

## A PENHORA COMO EXECUÇÃO TRABALHISTA

ALMEIDA, T.V.B.<sup>1</sup>

### Resumo

Este artigo cujo tema é Penhora como execução trabalhista, trata-se de um dos assuntos mais explorados na área jurídica, o âmbito do direito que tutela os trabalhadores brasileiros, os amparando e fazendo com que seus direitos sejam devidamente reivindicados. Mais designadamente será citado o direito processual do trabalho e suas especificidades na execução, optando pela penhora como modalidade. Em suma esta pesquisa busca esclarecer o procedimento trabalhista suas normas, e demais peculiaridades.

**Palavras chave:** Conflito Trabalhista, Processo do Trabalho, Execução.

### Abstract

This article whose theme is Pledge as labor execution, it is one of the issues explored further in the legal field, the scope of rights that protects the Brazilian workers, supporting them and making their rights are properly claimed. Most notably will be cited procedural labor law and its particularities in execution, opting for attachment as a modality. In short this research seeks to clarify the procedure its labor standards, and other peculiarities.

**Keywords:** Conflict Labour, Labour Process Execution.

### 1. INTRODUÇÃO

O trabalho é o lugar onde as pessoas passam a maior parte do tempo de seu dia, onde grande parte de sua vida esta dedicada ao ofício praticado, não tendo satisfação devida por conta de acontecimentos corriqueiros em seu cotidiano na relação trabalhador e empregador, vários conflitos nos mais diversos tipos de serviços acontecem.

O Direito Material do Trabalho foi criado, para a harmonização e pacificação entre esses sujeitos, fazendo com que todos os direitos do trabalhador sejam tutelados, dando mais segurança para que o possa continuar trabalhando. E com o passar do tempo e a necessidade de agilidade nessa proteção de direito, o Direito Processual do Trabalho toma sua forma, trazendo consigo regras do Direito Processual Civil que o aperfeiçoam, o fazendo eficaz para quem o procura.

Neste trabalho será citado sobre o direito do trabalho e suas peculiaridades, o processo do trabalho, os conflitos trabalhistas, que muitas vezes poderiam ser resolvidos extrajudicialmente, mas por conta da falta de interesse em resolver o conflito de alguma das partes, geralmente o empregador, a outra tem que recorrer ao Estado-Juiz, este resolve a lide, mesmo sendo o processo muitas vezes moroso e cansativo, é a forma mais eficaz, cita sobre a execução, e a penhora como modalidade da anterior.

Trata-se este artigo especificamente sobre um pós-processo, ou seja, depois que o processo já correu, uma das partes venceu a ação e a outra terá que pagar alguma pecúnia a esta, procedimento chamado de execução.

O primeiro capítulo explana sobre a Justiça e o Processo do trabalho, relatando um pouco sobre conceitos e análises. O segundo capítulo apresenta a execução como processo de execução também no processo trabalhista que nada mais é do que uma continuação do processo, a execução não existe sem o processo correr anteriormente e cabe apenas a ações condenatórias. A execução do processo do trabalho categórica acontece quando exista acordo homologado ou posteriormente transitado em julgado à sentença de condenação. Podem requerer a execução o Ministério Público do Trabalho ou a parte. O processo de execução é independente, é uma ação nova. O terceiro capítulo traz a penhora como ação condenatória, caso o executado não pague nem faça o depósito judicial para a oposição de embargos à execução ou não nomeie bens a penhora, seguirá o próximo

---

<sup>1</sup> Bacharel em Direito e pós-graduando em Direito do Trabalho e Previdenciário – Projuris.

passo, a penhora, regressando o oficial de justiça até o ponto da execução, decorrendo a penhora sobre os bens, tantos quantos satisfaçam ao pagamento do valor da condenação, adicionada de custas e juros de mora, sendo estes, devidos na mesma data em que for ajuizada a reclamação inicial, isso se o executado não pagar nem garantir a execução. O executado tem o direito a solicitar a substituição dos bens penhorados, antes comprovando que a substituição não acarretará prejuízo ao exequente.

