satisfazer as obrigações que foram garantidas, não sobrando recursos para os credores, onde mediante essa situação, desenvolveu-se a tese da penetração. (AMORIN, 1999, p. 55 e 56)

A partir de então, o instituto da desconsideração da personalidade jurídica começou a ganhar força e ser aplicado na base que as pessoas então constituídas exerciam o seu poder de forma abrupta e sorrateira, provando diversas violações de direitos, não se garantindo os direitos de terceiros de boa-fé.

O instituto ora apresentado começou a ter sua base na doutrina e jurisprudência, tendo sua positivação posteriormente com a finalidade de garantir os direitos.

A aplicabilidade da desconsideração da personalidade jurídica não possui qualquer objetivo de desvirtuar o instituto da separação patrimonial, antes serve com

um equilíbrio de funcionalização na garantia de atividades e coibir o abuso de práticas fraudulentas. Conforme Fredie Didier Junior:

[...]a teoria da desconsideração da personalidade jurídica não pretende destruir o histórico princípio da separação dos patrimônios da sociedade e de seus sócios, mas, contrariamente, servir como mola propulsora da funcionalização da pessoa jurídica, garantindo as suas atividades e coibindo a prática de fraudes e abusos através dela. "Assim, de um lado, permanece intacta a personalidade jurídica, valendo a desconsideração apenas para aquele caso específico. Nesse sentido, a desconsideração é um eficaz antídoto contra as situações falimentares, já que permite a proteção do patrimônio social [...] DIDIER JR, 2006, p. 06)

O objetivo principal da desconsideração da personalidade jurídica é garantir e preservar o interesse de terceiros de boa-fé, que não se pode olvidar a violação das finalidades ilegais que acarretam prejuízos a terceiros.

A desconsideração permite remover a barreira existente que separa o patrimônio das pessoas naturais das constituídas a partir do momento que haja uma violação do interesse público, surgindo a figura inversa e indireta.

Na desconsideração inversa, ocorre a troca nos polos da demanda, ou seja, a pessoa física para não ter seu patrimônio extinto constituiu uma pessoa jurídica com a finalidade de esvaziar o patrimônio da pessoa natural e alocar dentro dessa pessoa constituída. Podemos citar casos constantes nas demandas do Direito de Família, onde em divórcios, o cônjuge busca esvair o seu patrimônio nessas pessoas constituídas, com o objetivo de excluir da partilha de bens.

Nesse caso, utiliza-se da pessoa constituída para ocultar e desviar os bens pessoais para que não haja a satisfação de credores e similares.

Na desconsideração indireta fomenta-se a ideia de empresas coligadas que se beneficiam da condição de fraudar terceiros, aplicando-se o instituto ao grupo empresarial, ou seja, a aplicabilidade encontra-se entre pessoas constituídas.

Para compreensão, o artigo 50º do Código Civil classifica o instituto.

Art. 50. Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial, pode o juiz, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, desconsiderá-la para que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares de administradores ou de sócios da pessoa jurídica beneficiados direta ou indiretamente pelo abuso.

Com a inovação trazida pela Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019, o legislador explicitou a confusão patrimonial e o abuso de autoridade a ser aplicado no instituto da desconsideração, trazendo entendimento ora antes pertencente a doutrina e jurisprudência.

§ 1º Para os fins do disposto neste artigo, desvio de finalidade é a utilização da pessoa jurídica com o propósito de lesar credores e para a prática de atos ilícitos de qualquer natureza.

§ 2º Entende-se por confusão patrimonial a ausência de separação de fato entre os patrimônios, caracterizada por:

I - cumprimento repetitivo pela sociedade de obrigações do sócio ou do administrador ou vice-versa;

II - transferência de ativos ou de passivos sem efetivas contraprestações, exceto os de valor proporcionalmente insignificante; e

III - outros atos de descumprimento da autonomia patrimonial.

§ 3º O disposto no caput e nos §§ 1º e 2º deste artigo também se aplica à extensão das obrigações de sócios ou de administradores à pessoa jurídica.

§ 4º A mera existência de grupo econômico sem a presença dos requisitos de que trata o caput deste artigo não autoriza a desconsideração da personalidade da pessoa jurídica.

§ 5º Não constitui desvio de finalidade a mera expansão ou a alteração da finalidade original da atividade econômica específica da pessoa jurídica. (BRASIL, 2019)

Para finalística de elucidação da temática, o Código de Defesa do Consumidor traz as aplicações do instituto da desconsideração da personalidade jurídica.

SEÇÃO V

Da Desconsideração da Personalidade Jurídica

Art. 28. O juiz poderá desconsiderar a personalidade jurídica da sociedade quando, em detrimento do consumidor, houver abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social. A desconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração.

§ 2º As sociedades integrantes dos grupos societários e as sociedades controladas, são subsidiariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes deste código.

§ 3º As sociedades consorciadas são solidariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes deste código.

§ 4º As sociedades coligadas só responderão por culpa.

§ 5º Também poderá ser desconsiderada a pessoa jurídica sempre que sua personalidade for, de alguma forma, obstáculo ao ressarcimento de

prejuízos causados aos consumidores. (BRASIL, 1990)

Não obstante, na seara trabalhista a Consolidação das Leis do Trabalho mediante a reforma trabalhista fundamentou a aplicação da desconsideração indireta, conforme a conceituação de grupo econômico com previsibilidade no artigo 2º.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (BRASIL, 1943)

É essencial explicar, que nos aspectos processualísticos de qualquer incidente da desconsideração da personalidade jurídica, deve categoricamente respeito ao devido processo legal, contraditório e ampla defesa, a fim de garantir a necessidade de preservar a garantia constitucional.

Qualquer suscitação de desconsideração da personalidade jurídica, seja inversa ou indireta sem o respeito constitucional será infração passível de nulidade, não permitindo a finalística do instituto que é inibir a violação de direito.

O contraditório e a ampla defesa em um processo de desconsideração é premissa integral de defesa processual, permitindo que não haja imoderação dentro da lide, permitindo a premissa igualitária.

Essa assertiva processual vem consagrada como direitos fundamentais de primeira geração, possuindo atributo específico para não ser objeto de alteração. "LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;" (BRASIL, 1988)

O código de processo civil entre suas normas fundamentais assevera:

Art. 7º É assegurada às partes paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório.

Art. 9º Não se proferirá decisão contra uma das partes sem que ela seja previamente ouvida. (BRASIL, 2015)

Além disso, tais princípios possuem o condão de elevar a democratização processual e prestação jurisdicional, permitindo o acesso ao judiciário e oportunidade de contradizer e defender o seu patrimônio que se vê acometido de esvair-se.

Ao respeitar os princípios do contraditório e ampla defesa, ocorre a proibição de decisões repentinas e inesperadas por parte do judiciário, sem manifestação de provas e demais atos processuais, em especial de decisões de ofício por parte do magistrado ou por requerimento da parte.

É inimaginável qualquer aplicação de incidente da desconsideração da personalidade jurídica sem esse respaldo, onde qualquer inibição destes institutos é afronta literal aos direitos fundamentais e conseqüente violação dupla a dignidade da pessoa humana inerente a pessoa natural constituído da pessoa jurídica.

Sendo assim, para aplicação assertiva da desconsideração da personalidade jurídica, o Código de Processo Civil preceitua:

Art. 133. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica será instaurado a pedido da parte ou do Ministério Público, quando lhe couber intervir no processo.

§ 1º O pedido de desconsideração da personalidade jurídica observará os pressupostos previstos em lei.

§ 2º Aplica-se o disposto neste Capítulo à hipótese de desconsideração inversa da personalidade jurídica. (BRASIL, 2015)

O próprio legislador no §1º do artigo 133 do Código de Processo Civil dispõe que o pedido de desconsideração deve observar os pressupostos legislativo, ou seja, sua aplicabilidade sem respeito aos princípios é ineficaz.

Além disso, o incidente pode ser aplicado em todas as fases processuais, não se limitando a execução “Art. 134. O incidente de desconsideração é cabível em todas as fases do processo de conhecimento, no cumprimento de sentença e na execução fundada em título executivo extrajudicial.” (BRASIL, 2015)

Na seara trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho após a edição da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, inseriu a sua aplicabilidade ao processo do trabalho. “Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da

personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.” (BRASIL, 2017)

Contundentemente, o próprio direito do trabalho mediante os seus princípios protecionistas, permite a aplicabilidade do instituto da desconsideração, sob a premissa de garantir a proteção à parte hipossuficiente da relação, ou seja, o empregado.

Nesse sentido, objetiva-se sua aplicabilidade na fundamentação de proteção social, concretude dos direitos e sob a prerrogativa de garantia mínima existencial em face do princípio da dignidade da pessoa humana, permitindo que por questões negligenciais e específicas, o recebimento de valores a título de verbas trabalhistas quando insolvente na pessoa constituída através da penetração no patrimônio dos sócios. Além disso, o caráter alimentar das verbas trabalhistas facilita a instauração do incidente na seara trabalhista, face ao desequilíbrio das partes litigantes, assentindo na satisfação dos créditos existentes.

4 DA RELATIVIZAÇÃO DA (IM) PENHORABILIDADE SALARIAL NA SEARA TRABALHISTA

Para alcançar-se a tutela jurisdicional e satisfazer a obrigação ora devida, a doutrina processual opera-se mediante atos que converge em liquidar a prestação com as prerrogativas legislativas existentes.

O direito para que se exija de outrem o cumprimento obrigacional se auxilia no ordenamento jurídico pátrio, adimplida por processos executórios na senda judiciária.

Uma das possibilidades de satisfazer a prestação ora devida é mediante a penhora com o objetivo de assegurar efetivamente o demandado na via processual, com o ato de apreender e depositar bens para satisfação dos créditos.

O Código de Processo Civil leciona em seu artigo 831 “Art. 831. A penhora deverá recair sobre tantos bens quantos bastem para o pagamento do principal atualizado, dos juros, das custas e dos honorários advocatícios.” (BRASIL, 2015).

Conforme preceituado, a penhora deverá recair sobre tantos bens quantos bastem para concretizar a liquidação do crédito, porém, alguns bens não estão sujeitos a execução, sendo considerados impenhoráveis ou inalienáveis. O artigo 833 do Código de Processo Civil traz esse rol.

Art. 833. São impenhoráveis:

- I - os bens inalienáveis e os declarados, por ato voluntário, não sujeitos à execução;
- II - os móveis, os pertences e as utilidades domésticas que guarnecem a residência do executado, salvo os de elevado valor ou os que ultrapassem

- as necessidades comuns correspondentes a um médio padrão de vida;
- III - os vestuários, bem como os pertences de uso pessoal do executado, salvo se de elevado valor;
- IV - 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, ressalvado o § 2º ;
- V - os livros, as máquinas, as ferramentas, os utensílios, os instrumentos ou outros bens móveis necessários ou úteis ao exercício da profissão do executado;
- VI - o seguro de vida;
- VII - os materiais necessários para obras em andamento, salvo se essas forem penhoradas;
- VIII - a pequena propriedade rural, assim definida em lei, desde que trabalhada pela família;
- IX - os recursos públicos recebidos por instituições privadas para aplicação compulsória em educação, saúde ou assistência social;
- X - a quantia depositada em caderneta de poupança, até o limite de 40 (quarenta) salários-mínimos;
- XI - os recursos públicos do fundo partidário recebidos por partido político, nos termos da lei;
- XII - os créditos oriundos de alienação de unidades imobiliárias, sob regime de incorporação imobiliária, vinculados à execução da obra.
- § 1º A impenhorabilidade não é oponível à execução de dívida relativa ao próprio bem, inclusive àquela contraída para sua aquisição. (BRASIL, 2015)

Para fins de delimitação do tema desse trabalho vamos nos ater ao inciso IV que retrata a impenhorabilidade salarial e sua aplicabilidade na seara trabalhista no que tange a satisfação de créditos de natureza trabalhista.

É mister adentrarmos na diferenciação oriunda do Código de Processo Civil de 1973 para o de 2015. A previsão contida no diploma anterior traz em seu caput “Art. 649. São absolutamente impenhoráveis” (BRASIL, 1973), divergindo do diploma atual “Art. 833. São impenhoráveis:” (BRASIL, 2015)

Nessa perspectiva, com a edição do Código de Processo Civil de 2015, a impenhorabilidade deixou de ser absoluta, permitindo-se a sua relativização.

A previsão de impenhorabilidade de determinados bens possui respaldo no que tange a garantia de direitos fundamentais previstos constitucionalmente, em especial ao princípio da dignidade da pessoa humana e sua existência digna.

A proteção refletida sob a remuneração se esbarra no viés de assegurar o mínimo

existencial do executado e de sua família, trazendo no bojo do Código de Processo Civil a consagração de um teto-limite, ou seja, conforme §2º do artigo 833 as importâncias não excedentes a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais são impenhoráveis.

Conforme Louise Serrano Bezerra e Pedro Henrique de Almeida de Godoy “a garantia da impenhorabilidade constitui-se uma limitação aos meios executivos que asseguram a tutela jurisdicional, tendo como fundamento básico a preservação da dignidade mínima do devedor [...]” (BEZERRA, GODOY, 2020, p. 623)

A impenhorabilidade salarial começou a operar de forma relativizada a fim de estabelecer um equilíbrio entre o mínimo existencial e a dignidade da pessoa humana mediante a reciprocidade de garantias constitucionais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) órgão responsável internacionalmente por gerir questões de proteção ao trabalho, preceitua em sua Convenção nº 95, artigo 10 a proteção contra penhora relativa.

Artigo 10

1. O salário não poderá ser objeto de penhora ou cessão, a não ser segundo as modalidades e nos limites prescritos pela legislação nacional.
2. 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. (BRASIL, 2019)

Como previsto não existe impedimento absoluto de penhora do salário internacionalmente, antes, deve ser julgada a medida necessária para assegurar a manutenção do trabalhador e de sua família, aplicando-se o instituto da penhora parcial para garantir a subsistência de ambos.

Como se denota, o objetivo principal da impenhorabilidade salarial é proteger a dignidade do devedor, porém, tal instituto inúmeras vezes prejudica terceiros se tornando uma barreira para satisfação do crédito. (BREITENBACH, MENEZES, LIRA, 2019, p. 100)

Sob a perspectiva de impenhorabilidade salarial, salvo nas previsões expressas no §2º do artigo 833 do Código de Processo Civil, este instituto vem se modificando perante a justiça do trabalho no que tange a satisfação de verbas trabalhistas.

A impenhorabilidade salarial deve ser analisada como medida excepcionalíssima, depois de esgotadas as vias de satisfação do crédito. Segundo Fábio Gabriel Breitenbach, Paulo de Tarso Duarte Menezes e Ana Flávia Ferreira Lima Lira:

[...] para obtenção da satisfação do crédito do exequente, visto que isso representa uma parcela do direito fundamental à ação, garantido constitucionalmente, a penhora parcial do salário mostra-se como meio eficaz, hábil e constitucionalmente assegurado para garantir a efetividade da tutela executiva, mormente quando se verifica que o bloqueio de parte da renda do devedor não o privará de sua dignidade e de sua família. (BREITENBACH, MENEZES, LIRA, 2019, p. 102)

A interpretação da impenhorabilidade do salário não pode ser visualizada com rigidez, antes deve ser relativizada sob a premissa da dignidade do devedor na constrição de seus débitos, garantindo a manutenção de sua subsistência e de seus dependentes, assegurando o princípio basilar do Estado Democrático de Direito, ou seja, a Dignidade Humana.

A efetividade da prestação jurisdicional no qual é conferido ao magistrado as peculiaridades do caso concreto, sustenta o vértice da penhora parcial. Ainda que haja uma previsão de que a penhorabilidade pode ocorrer somente acima de 50 (cinquenta) salários-mínimos, a justiça trabalhista possibilita a penhora em valores remuneratórios inferiores.

