

A APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DO DIREITO COMUM NA EXECUÇÃO TRABALHISTA

Samir Soubhia⁵⁵

A Consolidação das Leis do Trabalho, nossa conhecida CLT, é um diploma legal de grande penetração social e relativa estabilidade legislativa, já que, a par das reformas ocorridas desde a sua entrada em vigor nos idos de 1943, permanece incólume quanto ao que poderíamos chamar de "núcleo duro", isto é, seu conteúdo principal e intangível, que define sua verdadeira natureza, seus valores axiológicos.

Tratando-se de um apanhado de leis sobre temas diversos, como direito sindical e duração da jornada de trabalho, a CLT bebeu na fonte do direito comum, propondo, todavia, algo novo. Exemplo é o pioneirismo em relação à coletivização do processo através das chamadas lides de massa, algo ainda por demais incipiente nos estudos jurídicos das décadas de 30 e 40, mas já presente no art. 839 da CLT, que singelamente previu a capacidade postulatória dos sindicatos de classe, isto é, a substituição processual.

À CLT, dizem, faltou um bom assessor de *marketing*, para que fossem reconhecidos todos os seus grandes e inovadores feitos, que até hoje espriam-se lentamente pelo direito brasileiro, sendo exemplo efervescente o atual projeto do novo Código de Processo Civil, elaborado pelo Ministro Luís Fux, do STJ, que pretende trazer para o direito processual civil ainda mais elementos do processo do trabalho. Essa "importação", diga-se, já vem ocorrendo pouco a pouco, fato que pode ser comprovado pelas reformas no processo civil no sentido de ampliar o apelo à conciliação, a extinção do chamado processo de execução, que aqui sempre se processou nos próprios autos, e a irrecorribilidade das decisões interlocutórias, que ainda não é total no processo civil, mas que, ao que parece, tende a se tornar regra, como prevê a CLT em seu art. 897. Podemos sem sombra de dúvida dizer que o direito do trabalho foi um direito criado e desenvolvido essencialmente no século XX, daí porque ostenta algumas novidades em relação ao direito comum e seus brocados milenares, ainda no limiar deste Século XXI.

Vemos, portanto, que enquanto outros diplomas legais sofrem sucessivas e substanciais mudanças, no intuito de tornarem-se modernos, práticos e efetivos, a CLT é uma jovem senhora que pouco muda sua forma de pensar, porque já nasceu moderna, mas prima por manter sua integridade intelectual.

De fato, a estabilidade da lei e sua penetração social andam inegavelmente de mãos dadas, e, em verdade, se complementam e se explicam, fato que pode ser percebido até mesmo de forma intuitiva. Explica-se: a grande penetração social da CLT, evidenciada pela disseminação do seu conteúdo sobretudo na classe trabalhadora, muitas vezes pouca afeita ao conhecimento de seus próprios direitos e obrigações, tem relação direta com a entronização lenta e gradual do seu conteúdo pelas gerações anteriores, de modo que os direitos trabalhistas passaram a fazer parte da cultura e dos costumes do brasileiro, já que em quase 70 anos de CLT, pouca coisa mudou em termos de direitos e obrigações.

Desde longa data estão lá as férias, o aviso prévio, a jornada limitada e as horas extras, a justa causa etc. Não é à toa que hoje em dia quase já não se encontra nesse país viva alma que não saiba quais verbas deva receber quando da rescisão de seu contrato de trabalho, bem como onde pode reclamar "seus direitos". E é aqui, na Justiça do Trabalho, que milhares de brasileiros vêm todos os anos à procura do sustento

⁵⁵ Juiz Titular da 22ª Vara da Capital

perdido, do adicional não pago, dos salários atrasados, em suma, de sua subsistência, e, assim como o empregador que compõe a lide, espera a resolução desta situação jurídica incômoda da forma mais rápida e justa possível.

Contudo, se por um lado a estabilidade da lei é pressuposto de sua inserção social e legitimação perante a sociedade, e a relativa estabilidade da CLT é boa ao olhar daqueles que nela enxergam um ícone das conquistas sociais, por outro lado a ausência de reformas substantivas torna ausente na CLT previsão quanto a inúmeras questões relevantes da realidade social atual, e, sobretudo, sua condição estanque em relação aos institutos mais modernos do direito processual por vezes torna difícil a vida do aplicador do direito em matéria trabalhista. A reforma, nesse contexto, seria salutar, pois mais do que mudar, há a necessidade de crescer quanto a temas pouco explorados.