## 2. PROCESSO DO TRABALHO

Quando se pensa em Direito do Trabalho como o equilíbrio entre as relações trabalhador e empregador, colocamos a justiça trabalhista como questionadora e sancionadora, solucionando e evitando eventuais lides, fazendo com que as duas classes supracitadas tenham seu bem resguardado e um desenvolvimento social e econômico considerável para ambas as partes.

Falar de Justiça do Trabalho como instrumento de harmonização das relações trabalhistas significa perquirir sobre o que trabalhadores e empregadores, bem como a própria sociedade, como beneficiária última dos serviços prestados por aqueles, esperam do judiciário, para resolver e, se possível, prevenir, seus eventuais conflitos e promova o desenvolvimento econômico e social [...] (MARTINS p. 17. 2010)

A estima ao trabalho adapta e condiciona os aspectos mais relevantes da vida social adequado na constituição brasileira. Perante tamanha importância, visto que apenas a pronúncia de direitos e a dedicação aos princípios de nada tem valor diante da falha em sua efetuação, também a Lei Maior se preocupa em garantir um tratamento especial desta estima, o que é concretizado dentro a ampla série dos direitos básicos e bens constitucionalmente garantidos, como o da criação de instrumentos de ordem processual. Assim definido, urge a manutenção da especialização da Justiça do Trabalho.

Falado de outra maneira, a Justiça do Trabalho é fortalecida, a partir 1988 pela Constituição Federal. O progresso que impera exclusivamente é plausível quando existem maturidade e coragem no âmbito social. Ao acreditar nessa etapa evolutiva, a CF demonstra investir suas fichas no ator jurisdicional que, demonstra ao longo da história, sensibilidade à concretização da ordem de direitos: o magistério do trabalho.

A justiça do trabalho foi fortemente atingida pela EC 45/04 ao se referir a definição de sua competência que foi aumentada pela eficiência na solução de tais conflitos acarretados por relações trabalhistas. Antes da EC, o art. 114 da CF vigorava dizendo que o Direito Material Trabalhista, ou seja, o Código de Direito do Trabalho tinha total competência para a resolução dos conflitos, sem a necessidade da criação do Direito Processual Trabalhista.

A Justiça do Trabalho foi extensa e profundamente atingida pela Emenda Constitucional (EC) 45/2004, no aspecto da determinação de sua competência, extraordinariamente ampliada com o salto dado da solução dos conflitos oriundos da relação de trabalho subordinado para a solução de todos os conflitos oriundos de relação de trabalho.[...] Antes da emenda, artigo 114 de CF circunscrevia a competência da Justiça do Trabalho aos “dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores”, isto é, as relações de Direito Material do Trabalho. (DUARTENETO. 2011. p.46)

Aos oito dias do mês de dezembro do ano de 2004, foi publicada a Emenda Constitucional nº 45, no dia trinta e um do mesmo mês e ano, determina mudanças importantes no Poder Judiciário, com evidência na Justiça do Trabalho, expandindo sua jurisdição, através do novo texto do art.114 da Constituição Federal. Em pleno vigor o art.114 da CF, ressalta:

“Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.” Mesmo o legislador tendo acrescentado mais nove incisos no mesmo aparelho legal.

Conflitos trabalhistas ocorrem a todo o momento no cotidiano de grandes e pequenas empresas, obrigando o Estado a proporcionar um meio de solução de conflitos para que a harmonização social prevaleça. Na maioria das vezes empregadores e trabalhadores não estão dispostos a acordos extrajudiciais, deixando o poder judiciário totalmente responsável por decidir, ou ao menos disponibilizar formas para que os litigantes saiam satisfeitos. Essa forma de prestação jurisdicional da origem ao processo trabalhista.

A inevitável ocorrência de lides no campo laboral por sua vez; impõe ao Estado a necessidade de proporcionar aos litigantes meios de pacificação de tais conflitos em virtude da evidente tensão social gerada e do desgaste decorrente de tal tensão. E, quando não houver interesse em buscar uma forma alternativa a heterocomposição estatal, é a ação judicial a formula mais frequentemente utilizada pelos sujeitos para buscar a resolução da lide, provocando o surgimento do processo judicial e a consequente prestação jurisdicional do Estado. (DUARTENETO. 2012. p. 67).