Considerando que na maioria das demandas originárias na justiça do trabalho é inerente a verbas trabalhistas, de caráter alimentar, ele se consagra na efetividade da previsão inicial do §2º do artigo 833, no qual relativa a aplicabilidade para pagamento de prestação alimentar.

Com a relativização da penhora salarial, podemos observar duas decisões do Tribunal Superior do Trabalho proferidas no processo TST-ROT-6126-29.2020.5.15.0000² e RO-1002653-49.2018.5.02.000³ e entendimento do Superior Tribunal de Justiça no EREsp 1582475/MG, Rel. Ministro BENEDITO GONÇALVES, CORTE ESPECIAL, julgado em 03/10/2018, REPDJe 19/03/2019, DJe 16/10/2018⁴.

No primeiro recurso, houve a confirmação da penhorabilidade salarial no importe de 15% (quinze por cento) do valor dos rendimentos sob uma liquidez de R\$ 3.759,00 (três mil setecentos e cinquenta e nove reais), sob o argumento de que o §2º preceitua que em prestações alimentares independem sua origem para penhora.

2 Acórdão disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=6126&digitoTst=29&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em 03 de jul de 2021.

3 Acórdão disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1002653&digitoTst=49&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTs t=0000&submit=Consultar>. Acesso em 03 de jul de 2021.

4 Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/cpc-na-pratica/302408/a-mitigacao-da-penhora-dos-salarios-pelo-superior-tribunal-de-justica>. Acesso em 03 de jul de 2021.

No segundo recurso, a negativa da penhorabilidade salarial do valor dos rendimentos foi ponderada mediante a subsistência do executado, que no caso concreto percebia aposentadoria equivalente a um salário-mínimo e que no presente caso, se houvesse penhora, ele iria sobreviver com ínfimos meio-salário, indo em descompasso com o princípio da dignidade da pessoa humana. Além disso, a própria constituição assegura como direito social a percepção de 01 (um) salário-mínimo como diretriz básica de sobrevivência.

Nesses dois casos podemos observar a relativização da aplicabilidade da penhorabilidade do salário mediante o princípio da dignidade da pessoa humana.

A interpretação da penhorabilidade salarial somente é possível mediante a preservação de um tanto necessário para a proteção aos rendimentos necessários para uma existência digna, garantindo a dignidade da pessoa humana ao executado e satisfazendo os créditos de caráter alimentar.

Além disso, a relativização da garantia da penhorabilidade do salário é plenamente aceitável cumulado com o incidente de desconsideração da personalidade jurídica, tendo em vista que este último objetiva a satisfação dos créditos oriundos de fraudes ou mecanismos similares que não permitiram a satisfação do crédito.

Contudo, para que seja efetivada a cumulação, deve-se levar em consideração a subsistência mínima, existência digna e o princípio da dignidade da pessoa humana, que norteia todo ordenamento jurídico e seus atos processuais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No plano constitucional, a dignidade da pessoa humana busca revelar uma estratégia de resguardo e promoção da existência digna, alinhando-se a realidade social e balizando toda estrutura jurídica.

Qualquer aplicabilidade legislativa, jurisprudencial ou doutrinária sem observar o princípio da dignidade da pessoa humana, padece de eficácia e constitucionalidade, já que este evoca os parâmetros valorativos de uma sociedade.

No escopo processual, o ideário da satisfação da tutela jurisdicional executiva mediante o cumprimento da obrigação ora assumidas transcende a limitação da separação patrimonial preceituada, onde, por intermédio do instituto da desconsideração da personalidade jurídica é assegurado o recebimento de créditos decorrentes do inadimplemento contratual.

Diante de um incidente de desconsideração da personalidade jurídica, a penetração no patrimônio da pessoa natural, após esgotadas todas as vias executórias da pessoa constituída, promove o equilíbrio entre o direito e as partes envolvidas,

desde que realizada no respeito ao devido processo legal, contraditório e ampla defesa.

A alteração legislativa da impenhorabilidade salarial prevista no Código de Processo Civil permitiu a relativização de sua aplicabilidade, sendo facultado a sua aplicação para satisfação de créditos de origens de prestação alimentar, independente de sua origem e valores.

Nessa senda, o processo do trabalho observou a sua relativização possibilitando a aplicação da penhora salarial nos processos, tendo em vista que as verbas trabalhistas constituem créditos de prestação alimentar.

Além disso, a cumulatividade da aplicação do incidente de desconsideração da personalidade jurídica e a penhorabilidade do salário de forma harmonizada e em respeito aos preceitos constitucionais legislativos, mostra-se assertivo e plenamente aceitável ao Direito do Trabalho, desde que na sua execução haja respeito ao princípio basilar da Dignidade da Pessoa Humana.

Portanto, a utilização dos institutos da desconsideração da personalidade jurídica cumulado com a relativização da penhora salarial somente é possível e aceitável se houver respeito e promoção da dignidade da pessoa humana de forma recíproca, possibilitando a devida efetividade processual.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Manoel Carpena. Desconsideração da personalidade Jurídica. **Revista da EMERJ**, v. 2, n. 8, 1999. Disponível em: <https://core.ac.uk/reader/20032940>. Acesso em: 03 jul. 2021.

ANDRIGHI, Fatima Nancy. **Desconsideração da personalidade jurídica**. In: Palestra UNIP-Tele-Conferência em Tempo Real, Universidade Paulista–UNIP, Brasília. 2016. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/79058573.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2021.

BEZERRA, Louise Serrano; GODOY, Pedro Henrique Almeida de. DA IMPENHORABILIDADE À PENHORA PARCIAL DE SALÁRIO: ANÁLISE COMPARATIVA À LUZ DOS CÓDIGOS DE PROCESSO CIVIL DE 1973 E 2015. **Revista FIDES**, v. 11, n. 2, p. 614-632, 2020. Disponível em: <http://www.revistafides.ufrn.br/index.php/br/article/view/526>. Acesso em: 03 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 jul. 2021.

BRASIL. **Lei 5.869 de 11 de janeiro de 1973**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869impressao.htm. Acesso em: 03 jul 2021.

BRASIL. (Constituição Federal de 1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 01 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.078 de 11 de setembro de 1990**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 03 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 03 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 01 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 03 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.874 de 20 de setembro de 2019**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm#art7. Acesso em: 03 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.088 de 05 de novembro de 2019**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 03 jul 2021.

BREITENBACH, Fábio Gabriel; MENEZES, Paulo de Tarso Duarte; LIRA, Ana Flávia Ferreira Lima. **Possibilidade da penhora do salário como meio de conferir efetividade à execução**. Juris Plenun. Ano XV. N. 89. 2019. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63205204/Controle_de_constitucionalidade_concreto_-_defesa_da_constituicao_e_mudancas_com_o_sistema_de_precedentes20200505-36094-10679oa.pdf?1588689229=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCONTROLE_DE_CONSTITUCIONALIDADE_CONCRETO.pdf&Expires=1625353992&Signature=czE6TRabRn1ZyM7fwPeeKSk8v09pV9FK45OQ~zzQ-cQni5v6wiBb4xhTRBG5qlorwuCjRV8hUwOSq8gIEgWEK97u-X0m-d927bwRwzOd0hn6TfFialknlpux39B~bzXJuxonS~8I7rbfdmX7Cm31F~JGTUGZ-

SAOPjC3cEn5o5Dt5TllxGBUgQJef9HZpW~RBm3Lee05VEKg~Q-89Bd2AWHEPhTGznXYwudxYf35hGWdoXMYC6uuAzAXtlS0p8RbNXuFiGkB6CVS4j8LjaYiIIQVlstk5j8oUMsB1X1WrDaD4vrc29nc~IVJnCS~6QRkRTdWHRRixpY5Q~0-ejNVw___&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=91. Acesso em: 03 jul. 2021.

DIDIER JR, Fredie. **Aspectos processuais da desconsideração da personalidade jurídica. Reflexos do Novo Código Civil no Direito Processual**. Salvador: Editora JusPODIVM, 2006.

FACHIN, Zulmar; SOUZA, Patricia Verônica Nunes Carvalho Sobral. O princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento para o estado contemporâneo: um olhar sob o viés dos direitos da personalidade. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**, v. 7, n. 3, p. 311-340, 2019.. Disponível em: <https://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/610/pdf>. Acesso em: 03 jul. 2021.

GONÇALVES, Dalva Araújo et al. Desconsideração da personalidade jurídica. **JICEX**, v. 3, n. 3, 2014. Disponível em: <http://unisantacruz.edu.br/revistas/index.php/JICEX/article/view/499>. Acesso em: 03 jul. 2021.

GUERRA, Sidney; EMERIQUE, Lílian Márcia Balmant. O princípio da dignidade da pessoa humana e o mínimo existencial. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, v. 9, p. 379-97, 2006. Disponível em: <http://fdc.br/arquivos/mestrado/revistas/revista09/artigos/sidney.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2021.

LEMOS JUNIOR, Eloy Pereira Lemos; BRUGNARA, Ana Flávia. O princípio da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico brasileiro. **RFD-Revista da Faculdade de Direito da UERJ**, n. 31, p. 86-126, 2017. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rfduerj/article/view/26639/20692>. Acesso em: 30 junho 2021.

MARTINI, Sandra Regina; STURZA, Janaína Machado. A dignidade humana enquanto princípio de proteção e garantia dos direitos fundamentais sociais: o direito à saúde. **Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário**, v. 6, n. 2, p. 25-41, 2017. Disponível em: <https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/article/view/367/453>. Acesso em: 03 jul 2021.

MEDEIROS NETO, Elias Marques Medeiros; TOLEDO, André Medeiros. A dignidade

da pessoa humana e o novo Código de Processo Civil. **Cadernos de Direito**, v. 17, n. 32, p. 357-407, 2017. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Cad-Dir_n.32.15.pdf. Acesso em: 02 jul. 2021.

ONU, Assembleia Geral da ONU (1948). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf. Acesso em: 03 jul 2021.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social. **Revista Interesse Público**, v. 4, n. 2, p. 23-48, 1999. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/29146399/32229-38415-1-pb.pdf?1349703030=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DO_principio_da_dignidade_da_pessoa_human.pdf&Expires=1624044554&Signature=Y-KQow-qfdVQgh-FnpNp4y3xymWpYYJ9CaFXOPqXIIIzBIHyrlycSs7gmyYTO5Wmy7sO6nIL8pi-DCrvhq27IAOrzc9P8j-S~2lth6dHjGhqKDynlDDr5PZT9mjfCdoQDOvWmpELf0Vjkk-3FWQyr7aNljxlGn79d1qIYa-rsaX-6xPwopqrPYGjPQI2oC9N9XrjSTcsL8bE7Ujsc4mqNjf-so~fBVvMibUbcuNRkZ8fFopFWQi78m-SOqluza8TKNtE88vo~QA3mhp8AYzaagel6D-fKI66uo51ymTBsHbvpeovmshxA-QiAZNu6RwFA30Lf4xAmU90TKozYCBGvAOlaw____&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 18 jun. 2021.

TALAMINI, Eduardo. **Incidente de desconsideração de personalidade jurídica**. Publicado em, v. 2, n. 03, 2016. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/43502745/02_Incidente_desconsideracao_pj.pdf?147442444=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DIncidente_de_desconsideracao_de_personal.pdf&Expires=1625342953&Signature=ObD3BARPsUEYKI4BIjttyTQKHTz6XtoNdiDvB-TuLrkP56putA9uF2iFsoPoTQtyk5NNDcbVKuOnYmc-VU6Ib2bAAh28ixc7ZWohNkT4L-jVjdi01zSqK9o2WWjjlxVHfhTgP62JdwpoGY-SqPiwgumUci-IJLkHnT60glBOTZFoaho-Ci6giv7EK2tbxsgbRRoIMxmeC94oSaBGgWoB3nrbxx9aRPeUNPgOckT-X-hcv-7vpU3I-j3wSYI~u3G3W0TqLVRnfa7OeCZu66OCn8NvDiw7B6aJIFHBe1nync3nnpnkDAEhkS8M-Bpv5oYIYC6-bU~CbUYZTCAf~x-08qN1jA____&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 03 jul 2021.

Publicado originalmente na *Rev. direitos fundam. democ.*, v. 28, n. 1, p. 175-196, jan./abr. 2023.

O COMPLIANCE COMO INSTRUMENTO DE MITIGAÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

COMPLIANCE AS AN INSTRUMENT FOR MITIGATION OF LABOR CONFLICTS

Gabriela Meloni Neri da Fonseca
Valéria Bononi Gonçalves de Souza

RESUMO: O *Compliance* é tema atual e recorrente em meios corporativos, apesar de sua aplicação ser novidade na esfera trabalhista. Estudos vêm comprovando a efetividade desse método, também nessa seara, como estratégia no processo de adequação da empresa à legalidade. Hodiernamente, vê-se que o Brasil apresenta um cenário com alto índice de litígios trabalhistas, problema que se tornou corriqueiro quando a classe trabalhadora iniciou a busca por seus direitos. Nesse sentido, entende-se que esses problemas surgem diante da supressão e abuso de direitos trabalhistas. À medida em que os índices de processos trabalhistas aumentam, conclui-se que os problemas laborais tomam rumos desproporcionais, sendo necessárias mudanças para que os direitos dos trabalhadores sejam cumpridos. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe sobre os deveres da empresa para com o colaborador. Assim, vê-se que quando normas desse sentido não são cumpridas, resultam em conflitos, que quando não resolvidos durante o pacto laboral, podem chegar ao Judiciário. Nesse sentido, o *Compliance* pode ser entendido como um processo para cumprir normas (Martins, 2021). Nessa perspectiva, tem-se que um programa de *Compliance* pode colaborar para a criação de um compromisso social e empresarial entre empregado e empregador. Além disso, a implementação do programa de *Compliance* poderá servir como instrumento hábil de mitigação dos conflitos trabalhistas nas empresas, além de promover o bem-estar empresarial, com o objetivo de mitigar os problemas que cercam o mundo corporativo.

Gabriela Meloni Neri da Fonseca

Estudante do 5º ano do Curso de Direito na Universidade Paranaense;

Valéria Bononi Gonçalves de Souza

Mestre em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP.

PALAVRAS-CHAVE: Compliance, Direito do Trabalho, Mitigação de Conflitos, Direitos Trabalhistas.

ABSTRACT: Compliance is a current and recurring topic in corporate environments, despite its application being new in the labor sphere. Studies have proven the effectiveness of this method also in this area, as a strategy in the process of adapting the company to legality. Nowadays, we see that Brazil presents a scenario with a high rate of labor disputes, a problem that became commonplace when the working class began the search for their rights. In this sense, it is understood that these problems arise due to the suppression and abuse of labor rights. As the rates of labor lawsuits increase, it is concluded that labor problems are taking a disproportionate turn, and changes are necessary so that workers' rights are fulfilled. The Consolidation of Labor Laws (CLT) provides for the company's duties towards employees. Thus, it can be seen that, when standards of this nature are not complied with, conflicts result, which, when not resolved during the labor agreement, can reach the Judiciary. In this sense, Compliance can be understood as a process to comply with standards (Martins, 2021). From this perspective, a Compliance program can help create a social and business commitment between employee and employer. Furthermore, the implementation of the Compliance program can serve as a skillful instrument for mitigating labor conflicts in companies, in addition to promoting corporate well-being, with the aim of mitigating the problems that surround the corporate world.

