



## Aplicação do processo de execução civil em ação trabalhista

Com o advento da Lei 11.232/2005, alguns Juízes do Trabalho passaram a aplicar determinados dispositivos do Processo de Execução do Código de Processo Civil, dentre eles o art. 475-J, o qual estabelece que “caso o devedor, condenado ao pagamento de quantia certa ou já fixada em liquidação, não o efetue no prazo de quinze dias, o montante da condenação será acrescido de multa no percentual de dez por cento e, a requerimento do credor e observado o disposto no art. 614, inciso II, desta Lei, expedir-se-á mandado de penhora e avaliação”.

Dessa forma, ao intimar a Reclamada para pagamento do débito, certos magistrados fundamentam sua decisão em tal artigo, dando à devedora o prazo de 15 dias para pagamento, sob pena de incidência da multa prevista, deixando de aplicar o art. 880 [1] da CLT, que prevê o pagamento em quarenta e oito horas ou oferecimento de bens em garantia.

A questão que emerge é se o referido art. 475-J seria aplicável ao Processo de Execução Trabalhista. Para os defensores do art. 475-J na seara laboral, não haveria incompatibilidade de tal dispositivo com o Processo do Trabalho.

Porém, há um equívoco em tal raciocínio, uma vez que, de acordo com o art. 769 da CLT, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho somente nos casos omissos e desde que não haja incompatibilidade com as normas previstas na CLT.

Assim, é necessário que haja omissão da CLT quanto à matéria em discussão, o que não é o caso, pois o mencionado art. 880 é claro ao dispor sobre as regras para pagamento do débito ou nomeação de bens à penhora. Portanto, não havendo omissão do diploma consolidado, há que ser afastada a aplicação do dispositivo em comento.

Aliás, há contradição entre o art. 475-J e o Processo de Execução do Trabalho, porquanto o dispositivo impossibilita o devedor de discutir os cálculos e de apresentar embargos, sujeitando-o, ainda, ao pagamento de multa antes não prevista.

Que não se alegue que a aplicação do CPC, nesse sentido, trará maior celeridade à execução trabalhista, pois esta já contém meios suficientemente eficazes à satisfação do crédito. Basta considerarmos que os recursos trabalhistas não têm efeito suspensivo, sendo possível ao credor iniciar a execução provisória enquanto o processo é julgado na 2ª instância.

O princípio protetor que encobre o Direito do Trabalho, apesar de dirigido ao hipossuficiente, não pode ser visto como prejudicial à outra parte. Além disso, no Direito Processual a hipossuficiência é inexistente, pois, na maioria dos casos, ambas as partes estão patrocinadas por advogados, sendo cada vez mais raros os casos de exercício do jus postulandi.



Mesmo assim, considerando um caso prático de aplicação do art. 475-J na fase de execução, a Reclamada poderá recorrer ao Tribunal, rogando a este que aplique as regras pertinentes ao Processo do Trabalho.

Para tanto, é possível utilizar-se dos seguintes instrumentos processuais: Agravo de Petição ou Mandado de Segurança. O Agravo de Petição é mais aceito pela corrente formalista, que entende ser inviável impetrar o writ em tal momento processual, por existir previsão daquele para o efeito pretendido.

Porém, o Agravo de Petição exige a garantia do Juízo, o que é inviável, já que a parte visa discutir justamente a possibilidade de exercer esse direito de garantir, apresentar embargos e de não se submeter à incidência de multa. Portanto, se escolhido o Agravo, recomenda-se, preliminarmente, justificar a ausência de garantia.

Ademais, outro ponto desfavorável do Agravo é que, para obtenção de liminar, que suspenda os efeitos da determinação judicial para o ato construtivo, será necessário utilizar-se de Medida Cautelar. Em contrapartida, o Mandado de Segurança mostra-se mais eficaz para suspender liminarmente a decisão impugnada e, ao final, torná-la inaplicável à espécie.

De toda forma, é indispensável o imediato pronunciamento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da questão, evitando, assim, insegurança às partes, originada de errônea imposição de norma inaplicável na seara trabalhista.

[1] “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.

**Date Created**

20/08/2007