A terminologia “relação de trabalho” juntado ao aparelho Constitucional atentou intenso alarido na sociedade jurídica, pelo motivo da relevante amplitude da competência da Justiça do Trabalho, já que no texto original o art.114 da Constituição Federal se mencionava “empregadores”. A função do Judiciário.

Trabalhista desde as mudanças decorrentes da Emenda Constitucional nº 45/2004 será apaziguar os conflitos advindos de qualquer trabalho humano; papel este que há muito precisaria ter sido cumprido pela Justiça do trabalho, defensora dos direitos fundamentais do trabalho, sempre em busca justiça social.

Pensando em relações trabalhistas, tem-se em mente que a relação de emprego é apenas uma espécie do direito trabalhista, sendo que toda a relação de emprego tem seu teor trabalhista, mas nem toda relação de trabalho tem seu teor empregatício, tais como profissionais liberais, autônomos, entre outros que não dependem do vínculo empregatício para com quem estão prestando serviço também tem seus direitos trabalhistas tutelados.

Com relação às ações oriundas da relação de trabalho, configura que toda relação de trabalho é gênero da relação de emprego (espécie), ou seja, toda a relação de emprego indica uma relação de trabalho, porém, nem sempre a relação de trabalho significa uma relação de emprego. Nesse sentido quando qualquer profissional autônomo,[...], não receber os valores acordados com o tomador de serviços, deve ingressar com ação na Justiça do Trabalho, por força da referida Emenda. (THOME.2011. p. 26)

As expressões relação de emprego e relação de trabalho não são unívocas, a alteração principal para o significativo acréscimo da competência trabalhista. A primeira tem por elemento o condicionamento -empregador x empregado- do tomador ao prestador de serviços efetivado na esfera de uma atividade econômica ou a ela coincidente, é condição de relação de trabalho. A segunda menciona toda e qualquer forma de trabalho que tem como foco a disposição de vigor humano para concretização de algum fim em utilidade de certo destinatário.

Com a proeminente ampliação do art.114 da CF, a Justiça do Trabalho passa a poder realizar julgamento toda e qualquer ação proveniente do trabalho humano, e os conflitos advindos de trabalho não dependente não ficam à margem de recurso ou tutela. Existindo um contrato de atividade, as polêmicas levantadas tanto pelo prestador quanto pelo tomador de

serviços, necessitarão ser solucionadas pela Justiça do trabalho. Dentre outras matérias, a competência da Justiça do Trabalho compreende ajuizar todos os processos que envolvam trabalhadores sem conexão empregatícia, processos relacionados às punições atribuídas aos empregadores por fiscais do trabalho, representação sindical, os atos decorrentes de greve, o habeas corpus, indenização por dano moral e patrimonial decorrentes da relação de trabalho mandado de segurança, os litígios sejam oriundos de seus próprios atos ou sentenças.

O procedimento ocorre tendo o Juiz (representante do Estado) e o Promotor de Justiça (instituição jurisdicional) como órgãos indiferentes às partes litigantes, e como interessados, empregador e trabalhador, dando ensejo ao bem pretendido, formando assim, a lide. Para que ocorra a relação processual é imprescindível que haja o interesse das duas partes, uma reivindicando e outra defendendo seus interesses, usando todas as formas de prova possíveis para o sucesso de seu esforço. Pode haver também pluralidade de partes, tanto requerentes como requeridos no ato processual, sendo que no processo trabalhista muitas vezes o próprio sindicato é que defende os interesses de seus associados, tanto empregado como empregador.

[...] A relação processual, ao lado do juiz (representante do Estado e incumbido de decidir a contenda) e, eventualmente, do membro do Ministério Público (MP) instituição incumbida de defender a ordem jurídica, o regime democrático e ao menos duas partes litigantes. Nesse sentido, a bilateralidade (ou plurilateralidade) da relação material conflituosa enseja a bilateralidade (ou plurilateralidade) da relação processual que tem por objetos dentro do processo, os protagonistas do debate instrumental, levados diante do Estado-juiz, dedicam-se a convencer acerca da veracidade de suas informações com o intuito de conseguir obter a tutela jurisdicional desejado. Um propondo a ação, o outro respondendo a esta, mas ambos pedindo ao judiciário a concretização de uma prestação jurisdicional apta a proporcionar a tutela almejada. (DUARTENETO. 2011. p.68)