Com efeito, a omissão sempre foi marcante na CLT. Talvez por dedicar toda sua energia à solução de problemas práticos iminentes, criando institutos jurídicos inovadores e buscando por demais a efetividade da prestação jurisdicional, a CLT foi, por assim dizer, relapsa quanto ao tratamento dedicado a outras questões menos "imponentes", mas também importantes, sobretudo na seara processual. Primando pela simplicidade, muitas vezes a CLT se fez precária em relação a minúcias processuais, ou, tecnicamente, quanto aos procedimentos. Inúmeras questões foram deixadas em segundo plano. Como fazer a colheita da prova oral? Quem pode e quem não pode depor? Como resolver os incidentes processuais da fase de conhecimento, como a modificação, a emenda e o adiamento à inicial? Como operacionalizar a penhora de bens na execução?

Mas isso não é tudo quando falamos da necessidade de recorrer a outros diplomas legais no direito do trabalho. A multiplicidade de questões tratadas hoje na Justiça do Trabalho está a reclamar a análise de incontáveis outros diplomas e/ou dispositivos legais, de naturezas diversas, dentre os quais tomam relevo o Código Civil e, mais recentemente, o Código Tributário Nacional. É impossível saber quem é parte capaz para figurar em uma demanda trabalhista sem analisar a capacidade para os atos da vida civil disciplinada pelos arts. 1º a 10 do Código Civil, ou verificar uma preliminar de prescrição sem olhar atentamente para o quanto tratado em seu art. 202. Assim também é necessário compulsar as disposições do CTN quanto à execução das contribuições previdenciárias, hoje talvez rivalizando em número com as execuções trabalhistas *stricto sensu* nas secretarias das varas.

Todas essas e muitas outras questões ficam sem resposta se olharmos apenas para a CLT, mas a elas não nos podemos furtar; ao contrário, devemos dar solução e efetividade, e para isso necessitamos de boas ferramentas, para que nosso trabalho saia bem feito e não "pela metade", para que seja rápido e não demore anos e anos, e para que o produto seja finalizado de acordo com as necessidades do jurisdicionado.

O legislador, sabedor da questão, ofereceu-nos portas e janelas para o mundo fora do direito do trabalho, autorizando que o seu aplicador e intérprete recorra ao direito e ao processo comum como fontes subsidiárias ao processo do trabalho. De uma forma genérica, podemos dizer que são três os artigos que preveem a utilização de outras fontes do direito para preencher as lacunas legislativas na seara trabalhista. São eles os arts. 8º, 769 e 889 da CLT, dos quais trataremos a seguir.

Os requisitos para aplicação do direito comum às lides trabalhistas: omissão e compatibilidade

Já em seu art. 8º a CLT anuncia:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Note-se que embora a previsão para utilização do direito comum como fonte subsidiária do direito do trabalho esteja no parágrafo único do art. 8º, em verdade, todas as fontes do direito citadas no *caput* só serão utilizadas "na falta de disposições legais...". O direito comum, então, tem prevalência sobre as demais fontes, havendo omissão (fonte subsidiária) e compatibilidade (não for incompatível).

O art. 8º da CLT trata de normas de direito material, portanto, mas a regra é repetida quase *ipsis litteris* no art. 769 da CLT, no intuito de que a mesma seja utilizada no espectro do processo do trabalho. Talvez nem fosse preciso dizer, diante da abrangência da norma do art. 8º e seu parágrafo único, que ele se aplicaria também ao processo do trabalho. Contudo, o legislador não quis deixar dúvidas.

Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

Frise-se que o legislador não usou as palavras Consolidação das Leis do Trabalho, Código Civil ou Código de Processo Civil. Utilizou termos amplos, direito do trabalho e direito comum, direito processual do trabalho e direito processual comum.

Tanto num como noutro caso, a existência de leis esparsas, específicas para a seara trabalhista, veda a utilização das fontes comuns por ausência de omissão. Além disso, a aplicação subsidiária abarca outras fontes além do Código Civil e do Código de Processo Civil, como o Código de Defesa do Consumidor. Mas o que vem a ser a omissão apta a autorizar a consulta a outras fontes legais, nos termos da CLT? A análise isolada do tema já demandaria um bom livro, mas vamos nos arriscar a esboçar aqui uma pequena síntese sobre a matéria.

