

ASPECTOS DA EXECUÇÃO TRABALHISTA

Arion Sayão Romita*

Sumário: 1. Introdução; 2. A chamada “crise” da execução trabalhista; 3. Uma inovação: a execução do título executivo extrajudicial; 4. Um tema pouco versado: a penhora de estabelecimento.

1. INTRODUÇÃO

O Diário Oficial da União de 13 de janeiro de 2000 publica o texto de duas leis que introduziram importantes novidades no processo do trabalho. A Lei nº 9.957, de 12.1.2000, acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho para instituir o procedimento sumaríssimo no processo trabalhista e regular os embargos de declaração. A Lei nº 9.958, da mesma data, altera dispositivos da CLT e a ela acrescenta um título inteiro, dispondo sobre as comissões de conciliação prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho.

As referidas leis procuram alcançar dupla finalidade: acelerar a tramitação dos feitos de pequeno valor e reduzir o número de processos a cargo da Justiça do Trabalho.

A Lei nº 9.957 institui o procedimento sumaríssimo, simplificando o procedimento previsto pela CLT para as reclamações trabalhistas em geral. Com esta providência, o legislador eliminou certas formalidades, encurtou prazos e adotou providências destinadas a acelerar o andamento dos feitos. Essas medidas, porém, referem-se apenas ao processo de conhecimento. Se revelarem eficácia, terão resolvido apenas *uma parte* do problema da tardança processual no âmbito da Justiça do Trabalho: persistirá a lentidão inerente ao processo de execução. Importa – é certo – *decidir* com celeridade, mas também é necessário – talvez ainda mais necessário – tornar efetivo, com rapidez, o comando emergente da coisa julgada. Mais desalentador, para o reclamante, do que “perder” a demanda é demorar a receber a importância a que tem direito (ou não chegar a recebê-la): “ganha mas não leva”.

Serão examinados a seguir três aspectos do processo de execução trabalhista: a chamada “crise” da execução; um tema antes polêmico, agora pacificado pela promulgação da Lei nº 9.958; e um assunto pouco trabalhado no cotidiano do foro trabalhista, porém de grande interesse prático.

* *Da Academia Nacional de Direito do Trabalho.*

2. A CHAMADA “CRISE” DA EXECUÇÃO TRABALHISTA

Inúmeras e abalizadas vozes se levantaram e continuam a levantar-se para, mui justamente, denunciar aquilo que já se chamou “a crise da execução trabalhista”.

Todos os que militamos no foro ouvimos reiteradamente frases como: “a execução é o calcanhar de Aquiles do processo do trabalho”; “os juizes trabalhistas julgam bem mas executam mal”; “na Justiça do Trabalho, o reclamante ganha mas não leva”.

É verdade: em boa parte, todas estas frases retratam a realidade, mas sem dúvida cabe o convite à reflexão: por que a crise? O que fazer para debelar a crise?

Não há advogado trabalhista que não tenha sob seu patrocínio processos que se arrastam por dez ou mais anos, dos quais bem uns três ou quatro na fase de execução. A que se deve essa demora?

Muitas respostas são apresentadas, algumas das quais perfeitamente fundamentadas. Uma delas, sobre a qual insistem inúmeros estudiosos, é a deficiência da própria legislação processual trabalhista. A Consolidação das Leis do Trabalho, que data de 1943, e que, portanto, é anterior ao Código de Processo Civil, de 1973, e à lei dos executivos fiscais, de 1980, apresenta lacunas sobejamente conhecidas e manda sejam elas preenchidas pela aplicação subsidiária da Lei nº 6.830, e, caso persista a omissão, do disposto na lei processual comum.

A inexistência de um código de processo do trabalho ou, até, de uma lei de execuções trabalhistas acarreta interpretações discrepantes que suscitam, em tema de execução, a aflita conjectura de que “cada juiz do trabalho tem seu código de processo particular”, ou então a angustiada pesquisa, pelo advogado, da “jurisprudência da semana” posta em prática por esta ou aquela Vara do Trabalho.

