

## Discursiva TRT - FCC 2018 – Deborah Paiva – Ponto 01

Queridos alunos!

Sejam todos bem vindos a nossa primeira aula!

"A extensão do sucesso depende do tipo de planejamento, para garantir a vitória com antecedência.

**1. Planejamento meticuloso** - Antes de entrar na batalha, você já ganhou a guerra.

**2. Planejamento descuidado** - Antes de entrar na batalha, você já pode ter perdido a guerra.

**3. Sem planejamento** - A derrota é certa. **4. O planejamento é a chave do sucesso e da vitória. (Sun Tzu (1.16)).**

É muito bom estar aqui com vocês ministrando este curso de Discursivas com foco no TRT.



**Vamos lá!**

Geralmente, as bancas CESPE e FCC são as organizadoras dos concursos dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Em relação às provas discursivas, as bancas costumam cobrar a dissertação através de um **"estudo de casos"** ou com base em um **"tema jurídico"**.

Alguns alunos ficam desanimados quando o edital aborda prova discursiva, principalmente, quando em concursos anteriores a banca tenha elaborado um espelho de correção polêmico, conforme a FCC costuma fazer.

**Não desanimem!**



Utilizarei questões de diversas bancas e apresentarei sugestão de temas essenciais tanto no Direito do Trabalho quanto no Processo do Trabalho.

Selecionei os principais tópicos do edital de Tribunais e vocês poderão observar no decorrer do curso que demonstrar conhecimento jurídico é imprescindível para a obtenção de êxito na prova e que a fuga ao tema proposto acarretará a eliminação do candidato.

É importante muito treino na resolução de questões de banca, porque, apenas, com treinamento ocorrerá a fixação e a melhor compreensão da parte teórica da matéria. E, através da resolução de questões poderemos avaliar o perfil da banca.

Na resolução de provas discursivas, que envolvem questões jurídicas é muito importante que o candidato tenha um raciocínio lógico dedutivo. Digo isso porque encontrar a **palavra chave** é o mais importante para que o candidato desenvolva um texto objetivo, claro e bem fundamentado.

A estrutura padrão do raciocínio dedutivo-jurídico teria a seguinte configuração:

- **Premissa Maior:** Na premissa maior, o enunciado deve ser contido na norma jurídica (a Lei).
- **Premissa Menor:** Na premissa menor o enunciado deve ser o caso concreto (a realidade de um fato pertinente à norma jurídica).
- **Conclusão:** é a aplicação da norma jurídica ao fato.

<b>Premissa Maior</b>	O empregado despedido sem justa causa deve ser remunerado pelas férias não gozadas.
<b>Premissa Menor</b>	João é empregado despedido sem justa causa.
<b>Conclusão</b>	Logo, João deve ser remunerado pelas férias não gozadas.

## Discursiva TRT - FCC 2018 – Deborah Paiva – Ponto 01

---

A estrutura acima apresenta um encadeamento lógico e coerente, entre a premissa maior, a premissa menor e, por conseqüência entre a conclusão.

Existe, porém, outra roupagem para verificarmos a veracidade de um argumento lógico.

Observem o seguinte raciocínio abaixo transcrito:

<b>Premissa Maior</b>	O empregado despedido sem justa causa deve ser remunerado pelas férias não gozadas.
-----------------------	---

Transformamos a premissa maior acima citada na seguinte proposição condicional:

Se o empregado for despedido sem justa causa, então deve ser remunerado pelas férias não gozadas.
---

Nesta nova abordagem, a proposição simples, se o empregado foi despedido sem justa causa, representa a causa; e a proposição simples, "então deverá ser remunerado pelas férias não gozadas", representa a conseqüência.

Caso a causa venha a ocorrer, certamente a conseqüência ocorrerá, isto é, se há dispensa sem justa causa, haverá remuneração pelas férias não gozadas.

Seguindo neste raciocínio, podemos afirmar, que se a causa ocorre e a conseqüência não ocorre, estaremos diante de uma incoerência lógica, além de infringir norma da CLT.

Quando ocorre dispensa sem justa causa e não ocorre a conseqüente remuneração pelas férias não gozadas, os artigos 146 e 477 da CLT estarão sendo violados.

No exemplo acima, a premissa maior apresenta a norma jurídica (artigos 146 e 147 da CLT), a premissa menor apresenta o caso concreto, já a conclusão é a subsunção do caso concreto à norma jurídica.