KEY WORDS: Labor Compliance, Labor Law, Conflict Mitigation, Labor Rights.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO

2 COMPLIANCE: CONCEITOS E EVOLUÇÃO

2.1 Conceito de *Compliance*

2.2 As origens do *Compliance* e os reflexos na legislação anticorrupção

2.3 Aplicação do *Compliance* ao Direito Trabalhista

3 A APLICAÇÃO DE PROGRAMAS DE COMPLIANCE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1 A implantação do *Compliance* trabalhista na rotina organizacional e nas relações de trabalho

3.2 Impactos de um *Compliance* na relação de emprego

3.3 Código de ética e normas empresariais e seus efeitos

3.4 Os efeitos práticos de um programa de *Compliance* no âmbito trabalhista

CONSIDERAÇÕES FINAIS

REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo estudar o *Compliance* trabalhista e sua eficácia diante de sua aplicação, ao ser utilizado como ferramenta para findar as corrupções existentes nos meios corporativos, bem como mitigar os conflitos trabalhistas deles decorrentes.

O *Compliance* é um termo advindo do verbo inglês *to comply*, que tem o significado de estar em conformidade. Dessa forma, quando esse método adentra ao ramo jurídico, tem como objetivo apontar as diretrizes que uma empresa deverá seguir para estar em conformidade com o ordenamento jurídico brasileiro.

Martins (2021) conceitua o *Compliance* como um processo para cumprir normas. Ainda, complementa que a empresa passa a adotar um código de ética, pautado na moral, na honestidade e na transparência, com o intuito de evitar, identificar e sanar problemas laborais.

No mesmo sentido, Fita (et al., 2020) citam que o *Compliance* requer a interconexão dos setores, como ferramenta imprescindível de ajuda no cumprimento dos direitos trabalhistas, a fim de obter um ambiente de trabalho, onde os colaboradores produzam mais resultados.

Assim, diante da importância do *Compliance* no mundo jurídico, sabe-se que pode ser adotado em diversas áreas, como tributária, fiscal e trabalhista. O presente trabalho se aprofundou na aplicação no âmbito trabalhista, demonstrando a possibilidade de gerenciar os riscos decorrentes da relação entre empregado e empregador, para ser possível promover um ambiente de trabalho saudável e mitigar os litígios trabalhistas.

Nessa perspectiva, diante das origens do *Compliance*, da análise do seu conceito e seus reflexos na Lei Anticorrupção, é possível entender os efeitos práticos desse programa na área trabalhista, bem como compreender os impactos desse método na relação de emprego e como ocorre sua implantação na prática, diante da rotina organizacional.

Nesse diapasão, o *Compliance* demonstra sua importância para o Direito nos dias atuais, ao passo que analisa os riscos gerados pelas empresas, garantindo, assim, a aplicação eficaz de normas, leis e regulamentos, de maneira a prevenir riscos, conflitos judiciais e penalidades.

Em suma, por meio de uma revisão bibliográfica e análise jurisprudencial, o presente trabalho tem por objetivo demonstrar os aspectos relevantes do *Compliance* trabalhista e como essa temática é fundamental para garantir a eficiência da aplicação das normas legislativas dentro das organizações.

2 COMPLIANCE: CONCEITOS E EVOLUÇÃO

2.1 CONCEITO DE COMPLIANCE

O *Compliance* pode ser conceituado, em sentido amplo, como sendo o cumprimento de regras, regulamentos, normas, leis e padrões legais a que são submetidas as organizações ou setores dessa estrutura em específico (Martins, 2021). Nesse sentido, compreende-se o *Compliance* como um método que envolve uma estrutura por inteiro, desenvolvendo práticas que possam garantir que a organização siga os pontos determinantes, impostos de forma interna e externa.

De acordo com Bertocelli (2020, p.40):

O termo *compliance* tem origem no verbo inglês *to comply*, que significa agir de acordo com a lei, uma instrução interna, um comando ou uma conduta ética, ou seja, estar em *compliance* é estar em conformidade com as regras internas da empresa, de acordo com procedimentos éticos e as normas jurídicas vigentes.

O conceito de *Compliance* ainda pode ser referenciado como um cumprimento estrito de regras. Assim, verifica-se que esse termo é amplamente utilizado em diversos contextos, como no ambiente empresarial, na área jurídica, na gestão de riscos, no âmbito trabalhista e em muitos outros campos (Bertocelli, 2020, n.p).

Dessa forma, o *Compliance* vem tratar da adoção de mecanismos, pelas empresas e organizações, que estabeleçam normas a serem cumpridas, com o fim de evitar atos indevidos tanto por parte dos colaboradores, quanto por parte dos empregadores (Bertocelli, 2020, n.p). No entanto, o *Compliance*, não é apenas um método que previne riscos, mas sim um projeto que visa alcançar um ambiente efetivo e digno de trabalho.

Nesse viés, entende-se que o objetivo do *Compliance* é promover a integridade, a ética e a conformidade legal dentro de uma organização, visando também a mitigação dos riscos ao evitar transparências regulatórias ou legais.

Assim, quando o *Compliance* trabalhista surge, vê-se que esse método inovador é a prática que visa garantir que uma empresa esteja em estrita conformidade com todas as leis, regulamentações e normas trabalhistas aplicáveis. Ademais, esse método se envolve ao contexto atual, de modo a garantir que as empresas sigam as regras previstas para as relações de trabalho, direitos dos funcionários e outras questões relacionadas à mão de obra.

Por isso, seu objetivo no ramo trabalhista é garantir que a organização respeite

os direitos dos trabalhadores, a transparência das leis trabalhistas para promover um ambiente de trabalho digno, justo e ético (Bertocelli, 2020, n.p).

Nesse sentido, assevera Damaceno (2020, n.p):

A palavra *Compliance* mostra não somente o ato de cumprir o conjunto de disciplinas ou normas previamente estabelecidas em uma empresa, mas, ainda, para evitar, detectar e tratar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer.

Em suma, o *Compliance* pode ser compreendido como esse processo que cumpre normas, onde a empresa poderá adotar um código de conduta ou de ética, baseado em princípios empresariais, que venha pautado em moral, clareza e dignidade, visando sanar os diversos problemas decorrentes do contrato de trabalho.

2.2 AS ORIGENS DO COMPLIANCE E OS REFLEXOS NA LEGISLAÇÃO ANTICORRUPÇÃO

Diante do cenário real, é possível compreender que o *Compliance* teve sua noção inicial fundada em um mecanismo de combate à corrupção e suas práticas, advindo da administração pública. Assim, tornou-se uma ferramenta empresarial que visa garantir as funções sociais de uma empresa.

Hodiernamente, o *Compliance* ganhou destaque no Brasil, devido à Operação Lava Jato, e à desordem iniciada diante da corrupção, fato que introduziu no conceito de *Compliance* a finalidade de reduzir riscos nas empresas, bem como melhorar a atração em investimentos e adequar a organização nos termos éticos.

No entanto, ao se inserir no contexto histórico do *Compliance*, vê-se que ele surgiu enfrentando colapsos de empresas e resolvendo problemas de negócios. Ao se falar em colapso empresarial, entende-se que existe dentro da relação criada no setor empresarial situações antiéticas que vão contra a legislação e são frutos de corrupção. Portanto, essas empresas precisam estar em constante desenvolvimento para sanar os problemas advindos do meio social.

Ademais, diversas empresas praticam essa “corrupção” no que tange à garantia de direitos aos seus funcionários, já que muitas vezes esses direitos são suprimidos. Dessa forma, a partir de direitos suprimidos, como o pagamento de verbas salariais, adicionais de insalubridade, periculosidade, entre outros, posteriormente, surgem litígios trabalhistas. Via de regra, após findar o contrato de trabalho, fato que gera desconforto entre as partes.

Nesse sentido, quando esse cenário vem à tona, ao tentar combater a corrupção que é praticada pelo empregador, o conceito de *Compliance* surge, sendo direcionado de uma forma que pode ser possível enfrentar tal problema. Ademais, afirmando essa informação, (Canto et al., 2020, p. 340):

O combate a toda e qualquer prática de corrupção é dever não somente da Administração Pública, como de todos os cidadãos e, em especial, das pessoas jurídicas (sociedades empresariais e civis). Para tanto, no âmbito empresarial, a implantação de sistema anticorrupção ganha viés essencial, pois programas de *compliance* anticorrupção e antissuborno permitem às organizações evitar ou mitigar riscos do envolvimento nestas práticas nocivas, promover a confiança nos negócios e melhorar sua reputação no mercado, atraindo investimento e fidelizando suas relações.

Nessa perspectiva, de fato a implementação do *Compliance* pode ser uma forma de evitar as ações corruptivas dentro de uma empresa, bem como de trazer um novo conceito de normas a serem seguidas, para que seja possível alcançar um bem comum a todos dentro da organização. Isso gera o bem-estar social, alavancando a imagem da empresa, bem como, concretizando um ambiente digno de se trabalhar (Canto, et al., 2020, p. 340). Contudo, mesmo que o *Compliance* tenha adquirido destaque no Brasil nos últimos anos, possui sua origem há algumas décadas.

Infere-se do histórico do *Compliance* que seu reconhecimento diante do cenário legislativo se deu na área financeira, conforme citado acima e esse reconhecimento aconteceu por volta dos anos 1990, após haver a cobrança da existência do *Compliance* na Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e no Banco Central do Brasil (BACEN), em suas atividades.

Em seguida, tem-se historicamente um marco para o *Compliance* no Brasil, sendo demonstrado em grande escala na operação Lava-Jato, com a Lei nº 12.846/2013, Lei Anticorrupção. Assim, entende-se que a Lei Anticorrupção determinou, de fato, vantagens em relação às sanções aplicadas às empresas que utilizam os programas de *Compliance*, pois a lei, de certa forma, minimizou as penalidades para empresas que possam comprovar a utilização da legislação da forma correta (Brasil, 2013).

Nesse sentido, de acordo com a Lei Anticorrupção (Brasil, 2013), o programa de *Compliance* consiste, para uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos internos que incentivem a denúncia de irregularidades que possam existir nas empresas, bem como insiste na aplicação de códigos de ética e de conduta presentes na rotina organizacional.

Com o advento da Lei, foi possível entender que as instituições começaram a ser pressionadas para introduzir em suas empresas uma forma de controlar a corrupção, ou seja, averiguar se as atividades desenvolvidas estão corretas e de acordo com a legislação vigente, com o fim de detectar e sanar possíveis vícios existentes na seara organizacional trabalhista.

Assim, a Lei Anticorrupção traz consigo um viés, demonstrando que políticas e diretrizes que possuam o objetivo de melhora nas corporações, podem resultar na aplicação efetiva de códigos traçados internamente, com base na legislação vigente.

É possível exemplificar como a falta de um *Compliance* pode gerar prejuízos. Carloto (2020, p. 23) cita a Petrobras como exemplo:

A Petrobras é um grande exemplo de prejuízo e sucesso concomitante por falta de *compliance*, inicialmente, e por ter um programa de conformidade e integridade, atualmente. O primeiro passo é sempre corrigir e minimizar o erro. Em um segundo momento, logo após uma crise de reputação, por irregularidades cometidas por seus executivos, o que levou a empresa-exemplo e outras a tomarem medidas severas, em sequência, e como resposta à reação, vem a implantação do programa de conformidade e a adoção de melhores práticas de governança. Hoje, a mesma empresa, com um programa efetivo de *compliance*, passa a ser um exemplo de cultura de prevenção e de fortalecimento da transparência, ética e *compliance*.

Além disso, a Lei Anticorrupção, também preceitua que esse programa deve ser estruturado de forma pessoal, ou seja, com base nos problemas e riscos atuais de uma organização em específico, para cada pessoa jurídica, a fim de que seja feito com base nas características próprias de cada um, com o objetivo de garantir uma aplicação efetiva, para mitigar os riscos da atividade empresarial (Brasil, 2013).

Cabe ainda ressaltar que o Decreto nº 8.420/2015 regulamentou a Lei Anticorrupção, pois adveio para constar quais as diretrizes que precisam ser aplicadas aos programas.

Com isso, vê-se que no Brasil a Lei Anticorrupção é de extrema relevância para incentivar a implantação dos programas de *Compliance*. Após virem à tona os escândalos da corrupção, compreendeu-se a necessidade de implantar programas que visam sanar problemas dentro das empresas, para que seja possível minimizar os erros dos empregadores em relação aos empregados e vice-versa. Em suma, a Lei se tornou um incentivo para aplicação do *Compliance* no país, bem como um grande marco do programa.

Portanto, as empresas começaram a perceber que o *Compliance* pode gerar

benefícios além do esperado, como expandir sua imagem social, alavancar o sucesso empresarial, destacar a empresa por tratar os funcionários de forma coesa e efetiva, bem como dinamizar os setores, para que possam trabalhar em conjunto, de forma efetiva, produzindo resultados satisfatórios.

2.3 APLICAÇÃO DO *COMPLIANCE* AO DIREITO TRABALHISTA.

Historicamente, sabe-se que o trabalho tem função essencial dentro da sociedade. Cada mudança, evolução e movimentação, atribui à vida do trabalhador novas rotinas. Dessa forma, com o passar dos anos e décadas, as relações de trabalho se tornaram mais intrínsecas e, conseqüentemente, com a globalização, iniciaram-se as crises nesse setor. Assim, a Consolidação das Leis do Trabalho entrou em vigor no ano de 1943. Entretanto, vê-se que sua demanda vem crescendo nas últimas décadas, em decorrência dos conflitos entre empregado e empregador e o desejo da sociedade em ter a garantia dos seus direitos firmados em Lei.

Sabe-se que no Brasil o índice de litígios trabalhistas vem crescendo demasiadamente e isso ocorre diante da supressão de direitos que são garantidos em lei, principalmente, após a Reforma Trabalhista. Ainda, o artigo 1º do Decreto-Lei nº 5.452, dispõe que “Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas” (Brasil, 1943). Portanto, aduz, nesse sentido, um pilar desenvolvido pelo Direito Trabalhista, que visa cuidar dessa relação, para que os direitos sejam cumpridos e frutifiquem uma relação saudável entre empregadores e empregados, de forma regular.

Em suma, diante do que foi exposto até aqui, é nítida a necessidade de se mudar a cultura organizacional, para que seja hábil buscar a transparência nas empresas, bem como seja possível, de fato, cumprir os direitos estabelecidos em lei para com o colaborador.

Assim, a aplicação do *Compliance* ao Direito Trabalhista serve para organizar as relações, implantar um código de normas para que todos saibam seus deveres, criando um ambiente de trabalho saudável, mitigando as discussões e, conseqüentemente, os litígios perante a Justiça do Trabalho.

Segundo Novelli (2016 n.p), o programa de *Compliance* trabalha sobre duas vertentes: vigiando os atos internos e externos e criando políticas que observam a legislação. Assim, é mais cômodo chegar ao cumprimento efetivo das normas previstas legalmente, já que a norma impõe a seguir o caminho correto dentro da organização.

Desse modo, vários aspectos do *Compliance* precisam de observação, antes da sua implantação. De acordo com Martins (2021):

O *compliance* trabalhista permite que a empresa desenvolva forma de gestão diferenciada, tanto em relação ao direito coletivo quanto no que tange ao individual de trabalho, implantando medidas que objetivem a prevenção de riscos dentro do ambiente de trabalho, observando tanto as regras de código interno quanto as leis trabalhistas, acordos e convenções coletivas, além das normas internacionais de proteção ao trabalho aplicáveis ao caso concreto.

Em suma, com essa aplicação, é possível criar um compromisso social e empresarial entre empregado e empregador, realizando o certo pelo bem de todos, sem ser apenas uma forma de punição.

Entende-se que o programa de *Compliance* pode ser instituído na esfera trabalhista, de forma fácil e que deve haver a união de todos os setores, ou seja, a interconexão destes, para que com as técnicas desenvolvidas, seja possível alcançar a conformidade com as normas e regulamentos trabalhistas, mitigando conflitos e alcançando um ambiente digno de trabalho a todos.