Outra reflexão, com certa freqüência encontrada quando se examina de perto a execução trabalhista, é a deficiência do aparelhamento dos órgãos judiciários. Um grande avanço, sem dúvida, foi registrado quando se adotaram métodos mecanizados modernos, como mandados preparados por computador, etc. (antes, eram altas as pilhas de processos que, na secretaria das antigas Juntas – hoje Varas – aguardavam semanas ou meses o árduo trabalho de datilografia). Mas não há progresso tecnológico que possa reduzir a enorme quantidade de mandados a serem cumpridos por um oficial de justiça-avaliador, em extensas áreas nas quais deve encontrar as empresas devedoras para efetuar a citação, a penhora, o depósito, a avaliação, de tudo exarando minuciosa certidão. Grande é o número de processos, pequeno o contingente de serventuários, escassas as verbas para dotar os órgãos judiciários de mais eficientes recursos materiais e humanos. Que fazer? Torcer para que tudo, em breve tempo, melhore...

O abuso na utilização dos recursos em muito contribui para retardar a execução. Não há como supor que na execução só cabe um recurso: o agravo de petição da sentença que julgar os embargos do devedor. No cotidiano do foro trabalhista, com inobservância da regra do descabimento do recurso contra decisões interlocutórias, o que se verifica é a manifestação de agravos de petição das mais variadas decisões judiciais, mediante atitudes que merecem a mais completa repulsa. Na minha prática, já vi um

agravo de petição interposto de despacho de juiz que deferiu pedido de esclarecimentos dirigido ao perito que elaborara os cálculos.

Há quem sustente deva ser tentada a determinação da competência funcional especializada dos juízes. Haveria Varas de Execuções trabalhistas, a exemplo do que ocorre no direito judiciário penal: há uma vara de execuções penais. É certo que, no crime, a situação fática em nada se assemelha ao que se passa no foro trabalhista. Basta lembrar, para justificar a existência das Varas de Execuções Penais, a necessidade de unificação das penas a serem cumpridas por um sentenciado, hipótese que não encontra símile no processo do trabalho. Mas a tentativa poderia ser posta em prática.

Outra sugestão que merece estudo é a que indica a necessidade de criação de um fundo de execuções trabalhistas, partida do Tribunal Superior do Trabalho. O crédito objeto da execução seria satisfeito por este fundo, que ficaria sub-rogado no direito do credor, prosseguindo o processo de execução em seus trâmites normais contra o devedor, figurando no pólo ativo da relação processual. A PEC 96-A/92, ora em tramitação na Câmara dos Deputados, acolhe a sugestão (art. 43).

3. UMA INOVAÇÃO: A EXECUÇÃO DO TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL

Toda execução tem por base um título executivo judicial ou extrajudicial – preleciona, de forma didática, o art. 583 do Código de Processo Civil.

Na vigência do Código processual de 1939, o cumprimento forçado da obrigação se faria conforme se tratasse de título judicial ou extrajudicial com força executiva, por meio de execução ou ação executiva. Esta se iniciava pela penhora mas, uma vez realizado o ato de constrição, abria-se oportunidade para que o réu apresentasse contestação, ensejando-se debate sobre a relação jurídica na qual se embasava o título. Na verdade, a antiga “ação executiva” não passava de um processo de cognição qualificada por uma medida inicial acautelatória, como disse Liebman.

Tomando por modelo os códigos de processo civil da Itália, da Alemanha e de Portugal, o novo Código processual de 1973 optou pela unificação das espécies de execução, porque, como esclarece a exposição de motivos, “a ação executiva nada mais é do que uma espécie de execução geral; e assim parece aconselhável reunir os títulos executivos judiciais e extrajudiciais. Sob o aspecto prático são evidentes as vantagens que resultam dessa unificação, pois que se suprimem a ação executiva e o executivo fiscal como ações autônomas”.