O arrolamento jurídico processual se formata com a participação de três sujeitos: autor, réu e juiz-Estado, que desenvolvem uma relação angulada em que não existe diálogo direto entre autor e réu, havendo a estes apenas direitos e deveres para com o Estado-juiz. O principal direito do autor é a ação e o direito principal do réu é a defesa, o direito das partes é de participar dos atos processuais, de não aceitar o juiz incompetente, suspeito ou impedido, ou de recorrer, etc.. Lembrando que estes direitos são particulares a cada indivíduo e competem ao ramo do direito público. O juiz é o contribuinte processual que se mantém equidistante das partes e imparcial. Ao juiz que dirige o processo, compete asseverar às partes igualdade de tratamento, velar pela ligeira solução do litígio, precaver ou conter qualquer ação contrária à dignidade da justiça e, em todo momento tentar conciliar as partes. A competência, investidura e imparcialidade são os pressupostos característicos do juiz.

Mesmo com as leis trabalhistas vigorando, com o passar do tempo, com o conformismo brasileiro e com a necessidade de mais leis que sustentassem os direitos trabalhistas, o Código de Processo Civil começou a tomar conta, tendo significativa interferência no Processo Trabalhista, tanto que a maioria das normas de Processo do Trabalho são as mesmas do Processo Civil, exemplo mais claro é a execução trabalhista, que não foge às regras do mesmo.

Ocorre muito em particular no Brasil, que o casuísmo é um modelo a preponderar interesses em interpretações que refogem a uma logica formal que, no caso temático, é o da aplicação das normas do Código de Processo Civil à execução trabalhista detalhadamente em créditos liquidados que no sistema legal já existente e vigente na consolidação das Leis do Trabalho, e que há muito já se utilizava, vem sendo descuidado pela interpretação e aplicação das normas do Código do Processo Civil no tópico. Em síntese versa o artigo na afastabilidade da interpretação geral e como fonte subsidiária na execução, em terceiro plano, das normas processuais

civis em detrimento às normas vigentes na execução e que se amparam plenamente na Consolidação. (THOME, 2011. p. 355)

Com o atraso da reforma trabalhista tão esperada, e com a necessidade de atualização das leis que regem a Consolidação tutelar dos trabalhadores e empregadores, tem-se com muita efetividade a este processo as leis do processo comum, com o intuito de preencher lacunas e atualizar o Processo Trabalhista, o fazendo mais eficaz, pacificador e harmônico entre a sociedade. Ouve-se muito dizer que tal norma muitas vezes não é aplicada no Processo Trabalhista por não ser aplicável á ele, mas pode-se considerar esta afirmação quase utópica, pois o Processo Trabalhista tem aceitabilidade de qualquer norma que caiba ou que apenas não seja contra as poucas normas que o regem. O principal interesse de qualquer disciplina do direito, seja ela trabalhista ou não é solucionar e não gerar mais conflitos.

[...], todas as disposições do processo comum são aplicáveis ao processo trabalhista naquilo que couber ou que não for a ele incompatível, o que, aliás, é permitido pela Consolidação das Leis do Trabalho no art.769. Portanto, nenhuma novidade esta a se dizer. Sustentar que as novas regras são inaplicáveis por serem simplesmente incompatíveis constitui um argumento falacioso a fim de se procurar impedir que se dê maior efetividade ao processo do trabalho que das poucas regras que possui de natureza processual, merecem ter suas lacunas preenchidas pelo processo comum o qual vem se modernizando dia-a-dia, ante o atraso da reforma Trabalhista. O objetivo Constitucional da solução do processo num espaço de tempo razoável é um mandamento que se aplica a todo o tipo processual, é uma ordem ao Estado para que se cumpra sua função de não só dizer o direito, mas de realiza-lo. (NAHAS. 2007. P. 145)

### 3. EXECUÇÃO

Execução de sentença nada mais é do que cingir a totalidade da decisão do Juiz do Trabalho, respeitando todas as condições judiciais impostas por ele. Para que a execução seja realizada em seu completo teor é necessário que todos os órgãos da justiça trabalhem em conjunto para o sucesso de seu cumprimento. Para a facilidade de contato entre todos os subordinados á justiça que auxiliam na execução da pena se tem o titulo executivo o qual se executa.