3 A APLICAÇÃO DE PROGRAMAS DE COMPLIANCE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1 A IMPLANTAÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA ROTINA ORGANIZACIONAL E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Lei Anticorrupção traz consigo a ideia de que as empresas assumem os riscos da atividade empresarial, bem como devem por si mesmas tratar dos problemas resultantes dessa relação. Por isso, o *Compliance* se tornou importante ferramenta no que tange à mitigação de conflitos.

Assim, de acordo com Martins (2021), tem-se que:

Sem qualquer sombra de dúvida, o *compliance* trabalhista é instrumento de suma importância, tanto com vistas à diminuição dos passivos trabalhistas (reclamações trabalhistas), quanto com vistas à tomada de medidas para a promoção de meio ambiente de trabalho saudável e adequado, com a prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, não apenas em razão de movimentos repetitivos, mas também em face de assédio moral, advindo de chefias sem preparo para liderar.

Nessa perspectiva, vê-se que com o preparo devido, a empresa é capaz de implementar esse programa e garantir o sucesso em suas relações interpessoais,

buscando de certa forma, o crescimento pessoal e empresarial de cada membro presente na empresa. Tudo isso colabora também para o desenvolvimento da empresa, que passa a ser mais bem vista ao construir uma imagem positiva perante toda a sociedade, preparando cada membro para uma atividade, trabalhando em equipe. Como já dizia Martins (2021) “[...], uma empresa que investe em *compliance*, tem como retorno a preservação de sua imagem, o respeito e a credibilidade dentro do mercado. Essa verdadeira blindagem da empresa tem valor imensurável.”.

A implantação do *Compliance* nas corporações precisa ser realizada com base em algumas medidas como, por exemplo: suporte de uma administração, realização de uma autoavaliação completa dos riscos existentes na empresa, realização de estudo focado nos Códigos de Conduta, regulamento interno e nas políticas da empresa, estabelecimento dos controles fixos internos e externos, realização de treinamentos com os funcionários, avanço dos processos voltados à gestão de pessoas, manutenção dos canais de denúncia internos e realização de investimento nas auditorias e monitoramentos.

Dessa forma, quando se fala na implantação desse método dentro das empresas e, conseqüentemente, dentro das relações de emprego, vê-se que é necessário criar uma organização geral, para que seja possível enquadrar todos a esse novo aprendizado. Martins (2021) aduz e explica que, além de organizar, é necessário que se tenha uma equipe especializada e competente para isso:

Com vistas à implantação do *compliance* trabalhista, resta necessária uma equipe com profissionais diferenciados, almejando abarcar as várias disciplinas necessárias tanto à prevenção e quanto à solução dos problemas que se apresentarem. Tal equipe deve ter, obrigatoriamente, advogados, contadores, técnicos de segurança do trabalho, recursos humanos e outros profissionais que se fizerem necessários.

Portanto, para que o *Compliance* possa ser implantado de forma efetiva, é necessário que se crie uma equipe preparada, em parceria com o setor de pessoas, que saiba quais são os objetivos a serem almejados e que se empenhem em retirar tudo do papel. Ainda, é necessário que a empresa crie o código de conduta, a partir da análise dos setores laborais, verificando, assim, qual a necessidade da empresa como um todo, para que seja possível trabalhar para sanar cada um dos vícios existentes.

Além disso, é interessante que se tenha um canal de denúncias para que o empregador consiga compreender quando algo sair do esperado e consiga resolver em tempo, para que não seja necessário discutir o problema no Judiciário. Também, pode ser criado um meio de apurar as irregularidades existentes, bem como a corrupção,

quando vier a existir.

Em suma, a partir dessa coleta de informações, pode-se criar um método eficiente para constatar problemas, de forma que seja possível resolver os vícios dele decorrentes. Assim, compreende-se que os problemas podem ser resolvidos com maior facilidade, pois são cuidados antes de gerar discussões maiores e mais profundas. Isso, com certeza, evita a formação de litígios durante e após o pacto laboral, prevenindo as empresas de possuírem ações trabalhistas ajuizadas.

3.2 IMPACTOS DE UM *COMPLIANCE* NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Implementar um programa de *Compliance*, de forma eficaz e efetiva, gera diversos impactos positivos no meio social e empresarial. Além disso, promove o bem-estar na relação de emprego, gera um ambiente de trabalho mais digno de se trabalhar e colabora para o avanço entre a relação empregado e empregador e, conseqüentemente, para o avanço da empresa também. Assim, vê-se que os efeitos tendem a vir de forma positiva e adéqua a empresa, não só à sociedade, como também ao seu funcionário e as suas necessidades.

Nesse sentido, compreende-se que o programa precisa abranger todas as necessidades de uma empresa e cuidar do bem-estar dos funcionários, para que haja retorno positivo, ou seja, impactos favoráveis à empresa. Entre eles: promover as práticas éticas, respeitar os direitos de todos os funcionários, prevenir o assédio, melhorar a saúde e segurança no trabalho, reduzir os riscos existentes, concretizar a confiança do funcionário na empresa, criar uma boa reputação empresarial e conseguir evitar penalidades que gerem prejuízo.

Nessa perspectiva assevera Martins (2021):

[...] surgiu o *compliance* trabalhista como importante ferramenta, de cunho preventivo, adaptado ao ambiente empresarial-laboral, tendo por finalidade a implantação de códigos de ética nas organizações e nas relações empregatícias a partir da análise dos contratos de trabalho, da mobilização de empregados e empresários com o propósito de minimizar as ações judiciais trabalhistas e as penalidades impostas pelo Estado às empresas pelo descumprimento da legislação laboral e previdenciária. Entretanto, o programa de *compliance* trabalhista não deve objetivar apenas a redução dos riscos e da responsabilidade empresarial, no âmbito judicial e administrativo, para que não haja prejuízos financeiros e danos à sua imagem e reputação, beneficiando exclusivamente as empresas, pois o risco é inerente à atividade econômica do empregador (art. 2º, caput, CLT). Os trabalhadores também devem ser beneficiados,

pois o contrato de trabalho é bilateral, impondo direitos e obrigações para ambas as partes.

Por isso, vê-se que o *Compliance* gera um impacto inovador, principalmente, quando se fala em mitigar os conflitos trabalhistas, hoje existentes, pois gera um ambiente favorável para ambas as partes do contrato de trabalho, já que é um negócio jurídico bilateral.

De acordo com Mathies (2018, n.p), mesmo que não seja obrigatório implementar o programa, sua adoção será um presente para o mundo, colaborando para o desenvolvimento das empresas, visando condutas mais éticas, para conquistar um ambiente de trabalho cooperativo e equilibrado. Ainda aduz que se deve relativizar o autointeresse das partes: colaborador e empregador, para realizar a manutenção dos objetivos empresariais e desenvolver uma relação de emprego que seja pautada na valorização do trabalho, bem como a valorização da dignidade da pessoa humana. Nesse caso, não há renúncia de direitos e, sim, a construção de uma relação pautada nos valores éticos, que se equilibra de acordo com as normas pautadas e seja também sustentável.

Compreende-se que o *Compliance* trabalhista surge para desempenhar papel fundamental na relação empregatícia. É visto e alcançado um ambiente seguro, além de proporcionar benefícios a todos (empregado e empregador), concomitantemente, evitando litígios trabalhistas, bem como favorecendo a imagem da empresa de forma que seja clara e objetiva.

Sabe-se que a partir do momento em que se cria um ambiente digno de trabalho, os colaboradores o realizam de forma mais efetiva, motivada, gerando resultados positivos. Portanto, a relação de trabalho deve ser zelada e cuidada, para assim gerar frutos benéficos aos empregadores.

Por fim, apesar de não existir uma obrigatoriedade ao programa, esse método tem demonstrado ser o futuro no universo corporativo, pois quando se visa o melhoramento das relações laborais e o seu funcionamento, automaticamente, desenvolvem-se condutas éticas, que conseguem promover o ambiente de trabalho digno, citado anteriormente.

3.3 CÓDIGO DE ÉTICA E NORMAS EMPRESARIAIS E SEUS EFEITOS

O código de ética e normas empresariais é extremamente importante dentro de uma organização, pois ele é quem definirá quais as atitudes e atos corretos que devem existir dentro dessa unidade. Nesse sentido, o código de ética deve ser formado

com muito zelo e cuidado, para não deixar de fora termos que alcançam efeitos eficazes.

Nesse viés, a Lei Anticorrupção tem papel importante nesse desenvolvimento, de acordo com o exposto por Borges (2020, p. 27/28):

Em seu artigo 5º, a Lei 12.846 apresenta rol taxativo de atividades que constituem atos lesivos à administração pública, entre eles estão a oferta de vantagem indevida a agente público, praticar outros atos ilícitos que estão escritos no texto da lei, ocultar interesse real de benefícios, fraudar licitação ou obter vantagem indevida em processo licitatório, entre outras atividades que são consideradas ilegais e estarão sujeitas às penalidades apresentadas na lei. Além de descrever os atos considerados de corrupção, a lei apresenta também as sanções administrativas e civis cabíveis às empresas que pratiquem tais ações. Essas penalidades são trazidas no artigo 19 da referida lei. Diante dessas previsões legais, pode-se afirmar que o *compliance* é um aliado importante das empresas, principalmente, daquelas que contratam com o poder público e estão sujeitas a sanções administrativas e civis elencadas no texto normativo, uma vez, que no artigo 7º da própria lei, a empresa que possuir mecanismos de integridade, boas práticas e código de condutas éticas podem ter as sanções amenizadas.

Dessa forma, quando o código de ética é bem elaborado, assim como as demais normas, é possível que sua aplicação seja feita de forma a criar uma cultura. Existe, então, a prevenção de problemas e alcance da conformidade esperada. Nesse sentido, tudo depende da maneira como será realizada a implantação do Código, pois é necessário que se crie interconexão dos setores, para todos seguirem o mesmo padrão.

Sabe-se que uma empresa tem diversos setores, porém mesmo que cada um tenha sua particularidade, é necessário que haja a interconexão, para que mesmo com suas individualidades, possam caminhar para o mesmo lado, gerando resultados como um todo na organização, sem haver distinção entre os direitos e benefícios de um setor ou outro.

Para afirmar isso, Schneider e Wünsch (2022, n.p) dissertam acerca da importância desses códigos de ética, bem como quais os efeitos de sua efetiva aplicação:

Em geral, portanto, trata-se de documento formulado pela empresa que estabelece um conjunto de princípios, valores e condutas que irão nortear a atividade da organização, devendo ser observados por todos os sujeitos nela incluídos. Ademais, por meio de suas previsões, buscam seguir a lógica do programa de *compliance* como um todo, no sentido de prevenir, mas também oferecer respostas a atos ilícitos ou contrários aos padrões e princípios éticos nele elencados. De todo modo, os Códigos de Ética e

de Conduta se revelam como instrumentos de grande importância para a construção de uma cultura empresarial de conformidade, pautada pelo respeito às leis e aos ditames éticos e morais, a qual constitui um dos principais, e talvez o principal elemento para a efetividade de um programa de *compliance*.

Em suma, o código de ética dentro da organização, assim como as normas, tem o efeito de concretizar uma fonte de Direito do Trabalho, ou seja, fonte essa que vem com intuito de efetivar as normas e estabelecer regimentos internos que dissertem sobre os comportamentos esperados por seus membros. Além de tudo, sempre será necessário criar as normas visando os princípios do Direito do Trabalho, pensando em um todo e atualizando-as conforme passarem os anos. Assim, a construção normativa do Direito do Trabalho realizará o desenvolvimento estratégico das estruturas que possam colaborar para a efetividade da aplicação desses códigos, bem como efetivar a aplicação de um programa de *Compliance*.

3.4 OS EFEITOS PRÁTICOS DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE NO ÂMBITO TRABALHISTA

Os efeitos negativos de não se adotar um programa de *Compliance*, nos dias atuais, podem ser diversos como, por exemplo, a falta de produtividade, o aumento de litígios trabalhistas pós- demissão, a falta de interconexão dos setores empresariais e a desestabilização da imagem empresarial perante a sociedade (Teixeira, 2021, n.p).

O Decreto nº 8.420/2015, que regulamenta a Lei Anticorrupção nº 12.846/2013, conceitua o programa de integridade (Brasil, 2013):

Art. 41. Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes, com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Por isso, como já abordado neste trabalho, denota-se a importância do *Compliance* no âmbito trabalhista, não só por mera imposição legislativa, mas também para levar a seriedade às empresas, pois além de trabalhar para mitigar conflitos, o programa auxilia no aumento da produtividade, com base na criação e fiscalização das normas (Teixeira, 2021, n.p).

Seguindo o entendimento de Breno Novelli (2016, n.p), citado por França (2018, p. 158-159):

Mapeando as especificidades de cada núcleo organizacional, criar um ambiente transparente, sadio e respeitoso no trato interpessoal entre todos os funcionários, observando os ditames do complexo ordenamento jurídico trabalhista pátrio, passando, ainda, pela jurisprudência pertinente às relações trabalhistas. Neste sentido, por exemplo, devem ser coibidas atitudes preconceituosas, abusos hierárquicos, além de obediência a critérios objetivos em contratações, desligamentos e, claro, no trato entre colegas. Amplia-se, ainda, para a gestão empresarial ético-sustentável, na qual haja a atuação incisiva para obedecer à legislação posta, de forma a não suprimir direitos trabalhistas.

Diante do exposto, é nítido que os efeitos do *Compliance* são determinantes e demonstram a sua importância no dia a dia das organizações. Assim, cabe ressaltar que o programa não surge para mitigar todos os problemas existentes, mas para auxiliar na diminuição e talvez alcançar em um futuro, a cessação destes. O *Compliance* é submetido ao tempo e se lança para fora das margens onde é aplicado. Vai além para alcançar todos que se envolvem na atividade da empresa, seja empregado, fornecedor, prestador de serviço, terceirizado, cliente e sociedade que utiliza os serviços e produtos fornecidos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, percebe-se que a sociedade anseia pelo trabalho valorizado nos dias atuais. Entende-se que nos últimos séculos houve um aumento considerável na busca por direitos garantidos pelas leis trabalhistas. Nesse sentido, a missão das empresas detentoras do lucro é proporcionar ao colaborador, dentro do contrato de trabalho, aquilo que é garantido constitucionalmente.

Dessa forma, o *Compliance* vem inovar as relações do país, já que se encontra em ascensão o combate à corrupção no Brasil. Por isso, diante de um cenário, que por anos, vem suprimindo direitos pertencentes à classe trabalhadora, que disponibiliza sua mão de obra para a sociedade, vê-se a oportunidade de proporcionar mudanças e gerar esperança, a partir desse método inovador.

Quando se fala da corrupção, entende-se que ela ocorre por uso de meios ilegais para apropriar-se de informações privilegiadas, em benefício próprio. Entretanto, este conceito não cabe apenas em sentido econômico, pois é completamente corrupto o

ato de privilegiar o individual sobre o coletivo. Por isso, quando existe a supressão de direitos trabalhistas, a organização comete ato de corrupção ao sobressair-se sobre o direito individual de cada trabalhador.

Por conseguinte, o *Compliance* surge como uma forma de resolver esse problema, pois ao concretizar sua implantação, ficam estabelecidas quais serão as normas a serem cumpridas e seguidas, tanto pelo empregado, quanto pelo empregador. Assim, o código de conduta criado, será aplicado de forma a cumprir a legislação vigente, promovendo ao mesmo tempo o sucesso empresarial, sem criar prejuízos a qualquer parte envolvida nesta relação.