**Subsunção:** A doutrina chama de subsunção, a aplicação da norma jurídica a um caso concreto para a solução de um conflito de interesses, com o objetivo de restabelecer a paz social.

## Discursiva TRT - FCC 2018 – Deborah Paiva – Ponto 01

---

Acontece, porém que quando o juiz não encontrar na legislação uma norma jurídica aplicável a um caso concreto ele não poderá eximir-se de proferir uma decisão, devendo assim recorrer aos métodos de integração das normas jurídicas.

Os métodos de integração das normas jurídicas são: a analogia, costumes e os princípios gerais do direito, conforme dispõe o art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil.

“Analogia consiste no processo lógico pelo qual o aplicador do direito estende o preceito legal aos casos não diretamente compreendidos em seus dispositivos” (Caio Mário da Silva Pereira).

A analogia subdivide-se em:

**a) Analogia Legal:** é o processo através do qual o aplicador do direito estende o dispositivo da lei a um caso não previsto;

**b) Analogia Jurídica:** é o método através do qual o aplicador do direito extrai o pensamento dominante de um conjunto de normas ou institutos jurídicos para suprir as lacunas e solucionar o conflito que lhe é submetido.

É importante destacar que, no meu entender, quando não ocorrer norma jurídica a ser aplicada ao caso concreto, a premissa maior e a conclusão poderão abarcar os métodos de integração da norma jurídica, bem como as Súmulas e Orientações Jurisprudenciais.

Ressalto que as Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, fundamentam muitas questões discursivas.

### Vamos praticar!

**Estudo de Caso:** É possível o reconhecimento da validade do contrato de trabalho de um apontador de jogo do bicho que pleiteie, na justiça do trabalho, vínculo empregatício com o tomador dos serviços? Fundamente sua resposta com base em jurisprudência do TST.

Vamos lembrar nesta questão, o quadro para facilitar o raciocínio jurídico!

## Discursiva TRT - FCC 2018 – Deborah Paiva – Ponto 01

---

<b>Premissa Maior</b>	Art. 104 do Código Civil OJ 199 da SDI-1 do TST
<b>Premissa Menor</b>	O empregado é apontador de jogo de bicho.
<b>Conclusão</b>	Não será possível o reconhecimento de vínculo de emprego do apontador de jogo de bicho por tratar-se de atividade ilícita.

### **Pontos importantes sobre o tema:**

- ❖ A validade de um contrato de trabalho está adstrita ao preenchimento de certos requisitos, estabelecidos, no art. 104 do Código Civil.

**Art. 104 do CC** A validade do negócio jurídico requer:

*I - agente capaz;*

*II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;*

*III - forma prescrita ou não defesa em lei.*

- ❖ Um dos principais é a licitude de seu objeto.
- ❖ Todo negócio jurídico pressupõe uma declaração de vontade assim é indispensável a capacidade do agente ao manifestá-la. Portanto, o ato praticado pelo absolutamente incapaz sem que ele esteja representado será nulo.
- ❖ O ato praticado pelo relativamente incapaz sem a devida assistência será anulável.
- ❖ O objeto de um negócio jurídico deverá estar em conformidade com a lei, pois se ele estiver contrário à lei será ilícito e, portanto, nulo será o negócio jurídico celebrado com tal objeto.

**Exemplificando:** Podemos citar o caso hipotético da questão, ou seja, um negócio jurídico celebrado cujo objeto seja o jogo do bicho, este objeto é contrário à lei, pois o jogo do bicho é uma atividade ilícita, portanto nulo será tal negócio jurídico devido à ilicitude de seu objeto.

❖ O objeto além de ser lícito, terá que ser possível e determinado ou determinável ao menos pelo gênero e quantidade. (Maria Helena Diniz).

❖ O terceiro elemento de validade do negócio jurídico é a forma seja determinada por lei ou não proibida por ela. No direito do trabalho, em regra, a validade do contrato de trabalho não possui forma especial podendo ser escrito ou verbal. Excepcionalmente, alguns contratos deverão ser celebrados de forma escrita, como, por exemplo, o contrato do atleta, do aprendiz, do artista, dentre outros.