Como pressuposto material da execução forçada, basta a exigibilidade da pretensão ou, em outras palavras, a existência de um fundamento legal que enseja a executibilidade, vale dizer, o título executivo. Este não precisa ter necessariamente origem no processo de conhecimento, não tem por que ser necessariamente judicial: pode ser, também, extrajudicial. Por isso, os títulos executivos classificam-se em duas categorias: a) títulos judiciais; b) títulos extrajudiciais, como se lê no já citado art. 583 do CPC.

Essas noções, até a promulgação da Lei nº 9.958, de 12.1.2000, eram completamente estranhas à processualística trabalhista. Os únicos títulos executivos no processo do trabalho eram os judiciais, tal como resulta da primitiva redação do art. 876 da CLT: “As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo, e os acordos, quando não cumpridos, serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo”. Após a promulgação da Constituição de 5 de outubro de 1988, caberia acrescentar as sentenças proferidas em procedimento arbitral, uma vez que a Carta Magna, nos §§ 1º e 2º do art. 114, admite a arbitragem como um dos métodos de composição dos dissídios coletivos de trabalho. Já se abria a oportunidade para a introdução de um título extrajudicial no processo do trabalho.

Abstrai da sentença arbitral, a controvérsia doutrinária em torno da admissibilidade de execução de títulos extrajudiciais no processo do trabalho resolvia-se amplamente pela prevalência da tese negativa. Por todos, cita-se Wagner D. Giglio: “O processo trabalhista, porém, não reconhece força executiva a títulos extrajudiciais. Na vigência do antigo CPC, a doutrina e a jurisprudência já eram assentes no sentido de rejeitar a ação executiva, sob o fundamento de que não havia omissão da CLT. De fato, argumentava-se que os únicos títulos com força executiva, no processo do trabalho, eram “as decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo, e os acordos, quando não cumpridas” (CLT, art. 876). Essa doutrina, que prevalece até hoje, prosseguia afirmando que todos os outros títulos, não mencionados, deviam ser submetidos ao crivo do contraditório, na fase de cognição, considerando o estado de subordinação em que se encontra o empregado, diante de seu empregador, e o prejuízo, daí derivado, para a autenticidade das manifestações de vontade do subordinado. Tais manifestações, por isso, são recebidas com reserva, a ponto de só lhes ser reconhecido valor quando autenticadas por órgãos fiscalizadores (arts. 477 e 500 da CLT). Seria portanto temerário reduzir a discussão sobre o valor das manifestações de vontade do empregado, eliminando-se o debate amplo, propiciado pela fase de cognição, para lhes conceder força executiva.

Finalmente, insiste-se até hoje que os títulos extrajudiciais são negociáveis e não seria possível conceder ação executiva trabalhista ao adquirente de cheque, nota promissória, letra de câmbio, etc., sem extravasar a competência constitucional da Justiça do Trabalho, limitada à discussão dos litígios derivados da relação de emprego” (“Direito Processual do Trabalho”, 7ª ed., LTr, São Paulo, 1993, p. 511).

Vozes isoladas sustentavam o cabimento da execução por títulos executivos extrajudiciais na Justiça do Trabalho. É o caso de Amauri Mascaro Nascimento, que, em 1973, assim se pronunciava: “Maiores são as dificuldades quando se trata de saber se são dotados de força executória os títulos extrajudiciais, isto é, os acordos homologados pelos sindicatos ou pela Delegacia Regional do Trabalho. Entendemos que sim. Se é descumprido o acordo, por qualquer razão, a matéria nele ventilada é passível não de processo de conhecimento, totalmente desnecessário, mas sim de processo de execução. Trata-se de documento no qual há um direito fixado e um valor correspondente a este direito. Nos negócios jurídicos de direito comum, é atribuída força executória a títulos formados unicamente pela vontade dos interessados, manifestada através de uma

composição direta e sem assistência de qualquer organização. Ora, não seria diferente no âmbito trabalhista, quanto a um acordo que resulta da livre vontade entre os interessados e certificada pela assistência ou homologação de uma organização do Estado, a Delegacia Regional do Trabalho, ou uma organização sindical. Se assim não se entender, grave diminuição estaria sendo imposta à seriedade dos atos praticados por essas organizações, além de ser dificultada a execução do acordo. Entender que esses acordos extrajudiciais homologados são objeto de processo de conhecimento é pura perda de tempo, uma inutilidade, além de uma barreira a mais colocada diante do empregado. Esses documentos habilitam, desde logo, tal e qual as conciliações judiciais, a execução do devedor” (“Elementos de Direito Processual do Trabalho”, LTr, São Paulo, 1973, p. 202-203).