Ademais, são diversas as vantagens do *Compliance* diante de sua aplicação, desde a criação de um ambiente ético, digno, saudável e sustentável para se trabalhar, que já concretiza considerável mudança na relação contratual, até a geração de impactos financeiros positivos.

Diante disso, o excerto teve como objetivo explicar os principais aspectos do *Compliance* trabalhista, que possui acréscimo considerável em sua interpretação, após a Lei Anticorrupção e a busca da classe trabalhadora por direitos, para se adequar à legislação vigente.

Por fim, esse artigo não tem a pretensão de encerrar o assunto e mostrar-se como o único caminho a ser seguido, mas pretende ser visto como uma porta para a discussão, que permita que sejam entendidos todos os aspectos do *Compliance* trabalhista nos dias atuais, bem como, a necessidade de se estudar e motivar esse mecanismo em ascensão, objetivando sua efetiva aplicação.

REFERÊNCIAS

BERTOCCELLI, Rodrigo. Compliance. In: ALVIM, T. et al (Coord.). **Manual de Compliance**. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020, p. 39-57.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: <https://encurtador.com.br/KOY12>. Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. **Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências**. Brasília, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 15 out. 2023.

BORGES, M. C. L. **Os Programas de Compliance como Instrumentos de Garantia dos Direitos dos Trabalhadores:** Uma análise sobre os impactos positivos da política de *compliance* nas relações de trabalho. Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2020. Disponível em: <<http://clyde.dr.ufu.br/bitstream/123456789/31602/3/ProgramasDeCompliance.pdf>>. Acesso em: 18 set. 2023.

CANTO, M. et al. **Lei Anticorrupção Brasileira.** In: ALVIM, T. et al (Coord.). Manual de *Compliance*. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020, p. 340-367.

CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista:** 2ª Edição Ampliada e Atualizada. 2ª edição. São Paulo: LTr, 13 jul. 2020.

DAMACENO, Ana Claudia. **O compliance como ferramenta estratégica na advocacia corporativa.** Revista Síntese Direito Empresarial, São Paulo, ano 13, n. 73, p. 91, mar.-abr. 2020.

FITA, Fernando; NAHAS, Thereza; BARZOTTO, Luciane Cardoso (org.). **Direito do Trabalho, Tecnologia, Fraternidade e OIT.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. Disponível em: <https://encurtador.com.br/jqCX3>. Acesso em: 30 jun. 2023.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. **O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais.** Revista de Ciências do Estado, v. 3, n. 1, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Compliance no direito Trabalhista.** 1. Ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

MATHIES, Anaurez. **Assédio moral e Compliance na relação de emprego:** dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção. 1ª ed. Curitiba: Juruá, 2018, p. 172.

NOVELLI, Breno. **Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista.** Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-decompliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>. Acesso em 15 out. 2023.

SCHNEIDER, Pedro Guilherme Beier; WÜNSCH, Guilherme. **Os códigos de ética e de conduta como ferramentas de efetividade do compliance na análise judicial da dispensa por justa causa.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 88,

n. 2, p. 98-111, abr./jun. 2022.

TEIXEIRA, Winston de Araújo. **Os efeitos do compliance no direito do trabalho.** Conteúdo Jurídico, 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/57855/os-efeitos-do-compliance-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 12 out. 2023.

PROCESSO nº 0000396-95.2016.5.09.0662 (AP)

EXCESSO DE EXECUÇÃO OU DE PENHORA. PENHORA DE IMÓVEL EM VALOR SUPERIOR AO EXECUTADO. POSSIBILIDADE.

A penhora de imóvel com valor superior ao da execução não caracteriza, por si só, excesso de execução ou de penhora. Não havendo outros meios de satisfazer a execução, a penhora é válida, preservando-se o patrimônio da executado na medida do possível porque, após a eventual expropriação dos bens penhorados, o saldo remanescente, caso existente, será restituído ao agravante, na forma do art. 907 do CPC.

RELATÓRIO

A remissão às folhas refere-se à paginação obtida pela exportação do processo, em ordem crescente, mediante download de documentos em formato PDF.

Da decisão de fls. 658/62, proferida pela Juíza Karla Grace Mesquita Izidio, da 4.^a Vara do Trabalho de Maringá, recorre as executadas L. C. LTDA e C. C. T. P. LTDA por meio do agravo de petição de fls. 668/72, postulando a reforma quanto ao seguinte tópico: excesso de execução.

O juízo encontra-se garantido (auto de penhora de fl. 638).

Devidamente intimada, a exequente não apresentou contraminuta.

Não houve remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho porque os interesses em causa não justificam a sua intervenção nesta oportunidade.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Atendidos os pressupostos legais exigíveis, **CONHEÇO DO AGRAVO DE PETIÇÃO.**

MÉRITO

Excesso de execução

A agravante alega excesso de penhora, pois “de acordo com a Planilha de Cálculos expedida por esta respeitável Secretaria, o valor atualizado do débito que deveria ser pago ao Embargado é de R\$ R\$ 27.237,07, sendo que “por meio de penhora, foram bloqueados os direitos da Embargante ao bem imóvel avaliado pelo perito judicial em R\$ 14.200.000,00”. Requer “o levantamento da restrição imposta sobre o bem ora penhorado nos autos em epígrafe, haja vista que a mesma deve ser processada da maneira menos gravosa ao devedor, nos termos do art. 620 do CPC.”.

Consta da decisão agravada:

“(…)

Contrariamente ao alegado, da consulta aos autos constata-se que foram efetuadas diversas diligências para garantia da execução, todas infrutíferas.

Ainda que o valor do bem penhorado supere o valor da dívida exequenda, não há excesso de execução, porque a cópia atualizada da matrícula do imóvel juntada sob o ID bb63014 (fls. 650/657) indica a existência de outras diversas penhoras e indisponibilidades averbadas e um arrolamento fiscal de bens.

Aplicável à hipótese o entendimento contido no inciso II, da OJ EX SE nº 36 do TRT da 9ª Região:

II - Penhora. Excesso. Bem gravado com outras penhoras. Não caracteriza excesso de penhora quando o mesmo bem for objeto de constrição em outros autos de processo, ainda que tenha valor de avaliação superior ao da execução. (ex-OJ EX SE 21)

No mesmo sentido, foi decidido:

(…)

Quanto ao pedido de execução pelo meio menos gravoso, menciono que a execução poderá ser processada pelo meio menos gravoso ao devedor quando puder ser realizada por diversos meios efetivos.

Desse modo, somente será aplicado o disposto no art. 805 do CPC quando o meio menos gravoso for eficiente para satisfazer a execução, sem prejuízo do credor, o que significa dizer que o aludido preceito deve ser analisado em consonância com a natureza alimentar dos créditos trabalhistas.

Nosso Tribunal vem se posicionando a respeito neste sentido, consoante a ementa a seguir:

(...)

Quanto à indicação de bem à penhora (veículo caminhão), não demonstraram as executadas a inexistência de pendências e/ou bloqueios judiciais, o que prejudica a análise efetiva do requerimento.

Sendo assim, na hipótese, as embargantes não demonstraram boa vontade e não apresentaram outros meios que garantissem a efetividade da execução.

Não obstante, caso as embargantes sintam-se prejudicadas com a constrição dos bens em quantidade superior, podem se valer do favor legal e substituir os bens por dinheiro (art. 847 do CPC) ou remir a execução (art. 826 do CPC).

Sendo assim, ficam os embargos rejeitados.”.

Analiso.

Com referência ao argumento de que a penhora deve se dar da forma menos gravosa aos executados, peço vênias para adotar como razões de decidir trecho do voto do Des. Aramis de Souza Silveira, relator dos autos 06568-2014-020-09-00-3 (AP 6073/2016), cuja decisão foi publicada em 09/05/2017:

Esclareça-se, ainda, que o modo menos gravoso de se promover à execução, referido no art. 805, CPC/2015, deve ser lido à luz do art. 797, CPC/2015, que determina que a execução se realize no interesse do credor, motivo pelo qual o art. 835, CPC/2015, estatui um rol preferencial, só disponível ao próprio credor. Por sinal, a aplicação do art. 848, CPC/2015 é mais um fundamento que corrobora o entendimento deste órgão julgador, uma vez que impõe a substituição dos bens se não houver a observância da ordem legal, ou seja, aquela estatuída no art. 835, CPC/2015.

No mais, esta Seção Especializada entende que não há que se falar em excesso de execução quando ocorre penhora de imóvel em valor superior ao executado. Isso

porque após a eventual expropriação dos bens penhorados, o saldo remanescente, caso existente, será restituído ao agravante, na forma do art. 907 do CPC. Portanto, o fato de o bem possuir valor superior ao crédito da parte exequente, por si só, não implica prejuízo à parte executada. Nesse sentido, cito os seguintes precedentes: AP nº 2648700-51.2008.5.09.0006, de relatoria do Exmo. Desembargador Marco Antonio Vianna Mansur, publicado em 28/10/2019; AP nº 0180500-63.1996.5.09.0022, de relatoria do Exmo. Desembargador Ney Fernando Olivé Malhadas, publicado em 09/10/2020.

Destaco, ainda, que as executadas não apresentaram, após a penhora do bem imóvel, outros bens livres e desembaraçados para garantir a execução, o que impede a substituição da penhora ou a suspensão de atos executórios em face de tal bem com base no excesso de execução. Já com relação ao veículo apresentado (fl. 641), como bem ponderado pelo juízo de origem, “não demonstraram as executadas a inexistência de pendências e/ou bloqueios judiciais, o que prejudica a análise efetiva do requerimento”.

Por fim, observo na matrícula do imóvel penhorado (fls. 618/24) a existência de outras oito penhoras, dezoito indisponibilidades averbadas e um arrolamento de bens, de modo que eventual fruto de alienação será repartido entre inúmeros credores e rechaça o argumento de excesso da penhora.

No particular, cito o precedente 0001109-97.2017.5.09.0092 (AP), publicado no DEJT de 23/6/2021 e relatado pela Desembargadora Ilse Marcelina Bernardi Lora, fundamentos que transcrevo e adoto como razões de decidir:

“(...) Entretanto, o fato de o bem imóvel penhorado possuir valor superior ao montante da dívida não configura excesso de penhora. Sobre o tema, citam-se, como precedentes deste Regional, os acórdãos proferidos nos seguintes autos: AP 0000507-52.2018.5.09.0325, tratando de penhora de outro imóvel da recorrente, de relatoria do Exmo. Des. Eliázer Antonio Medeiros, publicado em 29/07/2020; e AP 0001278-55.2015.5.09.0092, de relatoria da Exma. Des. Morgana de Almeida Richa, publicado em 29/01/2021, versando sobre a penhora do mesmo imóvel constricto nestes autos.

Comefeito, o art. 805, do CPC dispõe sobre o princípio da “menor onerosidade” da execução. Entretanto, o mesmo dispositivo estabelece, no seu parágrafo único, que cabe ao executado indicar outros meios mais eficazes e menos onerosos, caso alegue

ser a medida executiva mais gravosa.

“Art. 805. Quando por vários meios o exequente puder promover a execução, o juiz mandará que se faça pelo modo menos gravoso para o executado. **Parágrafo único.** Ao executado que alegar ser a medida executiva mais gravosa incumbe indicar outros meios mais eficazes e menos onerosos, sob pena de manutenção dos atos executivos já determinados.”

In casu, **a executada não indicou meio mais eficaz e menos oneroso.** Ao contrário, pleiteia apenas que, antes da constrição do imóvel em questão, sejam esgotados todos os meios para quitação do débito em execução, sem indicar qualquer bem que possa satisfazer o crédito devido ao exequente.

Ademais, importante destacar que a diferença entre o valor do bem penhorado e o da execução, por si só, **não onera injustificadamente o devedor**, considerando-se que, no caso da alienação do bem, a importância remanescente se integra ao patrimônio do devedor (art. 907 do CPC).

Além disso, evidente, conforme matrícula do imóvel constricto (fls. 1240/1244), que **o valor penhorado garante inúmeras outras execuções contra a agravante**, o que também inviabiliza o acolhimento do apelo no sentido de desconstituir a penhora efetivada.

No mesmo sentido, colhem-se os seguintes julgados do C. TST:

“(...) 4. EXCESSO DE PENHORA. VIOLAÇÃO DO ART. 5º, XXII, DA CF NÃO CONFIGURADA. Não há falar em excesso de penhora, tampouco em ofensa ao art. 5º, XXII, da CF, à luz da Súmula nº 266 do TST e do § 2º do art. 896 da CLT, porquanto, além de o bem constricto ser objeto de outras penhoras, por certo que não configura excesso de penhora a constrição de bem cujo valor seja superior ao débito, quando o devedor não indica outros bens passíveis de penhora e que satisfaçam a execução, hipótese dos autos. (...)” (AIRR-1140-34.2016.5.09.0325, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 31/1/2019 - destaques acrescentados)

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA DE INTIMAÇÃO DE CREDORES . INDISPONIBILIDADE DO BEM. RECUPERAÇÃO JUDICIAL DA AGRAVANTE. EXCESSO DE

PENHORA. EXECUÇÃO. ART. 896, § 2º, DA CLT. RECURSO DE REVISTA DESFUNDAMENTADO. Inviável o prosseguimento da revista, uma vez que, com relação aos temas em exame, a reclamada não apontou ofensa a nenhum dispositivo da Constituição Federal, não preenchendo, pois, o requisito previsto no art. 896, § 2º, da CLT e da Súmula 266 do TST. Agravo não provido . **EXECUÇÃO. AUSÊNCIA DE REGISTRO DA PENHORA. GARANTIA AO DIREITO DE PROPRIEDADE. ART. 896, § 2º, DA CLT. MATÉRIAS DE NATUREZA INFRACONSTITUCIONAL .** A violação de dispositivo da Constituição Federal apta a ensejar o conhecimento do recurso de revista deve ser direta e literal, aperfeiçoando-se sem a necessidade de se verificar, em primeiro lugar, a existência de lesão a uma norma infraconstitucional. **No caso, a Corte local consignou não haver excesso de execução na penhora de bem de valor superior ao crédito obreiro, uma vez que não foram encontrados outros valores e bens a serem penhorados nem foram indicados outros em sua substituição.** Salientou-se, também, que o registro não é requisito de validade da penhora entre o exequente e a executada. Percebe-se, portanto, que eventual ofensa aos dispositivos da Constituição Federal apontados na revista (artigo 5º, incisos LIV e LV, da Constituição) somente ocorreria de maneira reflexa ou indireta, pois primeiro seria necessário demonstrar-se ofensa à legislação infraconstitucional que rege a matéria (arts. 620 e 659 do CPC/1973). Quanto à alegação de violação ao direito de propriedade, artigo 5º, inciso XXII, ressalte-se que ele não é absoluto, a própria Constituição o limita, a exemplo dos incisos XXIII, XXIV, XXV e LIV do artigo 5º da Constituição, entre outros.< strong> Assim, obedecido ao devido processo legal, com a busca infrutífera de meios menos gravosos para a satisfação do crédito trabalhista reconhecido em juízo e com a inércia do executado em indicar outro bem em substituição, a penhora de imóvel de valor superior à quantia devida não configura, por si só, excesso de execução nem viola o direito de propriedade.Precedente. Assim, não preenchidos os requisitos do art. 896, § 2º, da CLT, deve ser confirmada a decisão que negou seguimento ao recurso de revista. Agravo não provido.” (TST - Ag-AIRR: 3160620145100006, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 09/10/2019, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/10/2019)

Pelo exposto, a decisão agravada não merece reparos, razão pela qual **se nega provimento ao apelo.**” (destaques no original).

Nada a prover.

ACÓRDÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Adilson Luiz Funez; presente a Excelentíssima Procuradora Mariane Josviak, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Marcus Aurelio Lopes (Relator), Luiz Alves, Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Célio Horst Waldruff, Archimedes Castro Campos Junior, Neide Alves dos Santos (Revisor), Aramis de Souza Silveira, Adilson Luiz Funez, Ilse Marcelina Bernardi Lora e Ricardo Bruel da Silveira; em férias os Excelentíssimos Desembargadores Eliazer Antonio Medeiros e Thereza Cristina Gosdal, ausente justificadamente o Excelentíssimo Desembargador Ricardo Tadeu Marques da Fonseca; **ACORDAM** os Desembargadores da Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO**. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Curitiba, 3 de maio de 2022.

MARCUS AURELIO LOPES

Relator

PROCESSO 0000313-09.2018.5.09.0016 (AP)

EXECUÇÃO. PENHORA. PERCENTUAL SOBRE FATURAMENTO DA EMPRESA. POSSIBILIDADE. INSUCESSO NAS TENTATIVAS ANTERIORES DE SATISFAÇÃO DA EXECUÇÃO E AUSÊNCIA DE PROVA DA INVIALIBILIDADE NA CONTINUAÇÃO DAS ATIVIDADES EMPRESARIAIS. É possível autorizar penhora sobre percentual de até 20% do faturamento de empresa, desde que a constrição não comprometa o seu funcionamento e tenham restado infrutíferas as tentativas anteriores de satisfação da execução. Inteligência da OJ 36, X, deste Colegiado. Cabe ao juízo de origem, após nomeação de administrador-depositário e recebimento do plano de administração, a fixação do percentual exato da penhora de faturamento. Agravo de Petição da exequente a que se dá provimento parcial para reconhecer a possibilidade de realização de penhora sobre percentual do faturamento da empresa executada e determinar que o juízo de origem adote as medidas necessárias para efetivação da medida, nos termos do art. 866 do CPC.

I - RELATÓRIO

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de AGRAVO DE PETIÇÃO (1004), provenientes da 16ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA.

Para facilitar a visualização dos documentos, destaca-se que as folhas mencionadas nesta decisão dizem respeito ao número sequencial de folhas dos autos baixados integralmente em PDF.

Inconformada com a decisão de fl. 191, que manteve a decisão de fl. 138-139, a exequente agrava de petição às fls. 184-186. Pretende a autorização de penhora sobre percentual de faturamento da empresa executada.

Procuração à fl. 34.

Devidamente intimada, a executada não apresentou contraminuta.

Em conformidade com a Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho e a teor do disposto no art. 45 do Regimento Interno deste Tribunal os presentes autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho.

II - FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO DO AGRAVO DE PETIÇÃO.**

MÉRITO

Penhora sobre faturamento da empresa

A presente execução trabalhista iniciou em novembro de 2018, em razão do inadimplemento, pela ré, de acordo homologado em juízo (fl. 119). Tratando-se de empresário individual, Leri Anderson de Oliveira Onofre foi incluído no pólo passivo da execução (fl. 123). Foram expedidos ofícios para bloqueio de valores nas contas bancárias da pessoa física e da pessoa jurídica, mas as diligências restaram infrutíferas (fls. 117 e 125-126). A exequente postulou, então, a determinação judicial de bloqueio do uso de cartões de crédito e de vedação da concessão de novos cartões do empresário, assim como a penhora no faturamento da empresa (fls. 134-137).

Os pedidos foram indeferidos pela juíza de primeiro grau, nos seguintes termos (fls. 138):

1. Conquanto a devedora responda, para o cumprimento de suas obrigações, com todos os seus bens, presentes e futuros (exceto as restrições previstas em lei), conforme previsto no art. 789, do CPC/2015, não se pode imaginar que, em nome desse mandamento legal, seja lícito ao Estado (e ao credor) retirar do patrimônio dela bens indispensáveis à sua sobrevivência e à da família. O fato de alguém ser devedor de outrem não é o bastante para justificar a deflagração, contra ele, de atos executivos capazes de afrontar-lhe a dignidade, como ser humano.

2. O artigo 805 do CPC dispõe que quando a execução puder ser promovida por diversos meios, o juiz mandará que se faça pelo modo menos gravoso para o devedor.

3. Registre-se, por oportuno, que o art. 8º, do CPC/15, também preceitua que ao aplicar o ordenamento jurídico, o juiz não atentará apenas para a eficiência do processo, mas também aos fins sociais e às exigências do bem comum, devendo ainda resguardar e promover a dignidade da pessoa humana, observando a proporcionalidade, a razoabilidade e a legalidade.

4. Desse modo, indefiro o pretendido pela credora quanto ao bloqueio de cartões de crédito da parte executada.

5. Considerando que a penhora sobre o faturamento da empresa é ato construtivo complexo, deverão ser esgotadas todas as possibilidades de localização de bens da devedora, antes da adoção de tal medida. Indefere-se, portanto.

Depois da decisão, chegaram aos autos informações de que restaram infrutíferas também as tentativas de localização de veículos em nome dos executados (fls. 148 e 149). Após consulta por meio do convênio CCS - Bacen, foram renovadas as diligências de bloqueio de valores em contas bancárias, que mais uma vez não obtiveram resultado positivo (fls. 228-229).

Inconformada, a exequente renovou o pedido de penhora sobre o percentual de 5% do faturamento da empresa até a satisfação total do crédito, que foi recebido como Agravo de Petição. A exequente ponderou que não houve resposta positiva em nenhuma das diligências realizadas; que a empresa continua operando e faturando; que a penhora de faturamento constitui medida de execução menos onerosa, que obedece a ordem estabelecida no art. 835 do CPC e é autorizada pelo art. 866 do CPC.

A penhora de faturamento da empresa, como mecanismo satisfativo da execução judicial está prevista no artigo 866 do CPC, nos seguintes termos:

Art. 866. Se o executado não tiver outros bens penhoráveis ou se, tendo-os, esses forem de difícil alienação ou insuficientes para saldar o crédito executado, o juiz poderá ordenar a penhora de percentual de faturamento de empresa.

§ 1º O juiz fixará percentual que propicie a satisfação do crédito exequendo em tempo razoável, mas que não torne inviável o exercício da atividade empresarial.

§ 2º O juiz nomeará administrador-depositário, o qual submeterá à aprovação judicial a forma de sua atuação e prestará contas mensalmente, entregando em juízo as quantias recebidas, com os respectivos balancetes mensais, a fim de serem imputadas no pagamento da dívida.

§ 3º Na penhora de percentual de faturamento de empresa, observar-se-á, no que couber, o disposto quanto ao regime de penhora de frutos e rendimentos de coisa móvel e imóvel.

O entendimento predominante nesta Seção Especializada é de que é possível penhora sobre percentual de até 20% do faturamento de empresa, desde que esta constrição não comprometa o seu funcionamento e tenham restado infrutíferas as tentativas anteriores de satisfação da execução. Nesses termos, a OJ 36, X, deste Colegiado:

OJ EX SE - 36: (...) X - Faturamento da empresa. Penhora parcial. Possibilidade. A penhora de até 20% do faturamento da empresa é possível e não ofende a gradação legal, desde que infrutíferas as diligências anteriores para a satisfação do crédito do exequente, e que não inviabilize a atividade empresarial. (NOVA REDAÇÃO pela RA/SE/002/2013, DEJT divulgado em 05.03.2013)

No mesmo sentido, a OJ 93 da SDI-1 do TST:

OJ 93 - MANDADO DE SEGURANÇA. POSSIBILIDADE DA PENHORA SOBRE PARTE DA RENDA DE ESTABELECIMENTO COMERCIAL (inserida em 27.05.2002). É admissível a penhora sobre a renda mensal ou faturamento de empresa, limitada a determinado percentual, desde que não comprometa o desenvolvimento regular de suas atividades.

Na hipótese dos autos, a empresa ré, para por fim à lide, comprometeu-se em acordo judicial ao pagamento de R\$ 6.000,00 à autora, em 11 parcelas (fls. 107-108), mas adimpliu apenas a primeira delas. Iniciada a execução, foram realizadas diligências junto ao CCS Bacen, BACENJUD, RENAJUD e CNIB (fls. 120, 125-127, 148-149, 171, 182-183, 228-229), além do nome do empresário ter sido incluído nos órgão de proteção do crédito (fls. 138-139). Nenhuma dessas medidas, no entanto, mostrou-se eficiente para satisfação dos créditos da exequente.

Assim, porque foram infrutíferas as diversas diligências adotadas na tentativa de localização de bens dos executados e não havendo prova nos autos de que a penhora, ainda que em percentual mínimo sobre o faturamento da empresa, inviabilize a manutenção de suas atividades, mostra-se possível a adoção da medida pleiteada pela exequente. Note-se, no entanto, que somente após a nomeação de administrador-depositário e do recebimento do plano de administração, nos termos do art. 866 do CPC, o Juízo de primeiro grau poderá fixar o percentual exato da penhora

de faturamento (até o limite de 5% pleiteado), de modo que não torne inviável o exercício da atividade empresarial.

No mesmo sentido, decidiu esta Seção Especializada nos autos de AP 0001300-48-2010-5-09-0041, com acórdão relatado pelo Des. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca e publicado em 27/07/2020.

Acolho, em parte, para reconhecer a possibilidade de realização de penhora sobre percentual do faturamento da empresa executada e determinar que o juízo de origem adote as medidas necessárias para efetivação da medida, nos termos do art. 866 do CPC.

III - CONCLUSÃO

Em Sessão Telepresencial realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Marco Antonio Vianna Mansur; presente o Excelentíssimo Procurador Jose Cardoso Teixeira Junior, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu (Relator), Marco Antonio Vianna Mansur, Arion Mazurkevic, Archimedes Castro Campos Junior, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (Revisor), Ney Fernando Olivé Malhadas, Adilson Luiz Funez, Eliazer Antonio Medeiros, Ilse Marcelina Bernardi Lora, Morgana de Almeida Richa e Ricardo Bruel da Silveira; em férias os Excelentíssimos Desembargadores Aramis de Souza Silveira e Neide Alves dos Santos; **ACORDAM** os Desembargadores da Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO AGRAVO DE PRTIÇÃO DA EXEQUENTE**, Rosa Flavia Araújo Lucena dos Santos e, no mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para reconhecer a possibilidade de realização de penhora sobre percentual do faturamento da empresa executada e determinar que o juízo de origem adote as medidas necessárias para efetivação da medida, nos termos do art. 866 do CPC; tudo nos termos da fundamentação.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Curitiba, 6 de abril de 2021.

MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU

Desembargadora Relatora

PROCESSO nº 0001285-90.2016.5.09.0325 (AP)

PENHORA DE BEM IMÓVEL. VALOR DE AVALIAÇÃO SUPERIOR AO VALOR DO CRÉDITO EM EXECUÇÃO. EXCESSO DE PENHORA NÃO CONFIGURADO. O simples fato de o bem possuir valor superior ao crédito do exequente não implica em prejuízo à executada, já que após a venda do bem em leilão e a quitação da dívida, o valor remanescente lhe será devolvido. Além disso, havendo outras penhoras sobre o mesmo bem, incide na hipótese o entendimento da OJ EX SE 36, II: *“Penhora. Excesso. Bem gravado com outras penhoras. Não caracteriza excesso de penhora quando o mesmo bem for objeto de constrição em outros autos de processo, ainda que tenha valor de avaliação superior ao da execução”*. Agravo de petição da executada a que se nega provimento.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **AGRAVO DE PETIÇÃO 0001285-90.2016.5.09.0325**, provenientes da **MM. 02ª VARA DO TRABALHO DE UMUARAMA**.

Inconformada com a decisão de fls. 415-423, proferida pelo Exmo. Juiz do Trabalho **MOACIR ANTONIO OLIVO**, que rejeitou os embargos à execução, a segunda executada (Avecam Comércio de Veículos Ltda.) interpõe agravo de petição às fls. 426-430, postulando sua reforma quanto ao excesso de penhora e substituição do bem penhorado.

Juízo garantido (fl. 396).

A exequente apresentou contraminuta às fls. 448-450.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, ante a desnecessidade de seu pronunciamento.

FUNDAMENTAÇÃO**ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do agravo de petição interposto, assim como da respectiva contraminuta.

MÉRITO

AGRAVO DE PETIÇÃO DE A.C.D.V. LTDA.

Excesso de penhora e substituição do bem penhorado

Decidiu o MM. Juízo de origem (fls. 416-421):

“1 - BENEFÍCIO DE ORDEM - SUBSTITUIÇÃO DO BEM PENHORADO (FLS. 399-400)

A embargante alega, em síntese, que “a executada Averama Alimentos S/A concentra bens suficientes a garantir, bem assim a assegurar a presente execução de sentença [...]” (fl. 399), arguindo o benefício de ordem e indicando à penhora o veículo SR/NOMA SR3e27 BF, tipo CAR/S reboque/c. fechada, com termo king TK Procedent instalado, Placa AZT 5737, ano/mod 2015, chassi 9EP081530F1001660, Renavam 0105.604698-5, avaliado em R\$140.000,00 (cento e quarenta mil reais). Com base nesses argumentos, a embargante “requer seja realizada a substituição da penhora realizada de numerários pelo veículo anteriormente mencionado, por atender aos interesses de ambas as partes” (fl. 400).

Vejamos.

Nos termos da decisão de fls. 317-318, foi declarada a existência de grupo econômico entre as executadas Averama Alimentos S/A e Vecam Comércio de Veículos Ltda.

As empresas componentes do grupo econômico respondem solidariamente pelos débitos trabalhistas, inexistindo benefício de ordem entre os devedores solidários, podendo o credor exigir a dívida de qualquer um deles.

(...)

Outrossim, a embargante indica, em substituição, bem já penhorado em vários processos em trâmite neste Juízo, cujo objeto da penhora foi o mesmo veículo SR/NOMA SR3e27 BF, tipo CAR/S reboque/c. fechada, com termo king TK Procedent instalado, Placa AZT 5737, ano/mod 2015, chassi 9EP081530F1001660, Renavam 0105.604698-5. Cito como exemplo os autos de nº 0000108-57.2017.5.09.0325. Assim, ainda que a embargante fosse responsável subsidiária (situação diversa dos presentes

autos, já que a embargante é devedora solidária), também não seria o caso de se deferir a substituição da penhora, já que o bem indicado em substituição não está livre e desembaraçado.

Por fim, a embargante alega que “os valores já foram habilitados nos autos da ACP 0001605- 43.2016.5.09.0325 no Núcleo de Apoio a Execução - COCAPE do E. TRT da 9ª Região” (fl. 555), afirmando que não há motivos para manutenção da penhora realizada e que é mais vantajosa ao exequente a habilitação do seu crédito naquela ação.

Com efeito, foi expedida certidão de crédito à fl. 287.

No entanto, não assiste razão à embargante. Primeiro, porque a ACP 0001605- 43.2016.5.09.0325 não tramita em face da embargante Avecam, conforme consulta processual realizada em 18-07-2019. Segundo, porque, mesmo em relação à executada Averama Alimentos, contra a qual tramita a ACP 0001605-43.2016.5.09.0325, não há óbice à tramitação conjunta das execuções, já que, após a quitação dos débitos em uma das execuções, a executada poderá informar o respectivo pagamento na outra ação de modo a obstar pagamento em duplicidade.

Ante o exposto, rejeito o pedido.

2 - EXCESSO DE PENHORA (FLS. 401-402)

Afirma, em síntese, a embargante que:

“A execução atingiu o montante de R\$ 12.958,81 em 17.06.2019, sendo os bens penhorados avaliados em R\$ 8.160.160,00 (oito milhões cento e sessenta mil cento e sessenta reais).