Muitos entendimentos já se manifestaram sobre a questão. Primeiramente, muitos entenderam que a simples menção a um determinado instituto jurídico na CLT vedava completamente o acesso a outros diplomas legais. Por exemplo: a CLT menciona em seus arts. 11, 119, 149, 440 e 916 o instituto da prescrição, mas nada menciona acerca das causas suspensivas ou interruptivas da prescrição. Sob a ótica em comento, estaria vedado o acesso aos arts. 197 e seguintes do Código Civil, que tratam do tema. Nada mais ilógico.

O mesmo ocorre na seara processual. A CLT prevê a colheita da prova oral, por exemplo, mas nada menciona em relação à oitiva de testemunhas em outra comarca. É o CPC que quase sempre desce às minúcias e destrincha todos os procedimentos processuais necessários ao andamento do processo. Acolhida a tese de que a simples previsão do instituto "prova testemunhal" no processo do trabalho vedaria o acesso ao processo civil, não teríamos cartas precatórias na Justiça do Trabalho. Nada razoável.

De fato, poucos institutos de direito material ou processual deixaram de ser mencionados na CLT. É o caso, por exemplo, do conceito de coisa julgada e da extinção sem resolução de mérito. A CLT prevê apenas, de forma demasiadamente simplista, que em não comparecendo o reclamante à audiência, os autos do processo serão arquivados, num claro resquício do tempo em que a Justiça do Trabalho pertencia ao Poder Executivo (os autos do inquérito policial são arquivados, assim como os demais procedimentos administrativos), cabendo ao intérprete, de acordo com nosso entendimento atual da processualística, reconhecer que se trata de uma decisão de extinção sem exame de mérito. Não há maior desdobramento acerca da natureza jurídica da decisão e seus efeitos, fato que se repete em outras situações, nas quais há menção ao instituto, mas não tratamento suficiente da matéria, que não se instrumentaliza.

Assim sendo, a posição mais razoável e lógica é entender o requisito da omissão como a omissão de natureza instrumental ou operacional, tanto na seara do direito material quanto no direito processual. As normas específicas de direito comum e direito processual comum devem ser utilizadas sempre que houver omissão específica na CLT que dificulte o julgamento do caso concreto ou ausência de normas procedimentais que dificulte o bom andamento do processo.

Mas, se por um lado a omissão não pode reinar, de outro, a CLT não pode ser um livro aberto a aceitar toda e qualquer influência do direito comum, sob pena de vermos totalmente desfigurados seus valores mais caros, como a proteção do hipossuficiente, a simplicidade e a oralidade. Daí que, como na célebre teoria dos freios e contrapesos de Montesquieu, surge o requisito da compatibilidade para tentar harmonizar os dispositivos civis com os princípios do direito e do processo do trabalho. A análise da compatibilidade se faz, portanto, sob o aspecto da compatibilidade principiológica, a funcionar como uma peneira na qual só passam pequenos e preciosos ingredientes, nada muito grande que possa desfigurar a mistura já pronta dentro do caldeirão trabalhista.

Princípios, no dizer de Eduardo Couture, são:

enunciados lógicos extraídos da ordenação sistemática e coerente de diversas normas de um procedimento, de modo a outorgar à solução constante destas o caráter de uma regra de validade geral.

Em sua visão os princípios estão contidos no ordenamento jurídico e são identificados pela ciência do direito.

Como sabemos, os princípios têm tríplice função, informadora, normativa/supletiva e interpretativa. A função interpretativa significa que os princípios auxiliam o intérprete na determinação do sentido e do alcance das normas já existentes, que é o caso da análise principiológica que deve ser feita para verificar se há, ou não, o preenchimento do requisito da compatibilidade.

Anote-se que os princípios não são estanques, mas têm diferentes amplitudes, que podem variar de acordo com o ângulo de análise, ou seja, há princípios gerais de direito, também há princípios gerais de cada disciplina jurídica e há ainda princípios específicos de certos institutos jurídicos. No conflito entre princípios, a solução é dada pela ponderação de valores, ou seja, pela prevalência do valor maior sobre o menor. Muitas vezes a valoração dada aos princípios também muda com o passar do tempo. Hoje, por exemplo, o valor "efetividade processual", constitucionalmente positivada, é muito maior do que o valor "execução menos onerosa" para o devedor, mas nem sempre foi assim.

A doutrina enumera vários princípios do direito material e do processo também. Podemos citar dentre os principais os seguintes: princípio protetor ou protetivo, que se desdobra em três outros (princípio *in dubio pro misero*, princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica); princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas; princípio da continuidade do contrato de trabalho; princípio da primazia da realidade; princípio da razoabilidade e princípio da boa-fé.