Em obra posterior, Amauri Mascaro Nascimento deixou de sustentar o referido ponto de vista, silenciando sobre o assunto (“Curso de Direito Processual do Trabalho”, 15ª ed., Saraiva, São Paulo, 1994, p. 319). É pena, porque a visão premonitória de 1973 visualizava a ação monitoria (só introduzida no direito processual brasileiro em 1995, mercê do disposto na Lei nº 9.079, de 14.7.1995). E também antecipava a inovação introduzida pela Lei nº 9.958.

Atualmente, por força do disposto no art. 2º da referida Lei nº 9.958, o precitado art. 876 da CLT apresenta a seguinte redação: “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 executados pela forma estabelecida neste Capítulo.”

Vê-se, portanto, que, no processo do trabalho, existe atualmente ao lado da execução de título judicial, a execução de título extrajudicial, o que deflui necessariamente da criação das Comissões de Conciliação Prévia. Foi aproveitado o ensejo da introdução dos “termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia” para incluir os “termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho”.

Cabe observar que a expressa referência a “título executivo extrajudicial” é feita pelo art. 625-E, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzido pela Lei nº 9.958, *verbis*: “O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.”

A atribuição por lei de eficácia liberatória geral ao termo de conciliação firmado perante a Comissão de Conciliação tem o condão de impedir a controvérsia judicial acerca das “parcelas” postuladas pelo reclamante e satisfeitas pelo empregador por força do acordo. Evita a sensação de inocuidade do trabalho desenvolvido pela Comissão de Conciliação e contribuirá para aliviar o volume de serviço que onera a Justiça do Trabalho. O debate judicial somente terá cabimento em relação às parcelas expressamente ressalvadas, isto é, alcançará os itens postulados a respeito dos quais não se formou o consenso entre as partes.

O que constitui objeto do ajuste celebrado perante a Comissão deverá ser espontaneamente cumprido pelo empregador, pelos valores, modo e prazo estipulados para o cumprimento da obrigação, sob pena de execução forçada, tal como se se tratasse de um acordo celebrado perante o juiz do trabalho. O reclamante, que tiver em seu poder título dessa natureza, não vai formular uma reclamação trabalhista (processo de cognição) nem ação monitoria. Vai ajuizar ação de execução, cujos trâmites observará o disposto nos arts. 876 e segs. da CLT.

Algumas questões adicionais são suscitadas, por força da inovação introduzida pela Lei nº 9.958, ao admitir a execução de título extrajudicial.

A primeira delas diz respeito à competência para executar o acordo não cumprido. A resposta é dada pela própria Lei nº 9.958 que, em seu art. 3º, acrescentou à CLT o art. 877-A, cuja redação é a seguinte: “É competente para a execução do título executivo extrajudicial o juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria”. Mantém-se, em estrito paralelismo, a regra já estabelecida pelo art. 877, em cujos termos “é competente para a execução das decisões o juiz ou o presidente do tribunal que tiver conciliado ou julgado originariamente o dissídio”. A regra que atribui ao juiz que julgou o dissídio competência para executar o *decisum* é a bem dizer intuitiva, a menos que se pretenda instituir a especialização funcional dos juizes, aos quais caberia privativamente a função de executar os julgados. O mesmo, porém, não se poderia dizer a respeito da execução do título extrajudicial, à míngua de previsão constitucional.