O valor dos bens penhorados em muito ultrapassa o valor do débito, razão pela qual deve ser ajustada para que não seja imposto ao devedor ônus além do necessário à inteira satisfação do credor.

Ainda que o bem seja expropriado por 50% de sua avaliação, ou seja, R\$ 4.080.080,00 (quatro milhões e oitenta reais), seria extremamente superior ao valor de execução. O excesso de penhora salta aos olhos, pois o bem sobre o qual avança a execução possui valor de mercado muito superior ao valor da dívida.

[...]

Havendo outros bens suficientes para garantia do crédito executado, tendo

inclusive sido apresentado bem desembaraçado para a substituição da penhora, a manutenção da constrição sobre bem de tamanho valor não justifica-se pois, apesar de ser possível a restituição de eventual saldo excedente ao valor da execução, sabe-se que o bem pode ser vendido por montante muito inferior ao seu valor de mercado, sendo possível a venda de valor de até 25% do valor da avaliação, o que causaria prejuízo imensuráveis à Reclamada.

Certo é que toda execução deve ser econômica, isto é, de modo a satisfazer o direito do credor, todavia por meio menos prejudicial possível ao devedor.

Assim, constatando-se que o valor do bem avaliado superou em muito o quantum a ser executado, culminando com excesso de penhora, bem como que a Embargante possui outros bens, já postos à disposição do juízo e com valores mais condizentes com o crédito da Embargada, imperioso o levantamento da constrição objeto de controvérsia com a realização nova penhora.

[...]

Desta forma, deve haver a certificação da inexistência de outros bens de menor valor, como no caso do bem oferecido em substituição, para então, caso não encontre, solicitar a penhora do imóvel em questão, eis que de valor vultoso em comparação às dívidas por ele garantidas." (fls. 401-402)

Inicialmente, quanto ao bem indicado à penhora, a questão já foi resolvida no item anterior deste incidente processual, ficando rejeitada a pretensão de substituição da penhora em razão do bem indicado (veículo SR/NOMA SR3e27 BF, Placa AZT 5737) já se encontrar penhorado em vários processos em trâmite neste Juízo, como, por exemplo, nos autos de nº 0000108-57.2017.5.09.0325.

Quanto ao excesso de penhora, sem razão a embargante.

Registre-se que, ressalvado o caso de insolvência do devedor, realiza-se a execução no interesse do exequente (art. 797 do CPC).

Assim, a embargante não indicou qualquer bem livre e desembaraçado, faculdade que lhe assiste, a teor do que dispõe o artigo 847 do CPC, para substituição do bem penhorado.

Ainda, à embargante é facultada a possibilidade de efetuar a substituição da penhora por dinheiro (art. 15, I da Lei 6.830/1980), ou mesmo postular a remição oportunamente.

Não obstante o bem penhorado tenha valor superior ao da dívida, não há excesso de execução porquanto eventual quantia remanescente de eventual alienação judicial será restituída à embargante, nos termos do art. 907 do CPC.

(...)

Por fim, o imóvel penhorado nos autos, constituído pelas matrículas nº 31.824 e 33.533, ambos do CRI do 1º Ofício de Umuarama - PR, se encontra onerado por penhora também em inúmeros outros autos, como, por exemplo, no processo de RTOrd nº 0000772-54.2018.5.09.0325.

No caso, incide o item II da OJ EX SE 36 da Seção Especializada do E. TRT da 9ª Região, que assim dispõe:

"II - Penhora. Excesso. Bem gravado com outras penhoras. Não caracteriza excesso de penhora quando o mesmo bem for objeto de constrição em outros autos de processo, ainda que tenha valor de avaliação superior ao da execução. (ex-OJ EX SE 21)"

(...)

Por fim, desnecessária a certificação da inexistência de outros bens de menor valor, já que a embargante sequer indicou bem livre e desembaraçado em valor suficiente para substituição da penhora.

Ante o exposto, rejeito o pedido."

A executada insurge-se em face de tal decisão alegando, em síntese, que *"em nenhum momento se demonstrou que a soma de qualquer ônus que recaia sobre o referido bem sequer chegue perto de seu valor de avaliação. A avaliação do bem se deu na monta de R\$ 8.160.160,00, penhorados por uma dívida de R\$ 12.985,81."* (fl. 428).

Aduz que *"Havendo outros bens suficientes para garantia do crédito executado, a manutenção da constrição sobre bem de tamanho valor não se justifica, pois, apesar de ser possível a restituição de eventual saldo excedente ao valor da execução, sabe-se que o bem pode ser vendido por montante muito inferior ao seu valor de mercado, sendo possível a venda de valor de até 25% do valor da avaliação, o que causaria prejuízo imensurável à Reclamada."* (fls. 428-429).

Sustenta que a execução deve se dar da forma menos gravosa para o devedor, na forma do artigo 805 do CPC. Assevera que a soma de todas as dívidas

existentes não atinge o valor do bem penhorado, não sendo caso de aplicação da OJ EX SE 36. Conclui pela invalidade do ato constricional, postulando a declaração de nulidade da penhora efetivada.

Examino.

O auto de penhora e avaliação de fl. 396 indica que foi penhorado nos autos o seguinte bem de propriedade da segunda executada: um imóvel com área de 17.597,78 m² formado pelas áreas das matrículas 31.824 e 33.533 do CRI do 1º ofício de Umuarama. Ao realizar a avaliação, a Oficial de Justiça certificou que o imóvel com benfeitorias totalizam o valor de R\$ 8.160.160,00.

Isto posto, cumpre destacar que o art. 847, § 2º, do CPC dispõe que *“Requerida a substituição do bem penhorado, o executado deve indicar onde se encontram os bens sujeitos à execução, exhibir a prova de sua propriedade e a certidão negativa ou positiva de ônus, bem como abster-se de qualquer atitude que dificulte ou embarace a realização da penhora”*. No caso, em que pese a executada alegue excesso de penhora, não indicou outro bem livre e desembaraçado em substituição ao bem penhorado (que deveria observar a ordem estabelecida no artigo 835 do CPC), ônus que lhe incumbia.

Conforme consignado na decisão agravada, o bem indicado pela executada (veículo reboque) já está penhorado em vários outros processos em trâmite no Juízo *a quo*, não se enquadrando no conceito de bem livre e desembaraçado.

Nesse contexto, convém ressaltar que, nos termos do art. 805 do CPC, embora a execução deva ocorrer do modo menos gravoso para o devedor, deve se dirigir preponderantemente ao interesse do credor, ou seja, à satisfação da dívida. Assim, cumpria ao devedor demonstrar a existência de bens livres e desonerados que efetivamente pudessem solver a dívida, o que não ocorreu no caso em questão. Outrossim, o princípio da menor onerosidade deve ser analisado à luz da razoável duração do processo, sempre observando os interesses do credor. Neste sentido, voto da lavra da Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu (AP-14957-2002-001-09-00-0, Acórdão publicado em 31.07.2009) cujo trecho do voto peço vênia para transcrever:

“Por fim, o art. 620 do CPC deve ser interpretado em conjunto com o art. 612 do mesmo diploma legal (Ressalvado o caso de insolvência do devedor, em que tem lugar o concurso universal (artigo 751, III), realiza-se a execução no interesse do credor, que adquire, pela penhora, o direito de preferência sobre os bens penhorados.).

A execução é realizada no interesse do credor. Também representar óbice ao princípio da razoável duração do processo, previsto pelo art. 5º, LXXVIII, da CF (LXXVIII deve-se considerar que a aplicação do art. 620 não pode - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.). Verificado que optar pelo meio menos gravoso ao devedor implicará afastar-se dos princípios da razoável duração do processo e da celeridade processual, a pretensão deve ser rejeitada.”

Ademais, conforme destacado pelo juízo de primeiro grau, o imóvel penhorado nos autos, constituído pelas matrículas nº 31.824 e 33.533, se encontra onerado por penhora também em inúmeros outros processos, como por exemplo, nos autos 0000772-54.2018.5.09.0325. Ou seja, há de ser considerado o fato de que existem diversas execuções em desfavor da executada, de modo que não se trata apenas do valor executado nos presentes autos, mas sim de montante notoriamente muito superior, o que justifica a penhora sobre o imóvel em questão e afasta a tese de excesso de penhora, a teor do que dispõe a OJ EX SE 36, II:

“II - Penhora. Excesso. Bem gravado com outras penhoras. Não caracteriza excesso de penhora quando o mesmo bem for objeto de constrição em outros autos de processo, ainda que tenha valor de avaliação superior ao da execução. (ex-OJ EX SE 21)”

Ainda, de todo modo, vale acrescentar que o simples fato de o bem possuir valor superior à dívida não é empecilho para a realização de sua penhora, afinal, caso seja realizada a alienação por valor superior ao devido, o que sobejar será restituído ao devedor (art. 907 do CPC). Quanto à possibilidade aventada pela executada no sentido de o bem ser vendido por preço muito inferior ao da avaliação, convém destacar que a devedora pode se valer da faculdade de substituir o bem penhorado por dinheiro (art. 847 do CPC), o que evitaria a manutenção da penhora e futura expropriação. Outrossim, o artigo 826 do CPC, assegura: *“Antes de adjudicados ou alienados os bens, o executado pode, a todo tempo, remir a execução, pagando ou consignando a importância atualizada da dívida, acrescida de juros, custas e honorários advocatícios”*. Portanto, a executada possui a faculdade de quitar a execução por meios que considere menos gravosos, a fim de evitar a realização do leilão do imóvel.

Como precedente envolvendo situação semelhante, cito o seguinte trecho do acórdão proferido nos autos nº 0001177-61.2016.5.09.0325, pub. em 15/09/2018, de lavra do Exmo. Des. RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA, cuja fundamentação

peço vênia para transcrever e acrescentar às presentes razões de decidir:

“(…)

Entendeu o Julgador de origem não haver excesso de penhora, uma vez que existem diversas outras penhoras que recaem sobre o mesmo imóvel, não se cogitando de excesso de execução, ainda que o valor do bem supere o valor da dívida, conforme jurisprudência.

Data venia da argumentação dos Executados, o julgado não comporta reforma, porque em consonância com o entendimento desta Seção Especializada (OJ 36 EX SE TRT desta 9ª Região).

Isso porque não se caracteriza excesso de penhora quando o mesmo bem é objeto de outras constrições, ainda que tenha valor de avaliação superior ao da execução, caso dos autos. Nesse sentido, inclusive, o seguinte precedente: AP 614-2010-019-09-00-7, acórdão publicado em 01/07/16, de relatoria do Exmo. Desembargador do Trabalho Benedito Xavier da Silva. No mesmo sentido as seguintes ementas:

“EXCESSO DE PENHORA. INOCORRÊNCIA. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DE BENS LIVRES. O simples fato de o bem possuir valor superior ao crédito do exequente não implica prejuízo à executada, já que após a venda do bem em leilão e a quitação da dívida, o valor remanescente lhe será devolvido. Ainda, evidenciada a existência de diversas outras penhoras na matrícula do imóvel penhorado, incide no particular o entendimento da OJ EX SE 36, II. Da mesma forma, não se tendo notícia, nem tendo sido indicados bens livres de ônus aptos à satisfação da dívida, não há falar que o direito do devedor à execução pela forma menos gravosa impede a penhora, pois a execução se dá no interesse do credor. Agravo de petição da executada a que se nega provimento.” (Relatoria: Desembargadora Thereza Cristina Gosdal. AP 02806-2013-325-09-00-7, acórdão publicado em 05/05/2017).

“DESCONSTITUIÇÃO DA PENHORA. EXCESSO DE EXECUÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Constatado que o imóvel objeto da constrição foi penhorado também em outras execuções, não se caracteriza o excesso de penhora, conforme entendimento firmado por esta Seção Especializada na OJ EX SE 36, item II. Eventual sobra de valores poderá ser restituída à executada, de modo que não se verifica a ocorrência de prejuízo. Agravo de petição da executada a que se nega provimento.” (Relatoria: Desembargador Cássio Colombo Filho. AP 03622-2013-863-09-00-1, acórdão publicado

em 19/05/2015).

No mesmo sentido, também, envolvendo a Averama, o AP 02806-2013-325-09-00-7, acórdão publicado em 05/05/2017, de relatoria da Exma. Desembargadora do Trabalho Thereza Cristina Gosdal.

Conforme certidão de ID. f9a4f9a, várias foram as tentativas de localização de bens e valores dos Executados em diversas reclamações, não havendo, assim, qualquer irregularidade na penhora dos imóveis que justifique a nulidade invocada.

É de se destacar, ainda, que os bens penhorados continuam em posse dos Executados, que deles podem fazer uso para continuidade de suas atividades até que haja possível arrematação ou pagamento da dívida.

As alegações dos Agravantes de que há outros bens da empresa que possam garantir e quitar o débito, não tendo o Juízo realizado diligências suficientes para tanto e de que não houve esgotamento das hipóteses previstas em lei, beira a má-fé, pois, apesar da afirmação, não indicaram qualquer bem livre e desembaraçado para substituir os já penhorados, ou apontaram uma forma de pagamento do débito executado.

Não há que se falar em retirada da penhora do imóvel de matrícula 31.436, pois, como relatado pelo Sr. Oficial de Justiça, a totalidade dos imóveis compõem moinho, fábrica de ração e edificações do complexo industrial Averama.

Pondero, por oportuno, que a interpretação do art. 805 do novo CPC, segundo o qual a execução deve ser processada pelo meio menos gravoso para o Devedor, deverá realizar-se sistematicamente ao contido no art. 797 do novo CPC, que estabelece: "realiza-se a execução no interesse do exequente". A tese da execução menos gravosa diz respeito à possibilidade de escolha entre mais de uma opção, mas sempre levando em conta que se possa alcançar, de forma igual, a satisfação do crédito da parte Demandante. Na hipótese em análise, inexistente mais de uma opção para a execução.

Sem que se cogite de afronta ao art. 5º, XXII, da CF, mantenho.

Diante de tudo quanto foi exposto, restam afastadas as alegações de violações aos dispositivos constitucionais invocados."

Diante de todo o exposto, a penhora incidente sobre os imóveis de matrículas 31.824 e 33.533 do CRI do 1º ofício de Umuarama deve ser mantida.

NEGO PROVIMENTO.

ACÓRDÃO

Em Sessão Extraordinária realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Marco Antonio Vianna Mansur; presente o Excelentíssimo Procurador Luercy Lino Lopes, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Thereza Cristina Gosdal, Aramis de Souza Silveira, Ney Fernando Olivé Malhadas, Adilson Luiz Funez, Eliazer Antonio Medeiros, Morgana de Almeida Richa, Marco Antonio Vianna Mansur, Arion Mazurkevic e Archimedes Castro Campos Junior; em férias os Excelentíssimos Desembargadores Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Cassio Colombo Filho, Ilse Marcelina Bernardi Lora e Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, o Excelentíssimo Desembargador Carlos Henrique de Oliveira Mendonca não proferiu voto neste processo em face da vinculação do Excelentíssimo Desembargador Eliazer Antonio Medeiros; **ACORDAM** os Desembargadores da Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO DA SEGUNDA EXECUTADA (AVECAM COMÉRCIO DE VEÍCULOS LTDA.)**, assim como da respectiva contraminuta. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Curitiba, 18 de dezembro de 2019.

THEREZA CRISTINA GOSDAL

Relatora

RECOMENDAÇÃO Nº 159 DE 23 DE OUTUBRO DE 2024.

Recomenda medidas para identificação, tratamento e prevenção da litigância abusiva.