[...] O conceito de execução de sentença deve abranger todos os atos judiciais, praticados pelo juiz da execução, pelos advogados do exequente e do executados, pelos serventuários da justiça e eventuais outros auxiliares, como os peritos, por exemplo. Atos estes cujo objetivo é dar cumprimento ao comando contido no título executivo que se executa, observando-se os referidos atos judiciais. (DUARTENETO. 2011. p. 367)

A execução do processo trabalhista é a etapa em que se aplica pena ao cumprimento do que foi estabelecida pela Justiça, ao que faz parte a cobrança coagida cometida a devedores para assegurar a prestação de direitos. A etapa de execução só é iniciada se existir condenação ou convenção não cumprida na etapa de conhecimento, onde se discutiu ou não a veracidade dos direitos.

Atualmente a legislação processual adota três classes processuais, o processo de conhecimento, de execução e cautelar. O processo cautelar tem por objetivo resguardar o resultado fundamentado do processo basilar, independentemente, este independe de ser de conhecimento ou de execução. Exclusivamente as sentenças condenatórias cabem ao processo de execução.

A execução do processo do trabalho categórica acontece quando exista acordo homologado ou posteriormente transitado em julgado à sentença de condenação. Podem requerer a execução o

Ministério Público do Trabalho ou a parte. O processo de execução é independente, é uma ação nova.

#### 4. PENHORA

A penhora esta sujeita efetiva e especificamente a um bem em execução; é uma ação que distingue a responsabilidade de patrimônio do devedor.

Em caso de o executado não pagar, não fazer o depósito judicial para a oposição de embargos à execução, nem nomear bens a penhora, seguirá o próximo passo, a penhora, regressando o oficial de justiça até o ponto da execução, decorrendo a penhora sobre os bens, tantos quantos satisfaçam ao pagamento do valor da condenação, adicionada de custas e juros de mora, sendo estes, devidos na mesma data em que for ajuizada a reclamação inicial, isso se o executado não pagar nem garantir a execução. O executado tem o direito a solicitar a substituição dos bens penhorados, antes comprovando que a substituição não acarretará prejuízo ao exequente.

Segundo o art. 90 do Código de Processo do Trabalho a nomeação de bens á penhora, tem o exequente para apresentar uma lista de penhora de seu executado o prazo de 10 dias prorrogados ou não pelo juiz. Sabendo da existência verídica do bem de seu executado mesmo não sabendo seu paradeiro pode pedir no prazo legal que o próprio poder judiciário promova as diligencias para que conheça de seu local. Mesmo antes da finalização das diligencias para o conhecimento do paradeiro do bem listado, o Juiz de Direito pode ordenar a penhora do bem se passado o prazo legal. Mas quando se trata de direito irrenunciáveis, se o exequente não se propuser a disponibilizar a lista de bens, o Juiz de Ofício solicitará a escritoria que promova diligencias para que se encontrem bens do executado, e caso não os encontre ou os encontre, mas não o possa ser renunciado o processo é extinto e arquivado conforme o Código de Processo Civil.

Art.90 - Nomeação de bens à penhora.

I – O autor tem o prazo de 10 dias, prorrogável pelo juiz, para apresentar a lista dos bens à penhora.

II – Sempre que, o exequente justificadamente alegue sua dificuldade na identificação ou localização de bens suficientes para pagamento do crédito e das custas, mas esteja convencido de sua existência, pode, dentro do prazo fixado no número anterior, requerer ao tribunal que proceda à realização das diligências adequadas.

III – O juiz ordena imediatamente a penhora dos bens nomeados, sem aguardar o resultado das diligências referidas no número anterior.