Este aspecto é relevante e merece uma reflexão mais aprofundada. Já houve quem levantasse o debate sobre a constitucionalidade do precitado art. 877-A, introduzido na CLT pela Lei nº 9.958. Em artigo doutrinário estampado na Revista LTr (fev. de 2000), Cleber Lúcio de Almeida fere a questão sustentando a inconstitucionalidade do referido dispositivo legal, nos seguintes termos: “A Constituição Federal de 1988 limitou a competência da Justiça do Trabalho à conciliação e julgamento de dissídios entre trabalhadores e empregadores e, na forma da lei, de outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, e à execução de suas próprias decisões. O que se infere do citado comando constitucional é que: a – a competência executória da Justiça do Trabalho se limita às suas próprias decisões; b – a lei ordinária somente poderia dispor sobre controvérsias decorrentes da relação de trabalho que seriam conciliadas e julgadas pela Justiça do Trabalho. Verifica-se, destarte, que o legislador ordinário extrapolou o campo de atuação que lhe reconheceu a Constituição Federal, visto que conciliar e julgar uma controvérsia decorrente da relação de trabalho não equivale a executar acordo celebrado perante comissão de conciliação prévia”.

Finda o autor citado seu estudo com a sugestão de ser proposta ação monitoria: “De posse do termo de acordo, o trabalhador terá a sua disposição, então, ação monitoria, que reputamos compatível com o processo do trabalho”.

Na verdade, a coima de inconstitucionalidade irrogada ao preceito em exame não procede, porque amparada em interpretação puramente literal do disposto no art. 114, *caput*, *in fine* da Lei Maior: “litígios que tenham origem no cumprimento de suas

próprias sentenças, inclusive coletivas”. Uma interpretação teleológica do texto leva à conclusão de que a Constituição admite, sim, a execução na Justiça do Trabalho de título executivo extrajudicial, porque o acordo não cumprido decorre da relação de trabalho. A não ser competente a Justiça do Trabalho, que outro ramo do Poder Judiciário seria, então, competente? A Justiça Comum dos Estados seria seguramente incompetente, porque o dissídio se dá entre trabalhador e empregador. Se assim é, a indicação do remédio consistente na ação monitória desborda da terapêutica adequada à hipótese.

Outra questão relevante em torno desse preceito introduzido na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei nº 9.958 é a suscitada pela legitimação ativa para a execução do título executivo extrajudicial. O exame atento dessa matéria obriga o intérprete a atualizar a leitura do art. 878 consolidado, na parte em que autoriza o juiz a promover *ex officio* a execução. A regra se aplica ao título judicial, mas não ao título extrajudicial.

Quanto à legitimação passiva, não há mudança a assinalar, porque, de acordo com o disposto no art. 880, a responsabilidade pelo cumprimento da obrigação que embasa o título extrajudicial continua a ser atribuída ao que a lei chama o “executado”, ou, em linguagem mais técnica, ao devedor, que será o mesmo se se tratar de título judicial.

4. UM TEMA POUCO VERSADO: A PENHORA DE ESTABELECIMENTO

De acordo com o disposto no art. 889 da CLT, na omissão da lei específica, terá aplicação subsidiária a lei dos executivos fiscais. Em outras palavras, em caso de lacuna da legislação processual trabalhista, naquilo em que não contravierem às normas consolidadas, são aplicáveis os preceitos da Lei nº 6.830, de 22.9.1980, que rege a cobrança da dívida ativa da Fazenda Pública.

São freqüentes as hipóteses em que, no processo de execução trabalhista, deixa de ser efetivada a penhora pelo oficial de justiça-avaliador, porque este não encontrou dinheiro suficiente ou porque não havia bens nos quais pudesse recair a penhora ou porque todos os bens do devedor já estavam penhorados. Mas, freqüentemente, apesar das dificuldades financeiras, a empresa mantém seu funcionamento normal. Continua a efetuar vendas, a receber o produto de vendas antigas, a praticar todos os atos que caracterizam a atividade do empreendimento; o movimento financeiro conserva seu andamento rotineiro. Por isto, autoriza a lei a penhora do estabelecimento: nos termos do art. 11, § 1º, da Lei nº 6.830, excepcionalmente a penhora poderá recair sobre estabelecimento comercial, industrial ou agrícola.