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ) e o CORREGEDOR NACIONAL DE JUSTIÇA, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO os direitos e as garantias fundamentais previstos na Constituição Federal, em especial o direito de acesso à Justiça, e os princípios da eficiência, moralidade e economicidade, que vinculam a Administração Pública, inclusive a judiciária;

CONSIDERANDO a necessidade de alinhamento das ações do Poder Judiciário aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas, com especial atenção ao ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes);

CONSIDERANDO que, no julgamento da ADI 3.995, o Supremo Tribunal Federal registrou a preocupação com o equilíbrio na movimentação da máquina judiciária, de modo a não inviabilizar a prestação jurisdicional com qualidade, e, no julgamento das ADIs 6.792 e 7.005, reconheceu a prática de assédio judicial contra jornalistas, autorizando a reunião de todas as ações no foro do domicílio da parte demandada;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 349/2020, que criou o Centro de Inteligência do Poder Judiciário (CIPJ) e a rede de Centros de Inteligência do Poder Judiciário, que, por meio de notas técnicas e informes, apontam indícios relevantes da disseminação do fenômeno da litigância abusiva, produzindo alertas e propondo medidas de tratamento;

CONSIDERANDO os estudos desenvolvidos na Nota Técnica nº 1/2022 do Centro de Inteligência da Justiça de Minas Gerais, que estimaram, no ano de 2020, os prejuízos econômicos decorrentes do exercício abusivo do direito de acesso ao Poder Judiciário em mais de R\$ 10,7 bilhões, apenas em relação a dois assuntos processuais (Direito do Consumidor – Responsabilidade do Fornecedor/Indenização por Dano Moral e Direito Civil – Obrigações/Espécies de Contratos);

CONSIDERANDO a Recomendação CNJ nº 127/2022, que orienta os tribunais visando coibir a judicialização predatória que possa acarretar o cerceamento de defesa e a limitação da liberdade de expressão, e a Recomendação CNJ nº 129/2022, que reconhece hipótese de exercício abusivo do direito de demandar e orienta os tribunais a adotarem cautelas para evitar práticas abusivas que comprometam projetos de infraestrutura qualificados pelo Programa de Parceria de Investimentos, previsto na Lei nº 13.334/2016;

CONSIDERANDO as decisões do CNJ no julgamento de processos de sua competência, em especial as proferidas no PP 0001604-88.2021.2.00.0000; no PCA 0006862- 79.2021.2.00.00003; no PCA 0005001-53.2024.2.00.0000; no RA em PCA 0003266-53.2022.2.00.0000; no RA em PP 0001742-55.2021.2.00.0000; e na RD 0006246-02.2024.2.00.0000, esta última reconhecendo litigância predatória no próprio CNJ;

CONSIDERANDO as Diretrizes Estratégicas nº 7/2023 e 6/2024, da Corregedoria Nacional de Justiça, que cuidam de práticas e protocolos para tratamento da litigância predatória;

CONSIDERANDO a deliberação do Plenário do CNJ no Ato Normativo nº 0006309- 27.2024.2.00.0000, na 13ª Sessão Ordinária, realizada em 22 de outubro de 2024;

RESOLVEM:

Art. 1º Recomendar aos(às) juízes(as) e tribunais que adotem medidas para identificar, tratar e sobretudo prevenir a litigância abusiva, entendida como o desvio ou manifesto excesso dos limites impostos pela finalidade social, jurídica, política e/ou econômica do direito de acesso ao Poder Judiciário, inclusive no polo passivo, comprometendo a capacidade de prestação jurisdicional e o acesso à Justiça.

Parágrafo único. Para a caracterização do gênero “litigância abusiva”, devem ser consideradas como espécies as condutas ou demandas sem lastro, temerárias, artificiais, procrastinatórias, frívolas, fraudulentas, desnecessariamente fracionadas, configuradoras de assédio processual ou violadoras do dever de mitigação de prejuízos, entre outras, as quais, conforme sua extensão e impactos, podem constituir litigância predatória.

Art. 2º Na detecção da litigância abusiva, recomenda-se aos(às) magistrados(as)

e tribunais que atentem, entre outros, para os comportamentos previstos no Anexo A desta Recomendação, inclusive aqueles que aparentam ser lícitos quando isoladamente considerados, mas possam indicar desvio de finalidade quando observados em conjunto e/ou ao longo do tempo.

Art. 3º Ao identificar indícios de desvio de finalidade na atuação dos litigantes em casos concretos, os(as) magistrados(as) poderão, no exercício do poder geral de cautela e de forma fundamentada, determinar diligências a fim de evidenciar a legitimidade do acesso ao Poder Judiciário, incluindo, entre outras, as previstas no Anexo B desta Recomendação.

Art. 4º Com vistas à detecção de indícios de litigância abusiva, recomenda-se aos tribunais, especialmente por meio de seus Centros de Inteligência e Núcleos de Monitoramento do Perfil de Demandas, que adotem, entre outras, as medidas previstas no Anexo C desta Recomendação.

Art. 5º Para a compreensão adequada do fenômeno da litigiosidade abusiva, de suas diversas manifestações e impactos e das estratégias adequadas de tratamento, recomenda-se aos tribunais que promovam:

I – ações de formação continuada para magistrados(as) e suas equipes, inclusive com a promoção de diálogo entre as instâncias judiciais, para compartilhamento de informações e experiências sobre o tema; e

II – campanhas de conscientização voltadas à sociedade, com uso de linguagem simples. Art. 6º Esta Recomendação entra em vigor na data de sua publicação.

Ministro **Luís Roberto Barroso**
Presidente

Ministro **Mauro Campbell Marques**
Corregedor Nacional de Justiça

ANEXO A DA RECOMENDAÇÃO Nº 159 DE 23 DE OUTUBRO DE 2024.

Lista exemplificativa de condutas processuais potencialmente abusivas

- 1) requerimentos de justiça gratuita apresentados sem justificativa, comprovação ou evidências mínimas de necessidade econômica;
- 2) pedidos habituais e padronizados de dispensa de audiência preliminar ou de conciliação;
- 3) desistência de ações ou manifestação de renúncia a direitos após o indeferimento de medidas liminares, ou quando notificada a parte autora para comprovação dos fatos alegados na petição inicial, para regularização da representação processual, ou, ainda, quando a defesa da parte ré vem acompanhada de documentos que comprovam a existência ou validade da relação jurídica controvertida;
- 4) ajuizamento de ações em comarcas distintas do domicílio da parte autora, da parte ré ou do local do fato controvertido;
- 5) submissão de documentos com dados incompletos, ilegíveis ou desatualizados, frequentemente em nome de terceiros;
- 6) proposição de várias ações judiciais sobre o mesmo tema, pela mesma parte autora, distribuídas de forma fragmentada;
- 7) distribuição de ações judiciais semelhantes, com petições iniciais que apresentam informações genéricas e causas de pedir idênticas, frequentemente diferenciadas apenas pelos dados pessoais das partes envolvidas, sem a devida particularização dos fatos do caso concreto;
- 8) petições iniciais que trazem causas de pedir alternativas, frequentemente relacionadas entre si por meio de hipóteses;
- 9) distribuição de ações com pedidos vagos, hipotéticos ou alternativos, que não guardam relação lógica com a causa de pedir;
- 10) petição de demandas idênticas, sem menção a processos anteriores ou sem pedido de distribuição por dependência ao juízo que extinguiu o primeiro processo sem resolução de mérito (CPC, art. 286, II);
- 11) apresentação de procurações incompletas, com inserção manual de informações, outorgadas por mandante já falecido(a), ou mediante assinatura eletrônica não qualificada e lançada sem o emprego de certificado digital de padrão ICP-Brasil;
- 12) distribuição de ações sem documentos essenciais para comprovar minimamente a relação jurídica alegada ou com apresentação de documentos sem relação com a causa de pedir;
- 13) concentração de grande volume de demandas sob o patrocínio de poucos(as)

- profissionais, cuja sede de atuação, por vezes, não coincide com a da comarca ou da subseção em que ajuizadas, ou com o domicílio de qualquer das partes;
- 14) ajuizamento de ações com o objetivo de dificultar o exercício de direitos, notadamente de direitos fundamentais, pela parte contrária (assédio processual);
 - 15) propositura de ações com finalidade de exercer pressão para obter benefício extraprocessual, a exemplo da celebração de acordo para satisfação de crédito, frequentemente com tentativa de não pagamento de custas processuais;
 - 16) atribuição de valor à causa elevado e aleatório, sem relação com o conteúdo econômico das pretensões formuladas;
 - 17) apresentação em juízo de notificações extrajudiciais destinadas à comprovação do interesse em agir, sem regular comprovação de recebimento, dirigidas a endereços de e-mail inexistentes ou não destinados a comunicações dessa natureza;
 - 18) apresentação em juízo de notificações extrajudiciais destinadas à comprovação do interesse de agir, formuladas por mandatários(as), sem que tenham sido instruídas com procuração, ou, se for o caso, com prova de outorga de poderes especiais para requerer informações e dados resguardados por sigilo em nome do(a) mandante;
 - 19) formulação de pedidos declaratórios, sem demonstração da utilidade, necessidade e adequação da prestação jurisdicional; e
 - 20) juntada de instrumento de cessão do direito de demandar ou de eventual e futuro crédito a ser obtido com a ação judicial, especialmente quando conjugada com outros indícios de litigância abusiva.

ANEXO B RECOMENDAÇÃO Nº 159 DE 23 DE OUTUBRO DE 2024.

Lista exemplificativa de medidas judiciais a serem adotadas diante de casos concretos de litigância abusiva

- 1) adoção de protocolo de análise criteriosa das petições iniciais e mecanismos de triagem processual, que permitam a identificação de padrões de comportamento indicativos de litigância abusiva;
- 2) realização de audiências preliminares ou outras diligências, inclusive de ordem probatória, para averiguar a iniciativa, o interesse processual, a autenticidade da postulação, o padrão de comportamento em conformidade com a boa-fé objetiva e a legitimidade ativa e passiva nas ações judiciais, com a possibilidade inclusive de escuta e coleta de informações para verificação da ciência dos(as) demandantes sobre a existência e o teor dos processos e sobre sua iniciativa de litigar;
- 3) fomento ao uso de métodos consensuais de solução de conflitos, como a mediação

e a conciliação, inclusive pré-processuais, com incentivo à presença concomitante dos(as) procuradores(as) e das partes nas audiências de conciliação;

4) notificação para complementação de documentos comprobatórios da condição socioeconômica atual das partes nos casos de requerimentos de gratuidade de justiça, sem prejuízo da utilização de ferramentas e bases de dados disponíveis, inclusive Infojud e Renajud, diante de indícios de ausência de preenchimento dos requisitos necessários à concessão do benefício;

5) ponderação criteriosa de requerimentos de inversão do ônus da prova, inclusive nas demandas envolvendo relações de consumo;

6) julgamento conjunto, sempre que possível, de ações judiciais que guardem relação entre si, prevenindo-se decisões conflitantes (art. 55, § 3º, do CPC);

7) reunião das ações no foro do domicílio da parte demandada quando caracterizado assédio judicial (ADIs 6.792 e 7.005);

8) adoção de medidas de gestão processual para evitar o fracionamento injustificado de demandas relativas às mesmas partes e relações jurídicas;

9) notificação para apresentação de documentos originais, regularmente assinados ou para renovação de documentos indispensáveis à propositura da ação, sempre que houver dúvida fundada sobre a autenticidade, validade ou contemporaneidade daqueles apresentados no processo;

10) notificação para apresentação de documentos que comprovem a tentativa de prévia solução administrativa, para fins de caracterização de pretensão resistida;

11) comunicação à Seccional da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) da respectiva unidade federativa, quando forem identificados indícios de captação indevida de clientela ou indícios de litigância abusiva;

12) notificação para pagamento das custas processuais provenientes de demandas anteriores extintas por falta de interesse ou abandono, antes do processamento de novas ações da mesma parte autora;

13) adoção de cautelas com vistas à liberação de valores provenientes dos processos com indícios de litigância abusiva, especialmente nos casos de vulnerabilidade econômica, informacional ou social da parte, podendo o(a) magistrado(a), para tanto, exigir a renovação ou a regularização de instrumento de mandato desatualizado ou com indícios de irregularidade, além de notificar o(a) mandante quando os valores forem liberados por meio do mandatário;

14) notificação da parte autora para esclarecer eventuais divergências de endereço ou coincidência de endereço entre a parte e seu(ua) advogado(a), especialmente nos casos em que registrados diferentes endereços nos documentos juntados e/ou em bancos de dados públicos;

- 15) realização de exame pericial grafotécnico ou de verificação de regularidade de assinatura eletrônica para avaliação da autenticidade das assinaturas lançadas em documentos juntados aos autos;
- 16) requisição de providências à autoridade policial e compartilhamento de informações com o Ministério Público, quando identificada possível prática de ilícito que demande investigação (CPP, art. 40); e
- 17) prática presencial de atos processuais, inclusive nos casos de processamento segundo as regras do juízo 100% digital.

ANEXO C DA RECOMENDAÇÃO Nº 159 DE 23 DE OUTUBRO DE 2024.
Lista exemplificativa de medidas recomendadas aos tribunais

- 1) sistemática conferência e eventual correção de classes e assuntos processuais, preferencialmente mediante ferramentas automatizadas e com base na leitura de peças e outros documentos;
- 2) desenvolvimento e implementação de sistemas de inteligência de dados para monitoramento contínuo da distribuição e da movimentação de ações judiciais, com capacidade de identificar padrões de conduta abusiva, enviando-se alertas aos(as) magistrados(as);
- 3) criação de painéis de monitoramento, integrados aos sistemas processuais eletrônicos, permitindo o acompanhamento visual da distribuição em tempo real de ações idênticas ou similares ou que apresentem indícios de litigância abusiva;
- 4) integração de bases de dados e sistemas de controle processual entre tribunais, órgãos do sistema de justiça e instituições afins, respeitando-se as normas de proteção de dados e identificando-se eventual migração da litigância abusiva entre regiões do país, padrões similares de atuação e repetição de processos em diferentes tribunais;
- 5) geração de relatórios periódicos para subsidiar o planejamento e as ações preventivas, de correção e avaliação das medidas adotadas no âmbito das unidades e tribunais;
- 6) o monitoramento da concentração de grande volume de demandas promovidas pela mesma parte autora e/ou patrocinadas pelos(as) mesmos(as) profissionais, com a geração de alertas e eventual cruzamento de indícios de abusividade, para viabilizar a tomada de decisões;
- 7) adoção de práticas de cooperação entre tribunais, Ministério Público, Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Defensoria Pública e instituições afins, para compartilhamento de informações e estabelecimento de estratégias conjuntas de

tratamento da litigiosidade abusiva e de seus efeitos deletérios sobre o sistema de Justiça e a sociedade; e

8) divulgação de dados consolidados sobre o exercício abusivo do direito de acesso ao Poder Judiciário e seus impactos, com foco especialmente nos gastos com a tramitação de processos e no impacto sobre o tempo médio de tramitação.

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

Prezados autores,

A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, de periodicidade mensal e temática, é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br

1. Os artigos devem ser encaminhados através do e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br
2. Os artigos serão técnico-científicos focados na área temática de cada edição específica. Para consultar a lista de temas, clique aqui.
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem obedecer as normas ABNT e estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte Calibri, corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor e referência acerca da publicação original.
4. Um dos autores deve ter a titulação mínima de Mestre.
5. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 10 e 15 laudas, incluídas as referências bibliográficas. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se aos editores o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, caso necessário;
6. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação.
7. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação. O artigo passará por análise quanto ao respeito das normas de formatação, aderência ao tema, qualidade e originalidade. Artigos que não estejam vinculados aos temas futuros serão avaliados, conforme o caso, para publicação como artigo especial na edição subsequente.
8. Dúvidas a respeito das normas para publicação podem ser encaminhadas para o e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRT-9ª REGIÃO