O mesmo em relação ao processo do trabalho, onde podemos relacionar, sem esgotamento, os seguintes princípios: princípio da concentração dos atos processuais; princípio da oralidade; princípio da celeridade; princípio da unirrecorribilidade; princípio da celeridade e da efetividade; princípio do livre acesso à justiça.

Logo, o acesso às normas de direito comum (*lato sensu*) é possível quando preenchidos os requisitos de omissão instrumental e compatibilidade principiológica. A regra vale tanto para o direito material quanto para o direito processual do trabalho, para a fase de conhecimento e também para a fase de execução, sobre a qual falaremos mais adiante.

Hipótese de aplicação do direito comum na execução trabalhista

Na execução trabalhista, a mesma lógica se desenvolve. Nem seria preciso existir previsão expressa para aplicação subsidiária do direito comum na execução, dado o alcance dos arts. 8º e 769 da CLT. Contudo, houve por bem o legislador acrescentar o art. 889 à Consolidação das Leis do Trabalho, que assim dispõe:

Art. 889 - Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.

É como se o legislador reconhecesse aqui a precariedade de tratamento dado aos incidentes de execução, buscando em outro diploma a integração da norma. Sendo assim, na fase de execução de sentença é obrigatória a visita à Lei de Execuções Fiscais (Lei 6.030/80), para verificarmos se a questão é ali tratada, antes de acessarmos outros diplomas legais. Porém, a utilização da LEF tem se mostrado muito menor se comparada à avalanche de normas do Código Civil e do Código de Processo Civil que invadem a execução trabalhista.

Isto ocorre em razão da crescente complexidade dos incidentes de execução, que se tornam de mais difícil resolução à medida que a satisfação do crédito demanda cada vez mais diligências na execução, diligências estas cada vez mais complexas, muitas vezes precedidas de pesquisas minuciosas em cadastro de pessoas e bens, análise cuidadosa de contratos sociais, busca de informações nos mais diferentes *fronts*, como em outras execuções ou procedimentos administrativos que apontem a existência de bens etc., fatos que demandam a prática de inúmeros atos processuais não previstos na CLT ou na Lei de Execuções Fiscais.

É assim que o Código de Processo Civil passou a tomar conta da execução trabalhista. Podemos dizer que boa parte do Livro II do Código de Processo Civil, referente ao processo de execução, tem aplicabilidade na execução trabalhista, sobretudo os Títulos I e II, analisando a questão sob o aspecto da omissão, pois a CLT nada diz sobre quais bens podem ser penhorados (art. 591), fraude à execução (art. 593), a prática de má-fé pela parte na execução, ou atos atentatórios à dignidade da justiça (arts. 600 e 601), execução de obrigação de fazer e não fazer e aplicação de multa (arts. 461 e

632/645), sobre a penhora de bens imóveis (arts. 654 § 4º), penhora sobre faturamento da empresa (art. 677), alienação em hasta pública (arts. 686 e seguintes) e muitas outras questões.

Quanto ao Código Civil o mesmo pode ser dito. A aplicação deste diploma toma corpo na fase de execução trabalhista, mormente quando discutida a responsabilidade de sujeitos alheios à relação empregado-empregador pelas dívidas contraídas pela empresa, tais como o sócio, o cônjuge do devedor, o herdeiro do executado etc.

Vejamos de forma sucinta alguns temas recorrentes na execução trabalhista, os quais demandam a aplicação do Código de Processo Civil e do Código Civil, à luz dos requisitos de omissão e compatibilidade, tratando-os de forma prática.

A aplicação do art. 475J do CPC na execução trabalhista

Como já exposto anteriormente, a execução trabalhista carece de regramento quanto a inúmeras questões importantes. Contudo, em relação ao início da fase de cumprimento de sentença, sempre esteve na vanguarda em relação ao processo civil, pois prevê, após a liquidação da sentença, a citação do devedor para pagamento em 48 horas, ao contrário da redação anterior do CPC, que exigia o ajuizamento de uma nova ação de execução antes dos procedimentos executórios.

Contudo, em 2006, a minirreforma do CPC trouxe uma nova sistemática para a execução, que passou a ser, como na área trabalhista, uma fase do mesmo processo. Avançou ainda mais a processualística civil, simplificando o procedimento e afastando a necessidade de citação ou mesmo intimação pessoal do executado, sendo suficiente a intimação do advogado pelo Diário Oficial, tratando-se de condenação em dívida líquida ou após a sua liquidação, devendo efetuar o pagamento no prazo de quinze dias, sob pena de arcar com multa de 10% sobre a condenação.