Trata-se, na hipótese, de execução contra devedor solvente, a respeito do qual incidem os dispositivos do Código de Processo Civil (arts. 646 e segs.).

A Seção I do capítulo do CPC que regula a execução por quantia certa contra devedor solvente contém uma Subseção (a V), que rege a penhora, o depósito e a administração da empresa e de outros estabelecimentos. Como forma de pagamento ao credor, a lei processual civil também contempla o usufruto de empresa (arts. 716 e segs.).

A penhora, o depósito e a administração de empresa ensejam o que se denomina administração judiciária forçada, a qual também recebe a denominação de penhora por administração processual ou por administração judicial. Ela tem por fim impedir a paralisação do funcionamento da empresa, de modo que a devedora conserva sua atividade normal durante o transcurso da execução e de seus incidentes. É como se fosse uma curatela, pois o depositário-administrador toma o lugar do proprietário e faz as vezes deste.

Os trâmites dessa modalidade de execução são em resumo adiante expostos.

A penhora recai no próprio estabelecimento, isto é, penhora-se a universalidade. As partes podem ajustar a forma de administração, escolhendo o depositário e, nesta hipótese, o juiz homologará por despacho a indicação (CPC, art. 677, § 2º). Se as partes não chegarem a consenso, o juiz nomeará um depositário (CPC, art. 677), ao qual incumbe a guarda e conservação dos bens penhorados, em geral (CPC, art. 148). Este depositário será também administrador, pois o art. 677 do CPC determina que ele apresente em 10 dias a forma de administração. A este depositário-administrador aplicam-se as regras gerais que regem sua atividade: tem direito, por seu trabalho, a remuneração que o juiz fixará (art. 149) e responde pelos prejuízos que, por dolo ou culpa, causar à parte, perdendo a remuneração que lhe for arbitrada (art. 150).

O plano de administração que o depositário deve apresentar conterá as linhas gerais que a empresa penhorada passará a seguir, a fim de preservar a continuidade de seu funcionamento e ensejar a completa satisfação do direito do credor.

Ouidas as partes, o juiz decidirá a respeito do plano, podendo aprová-lo ou não. A decisão do juiz que aprovar o plano de administração apresentado pelo administrador ou que homologar o apresentado de comum acordo pelas partes investe o administrador de todos os poderes inerentes à função de administrador judicial. Deverá ele comunicar à Junta Comercial sua investidura, para fins de publicidade – art. 728, I.

De sua função, o administrador prestará contas. Ele atua como gestor de negócio alheio, por isso o juiz pode, a qualquer momento, *ex officio* ou a requerimento das partes, exigir que preste contas da gestão. Em caso de recusa à prestação de contas ou se prestar contas de forma insatisfatória ou com má-fé, poderá ser destituído da função pelo juiz, perdendo neste caso a remuneração e respondendo penalmente pelos atos delituosos praticados.

A penhora por administração judiciária forçada extingue-se pela mesma forma prevista para a extinção do depósito, procedendo-se aos meios executórios ou completando-se o valor suficiente para a satisfação do direito do credor. Efetivada a penhora, o juiz concede ao credor o usufruto da empresa (CPC, art. 726).

Cabe adaptar o alcance das normas que regulam a penhora da empresa à finalidade a que se destina o instituto, que é em última análise a própria finalidade da execução: pagar ao credor o montante que lhe assiste por força de decisão transitada em julgado. Como elucidada Araken de Assis, a penhora da empresa encontra correlação obrigatória na própria medida executória de usufruto forçado, sem o qual “a conversão dessa universalidade em direito seria impossível e a satisfação do credor uma ambição

DOCTRINA

longínqua e irrealizável” (“Comentários ao Código de Processo Civil”, vol. IX, Letras Jurídicas Editora, Porto Alegre, 1985, p. 326). O Código de Processo Civil contém seção inteira dedicada ao “pagamento ao credor” (arts. 708 e segs.). Pois bem: de acordo com o dispositivo 708, inciso III, o usufruto de empresa constitui modalidade de pagamento ao credor. A respeito do usufruto de empresa, dispõem os arts. 716 e segs. do CPC.