IV – Tratando – se de direitos irrenunciáveis, se o autor não fizer a nomeação dos bens no prazo fixado, o tribunal, oficiosamente, observará o disposto no nº 2; se não forem encontrados bens o processo é arquivado e é ordenada a menção desse facto no registro informativo de execução previsto no Código de Processo Civil, sem prejuízo de se renovar a instância logo que sejam conhecidos, no caso de ainda não ter decorrido o prazo de prescrição[...] ( COSTA. 2012. p. 205)

Falando de arresto que é uma forma de prevenção de satisfação do bem que satisfará a prestação do exequente, podendo ser com bens, ou crédito em dinheiro que o possa converter facilmente, garantindo a execução e o resultado vantajoso do processo. Devem ser arrestados e apreendidos todos os bens possíveis pretendidos á satisfação do débito do executado para com o exequente, fazendo com que o bem fique alienado de seu dono para sua conservação e não apresentar perigo de desvio ou destruição.

O arresto consiste na apreensão de bens para assegurar as condições necessárias à satisfação de crédito em dinheiro ou prestação em dinheiro se possa converter (art.

814, parágrafo único, do CPC), ou seja, o resultado útil do processo de execução (arresto e a apreensão de bens indeterminados do patrimônio do devedor para assegurar a futura penhora). O arresto garante, enquanto não chega a oportunidade da penhora, a existência de bens do devedor sobre os quais haverá de incidir a provável execução por quantia certa e pode recair sobre quaisquer bens do devedor, desde que possíveis de penhora (o arresto pressupõe que o bens seja passível de penhora). Devem ser arrastados tantos bens quantos bastem para a satisfação da dívida objeto da execução. O arresto produz a retirada da coisa ao poder da livre disposição material e jurídica do devedor, para evitar sua deterioração ou desvio. (ALMEIDA 2008. p. 994)

Em cindo de março de 2002, ficou consolidado um convênio entre o Tribunal Superior do Trabalho e o Banco Central do Brasil, para ingresso dos juízes ao seu “Sistema de Atendimento das Solicitações do Poder Judiciário”, convenio este que sobreveio a admitir que os magistrados impetrassem dados sobre a existência de dinheiro do devedor nos bancos nacionais e, em sendo certo, solicitassem o bloqueio da quantia da execução por meio de fácil comando eletrônico no sistema operacional chamado “Bacen-Jud”. Medida esta que se tornou conhecida como “penhora on-line” e padeceu algumas críticas.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho tem por finalidade esclarecer o porquê o Direito do trabalho foi criado, trazendo a harmonização e pacificação entre trabalhador e empregador, fazendo com que todos os direitos do trabalhador sejam tutelados, dando mais segurança para que o possa continuar trabalhando. E com o passar do tempo e a necessidade de agilidade nessa proteção de direito, o Direito Processual do Trabalho toma sua forma, trazendo consigo regras do Direito Processual Civil que o aperfeiçoam, o fazendo eficaz para quem o procura.

Para qualificar o Artigo fez-se necessário o estudo de autores com referencias bibliográficas, fazendo a seleção da escolha de alguns autores renomados.

Este estudo retrata o direito do trabalho e suas peculiaridades, o processo do trabalho, os conflitos trabalhistas, que muitas vezes poderiam ser resolvidos extrajudicialmente, de forma mais amena e menos cansativo, mas por conta da falta de interesse em resolver o conflito de alguma das partes, geralmente o empregador, a outra tem que recorrer ao Estado-Juiz, este resolve a lide, é a forma mais eficaz, cita sobre a execução, e a penhora como modalidade da anterior.

## REFERÊNCIAS

COSTA, Adalberto. **Código do Processo do Trabalho**- Anotado e Comentado. Vida Econômica. Rio de Janeiro. RJ. Editorial, SA, 2012.

DUARTE NETO, Bento Herculano. et al. **Direito processual do trabalho**. Curitiba, PR, IESD, 2012.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. et al. **Efetividade do direito e do processo do trabalho**. Rio de Janeiro, RJ. Elsevier, 2010.

NAHAAS, Thereza Christina. **Desconsideração da pessoa jurídica**: reflexos civis e empresariais no direito do trabalho. Rio de Janeiro. RJ. Elsevier, 2007.

THOME, Candy Florencio (Org). **Direito processual do trabalho**: curso de revisão e atualização. Rio de Janeiro. RJ. Elsevier, 2011.