Muito se tem discutido sobre a aplicação destas disposições à execução trabalhista. Há defensores ferrenhos e apaixonados de ambos os lados. Aqueles que defendem a aplicação da norma fundamentam seu entendimento no sentido de que o requisito da omissão estaria caracterizado pois haveria omissão qualitativa, isto é, a solução apresentada pela CLT estaria aquém da necessidade processual atual, mormente considerando a natureza alimentar do crédito trabalhista e os princípios da efetividade e da celeridade processual, elevados ao patamar de garantia constitucional pela Emenda Constitucional nº 45, que acrescentou o inciso LXXVIII ao art. 5º da Constituição Federal. O mesmo entendimento, dizem, teria sido utilizado para trazer ao processo do trabalho outros procedimentos previstos no CPC, como a citação por Oficial de Justiça, não prevista pelo art. 841 §1º da CLT.

Em que pese o esforço para dinamizar e acelerar a execução trabalhista, entendemos não ser este o caminho interpretativo correto. Um dos poucos temas da execução que a CLT realmente instrumentaliza é quanto ao procedimento da penhora. Os arts. 880 a 883 da CLT disciplinam de forma satisfatória as diligências a serem cumpridas, a citação por Oficial de Justiça, que deve retornar ao local em 48 horas, não havendo pagamento, para proceder à penhora.

Também não há, a nosso ver, como “mesclar os procedimentos”, citando o executado para pagar em 48 horas sob pena de multa de 10%. Há que se considerar que se tratam de sistemas distintos, e as normas não podem sobreviver, isoladamente, sem a companhia de seus pares, sob pena de perderem o sentido. A aplicação de multa de 10% para o devedor inadimplente só tem sentido no sistema do CPC, no qual o devedor tem o prazo de 15 dias para pagar ou impugnar a execução sem garantia do juízo.

Entretanto, não podemos ignorar que a intimação para pagamento via Diário Oficial na pessoa do advogado cumpre, de fato, o objetivo de dar ciência ao executado da fixação do valor devido e da obrigação de efetuar o pagamento. Devidamente intimado pelo Diário Oficial na pessoa do seu advogado, não poderá o executado alegar que não estava ciente da execução.

Solução que entendemos criativa é a utilização da intimação pelo Diário Oficial com base no princípio da instrumentalidade das formas, procedimento que entendíamos possível mesmo antes da reforma processual civil. A mesma situação se dá com o comparecimento espontâneo do réu ao balcão da secretaria ou à audiência inicial, situação na qual, tomando ciência da existência do processo, estará citado. O prazo de 15 dias, se assim concedido pelo juízo, é maior do que o previsto no artigo 880 da CLT (48 horas), beneficiando o executado, razão pela qual não poderá o executado alegar a existência de nulidade, ante a ausência de prejuízo (art. 794 da CLT).

A ausência de pagamento e nomeação de bens à penhora não importará aplicação de multa, por este raciocínio, mas possibilitará a penhora livre de bens, em obediência à ordem legal, já que o executado estará ciente da execução. Esta é a solução possível, a nosso ver, para imprimir celeridade à execução trabalhista sem descumprimento dos requisitos legais de omissão e compatibilidade, até que uma eventual e necessária reforma da execução trabalhista positive a questão.

A fraude à execução e a penhora sobre bem imóvel alienado a terceiro mediante contrato particular

A análise da existência de fraude à execução na execução trabalhista é exemplo cotidiano da aplicação do CPC na execução trabalhista. Tratando-se de bem imóvel, também as disposições do Código Civil devem ser observadas.

Nos termos do art. 1.245, §1º do Código Civil, a aquisição de bem imóvel dá-se apenas com o registro do título translativo no cartório competente (art. 1.245, §1º do CC). Caso o bem imóvel seja alienado pelo executado após a distribuição da ação, poderemos ter, em tese, fraude à execução, nos termos do art. 593 do Código de Processo Civil, que em seu inciso II disciplina que "é nula a alienação quando pendente ação contra o devedor, capaz de reduzi-lo à insolvência".

É certo, por outro lado, que a eventual boa-fé do adquirente deve ser levada em consideração pelo juízo da execução, pois há casos em que, mesmo tomando todas as precauções possíveis e realizando todas as diligências a seu alcance, este se vê diante da declaração de nulidade do contrato de compra e venda por fraude à execução, situação que não serve aos princípios da razoabilidade e da justiça.