Sendo o usufruto forma de pagamento, há expropriação (CPC, art. 647, III), pois a coisa penhorada passa para o administrador: nos termos do art. 717, decretado o usufruto, perde o devedor o gozo da empresa, até que o credor seja pago do principal, juros, custas e honorários. Cumpre ao administrador, de acordo com o disposto no art. 728, III, do CPC, entregar ao credor as quantias recebidas, a fim de serem imputadas no pagamento.

A penhora por administração judiciária forçada cessa quando se completa o valor suficiente para a garantia da execução. O montante em dinheiro apurado substitui a penhora da empresa e a execução prossegue em seus trâmites normais.

Esta modalidade de penhora segue à risca a recomendação contida no art. 620 do CPC, pois se constitui no meio executório menos gravoso para o devedor.

Nos repertórios de jurisprudência, não se encontram com facilidade exemplos de decisões que tenham enfrentado essa matéria. Apenas a título de curiosidade, transcreve-se adiante o teor do decidido em mandado de segurança: “Usufruto judicial. 1 – A indicação de administrador para o usufruto judicial é da inteira competência do Juízo que determinou a medida atendendo ao elevado número de ações trabalhistas, só em fase de execução, o que determinou a necessidade de afastamento temporário da administração da empresa, com o objetivo principal de obter a satisfação dos débitos trabalhistas. 2 – Desnecessária, para a instauração do usufruto, a pré-avaliação do patrimônio da empresa e o oferecimento de caução. A primeira, porque já existia nos autos a avaliação, e a segunda, pela impossibilidade de garantir a totalidade do patrimônio assumido, o que não é o objetivo do art. 729 do CPC, que visualiza tão-somente a ocorrência de prejuízo na administração do bem. 3 – Necessário se faz em atenção ao disposto nos incisos I e III do art. 728 do CPC, combinado com o descrito no inciso II do mesmo dispositivo, apresentação de plano de administração, voltado para as finalidades do usufruto, ou seja, pagamento dos credores. Mandado de segurança que se concede, em parte, para que o administrador apresente, ao juízo, plano de administração”. Ac. (unânime) TRT 1ª Reg. SDI (MS 51/93), Rel. Luiz Carlos de Brito, *in* B. Calheiros Bomfim *et alii*. “Dicionário de decisões trabalhistas”, 25ª ed., 1º semestre de 1995, p. 341, nº 1934.

O julgamento acima referido enfrentou hipótese em que tinha pleno cabimento a decretação de usufruto judicial, tendo sido corretamente determinada a apresentação de plano de administração. Tem-se notícia, entretanto, de outra decisão, também proferida no âmbito da 1ª Região, em que o usufruto da empresa fora abusivamente concedido ao credor.

DOCTRINA

Tratava-se de execução movida pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro contra Indústrias Verolme-Ishibrás, no curso da qual o juiz da 41ª J CJ deferiu o usufruto, logo após o julgado extinto, por ter a empresa devedora efetuado o depósito de quantia equivalente ao débito da execução. Por ter o juiz mantido nos seus postos os administradores da empresa, o sindicato credor impetrou mandado de segurança. O relator do feito, no Tribunal Regional, deferiu a liminar, a fim de restabelecer o usufruto e designar administrador judicial pessoa estranha à empresa. Contra essa decisão, a empresa apresentou reclamação correicional ao Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, Ministro Almir Pazzianotto Pinto, que deferiu medida liminar, da qual foi interposto agravo regimental pelo sindicato. O Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negou provimento ao agravo (proc. TST-AG-RC-347.016/97.9).

Observou-se, no curso daquele processo, que o usufruto da empresa se destina a efetivação do pagamento da dívida líquida e certa, não serve como instrumento de desapropriação ou de transferência da propriedade. Se a execução findara pelo pagamento ao credor da importância devida, mediante expedição de alvará, não se justificava a manutenção do usufruto, cuja extinção se impunha, como corretamente se decidiu.