Deve o adquirente comprovar nos autos que realizou todas as diligências ao seu alcance, e que não havia então notícia da ação contra o alienante. Embora não se trate de requisito legal, é salutar que, ao direcionar a execução ao sócio da empresa, o juízo inclua-o no polo passivo, a fim de tornar pública a informação de que aquela pessoa é executada em ação trabalhista, evitando que se desfaça com facilidade de seus bens.

Situação tormentosa é aquela na qual a transmissão do bem ocorre através de contrato particular, sem registro no cartório competente. Nos termos do art. 1.245, §1º do Código Civil, a aquisição de bem imóvel dá-se apenas com o registro do título translativo no cartório competente (art. 1.245, §1º do CC). Muitas vezes o registro é feito após o início da execução contra o alienante, fato que dificulta o reconhecimento da boa-fé do terceiro, ainda que comprovada a realização das diligências de praxe.

A jurisprudência, contudo, vem caminhando no sentido de reconhecer a validade dos chamados "contratos de gaveta", realidade social da qual fazem parte milhões de brasileiros. Tendo o conjunto probatório, geralmente em sede de embargos de terceiro, demonstrado que a parte é de fato proprietária do imóvel construído e age de boa-fé, a ausência de transcrição do título translativo da propriedade do imóvel no registro competente não pode sobrepor-se à realidade que demonstra a efetiva alienação do imóvel muito antes do ajuizamento da ação, não se configurando, portanto, fraude à execução.

Nesse sentido é a já antiga Súmula nº 84 do STJ mais um exemplo de aplicação do direito comum na execução trabalhista:

Súmula 84 STJ: É admissível a oposição de embargos de terceiro fundados em alegação de posse advinda do compromisso de compra e venda de imóvel, ainda que desprovido do registro.

A penhora sobre faturamento da empresa

A penhora sobre faturamento da empresa tem assento na execução trabalhista. Há omissão e compatibilidade, pois a CLT, como já dito anteriormente, pouco trata dos expedientes de execução, embora autorize de forma expressa que a execução possa ser promovida de ofício pelo Juiz (art. 878 da CLT). A penhora sobre faturamento da empresa obedece a ordem legal do art. 882 da CLT e tem previsão na Lei de Execuções Fiscais (art. 11 § 1º) e no CPC, em seus arts. 677 e 678.

Esta modalidade de penhora se instrumentaliza da seguinte forma: expedido o mandado de penhora sobre o faturamento da empresa, nomeia-se um depositário, que deverá necessariamente ter poder de gestão na empresa, e que deverá comprovar o percentual do faturamento da empresa e o 'respectivo depósito' do percentual penhorado pelo juízo. Em decisões reiteradas, vem se entendendo que a ausência de faturamento não gera a infidelidade do depositário, pois a penhora se faz em crédito futuro. Contudo, a completa ausência de demonstrativo das movimentações contábeis da empresa pode acarretar a infidelidade do depositário.

De qualquer forma, a questão da infidelidade perdeu importância após a edição da Súmula vinculante nº 25, que declarou a ilicitude da prisão do depositário infiel.

Tem se mostrado medida eficaz a nomeação de administrador judicial da penhora, que fará a análise contábil da empresa e possibilitará a penhora de valores sem prejuízo da continuidade da atividade econômica. Vale dizer que a penhora em dinheiro é sempre a forma menos gravosa ao devedor, eis que os eventuais valores penhorados e depositados em juízo são corrigidos monetariamente e sobre eles computam-se juros de mora, o que não ocorre no caso de penhora sobre outros bens móveis ou imóveis, que, ao contrário, normalmente sofrem sensível desvalorização quando levados a hasta pública. Além disso, o art. 620 do CPC deve ser interpretado em consonância com o que dispõe o art. 612 do mesmo diploma legal.

Concluimos assim que a aplicação das fontes de direito comum à execução trabalhista vem tomando corpo à medida que o cumprimento do julgado se torna mais e mais complexo. A aplicação de tais fontes deve obedecer aos critérios de omissão instrumental e compatibilidade principiológica, que não podem ser afastados pelo Juiz, sob pena de descaracterização dos institutos trabalhistas, não obstante entendermos necessário o aprimoramento de tais institutos pela via legislativa, a fim de dar efetividade e celeridade à execução.