❖ O reconhecimento de vínculo de emprego (contrato de trabalho) de um apontador de jogo de bicho com o tomador de seus serviços não é possível na justiça do trabalho por tratar-se de exercício de atividade ilícita.

❖ A jurisprudência do TST (OJ 199 da SDI-I) considera-se nulo tal forma de prestação de serviços, devido à ilicitude de seu objeto.

**OJ 199 SDI-1 TST JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO. ARTS. 82 E 145 DO CÓDIGO CIVIL**

Bem, agora, passarei para apresentação de três questões da FCC, duas sobre tema jurídico e outra de estudo de casos.



### TEMA JURÍDICO:

#### Questão e Espelho de Correção:

**(FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 18 – 2013)**

Carlos Henrique Bezerra Leite (In: **Curso de Direito Processual do Trabalho**, São Paulo: Ltr, 5. ed., 2007. p. 356), adverte que o processo do trabalho contempla um capítulo próprio dedicado às nulidades processuais (arts. 794 a 798 da CLT), em função do que as normas do CPC somente ser-lhe-ão aplicadas subsidiariamente e, assim mesmo, desde que não contrariem os seus princípios peculiares. O mesmo autor, em seguida, arremata: Pode-se dizer que o sistema processual trabalhista de nulidades é regido por normas e princípios que levam em conta, sobretudo, as especificidades e institutos peculiares desse ramo especializado. Ante o transcrito acima, fundamente os princípios que informam o sistema processual trabalhista de nulidades, à luz da Consolidação das Leis do Trabalho, notadamente:

- a) princípio da instrumentalidade das formas,
- b) princípio do prejuízo,
- c) princípio da convalidação,
- d) princípio do interesse e
- e) princípio da utilidade.

**Comentários:** A banca abordou os artigos da CLT em seu espelho de correção.

Dentro da **teoria das nulidades** podemos destacar os seguintes **princípios**:

**Princípio da Transcendência ou do Prejuízo:** Previsto no art. 794 da CLT, determina que somente, haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes.

***Art. 794 da CLT** Nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes.*

**Princípio da Convalidação ou da Preclusão:** Previsto no art. 795 da CLT, determinando que as nulidades não serão declaradas senão pela provocação das partes, às quais deverão arguí-las, na primeira vez em que tiverem de falar nos autos. Porém, o princípio da convalidação somente será aplicado às nulidades relativas.

O art. 795 §1º da CLT ao determinar que deverá ser declarada de ofício a nulidade fundada em incompetência de foro na verdade quis dizer que a incompetência absoluta deverá ser declarada de ofício pelo juiz.

**Art. 795 da CLT** – *As nulidades não serão declaradas senão mediante provocação das partes, as quais deverão argüi-las à primeira vez em que tiverem de falar em audiência ou nos autos.*

*1º – Deverá, entretanto, ser declarada ex officio a nulidade fundada em incompetência de foro. Nesse caso, serão considerados nulos os atos decisórios.*

*2º – O juiz ou Tribunal que se julgar incompetente determinará, na mesma ocasião, que se faça remessa do processo, com urgência, à autoridade competente, fundamentando sua decisão.*

**Princípio da Proteção:** Previsto no art. 796 da CLT, determina que somente será declarada a nulidade quando for impossível suprir-lhe a falta ou repetir-se o ato e quando não for arguida por quem lhe houver dado causa.

**Art. 796 da CLT** – *A nulidade não será pronunciada:*

- a) quando for possível suprir-se a falta ou repetir-se o ato;*
- b) quando argüida por quem lhe tiver dado causa.*

**Princípio da Utilidade:** Está previsto no art. 798 da CLT determina que a nulidade do ato não prejudicará, senão os posteriores que dele dependam ou sejam consequência.

**Art. 798 da CLT** *A nulidade do ato não prejudicará senão os posteriores que dele dependam ou sejam consequência.*

Observe que a FCC abordou, em seu espelho de correção, todos os artigos da CLT acima sobre nulidades.



**DISCURSIVA (Valor: 100,0 pontos)**

<b>Abordagem Esperada</b>	<b>Pontuação Máxima</b>
<p>A nota será prejudicada, proporcionalmente, caso ocorra abordagem tangencial, parcial ou diluída em meio a divagações e/ou colagem de textos e de questões apresentados na prova (item IX.5 do edital).</p>	
<p>a. que pelo <u>princípio da instrumentalidade</u> se a lei prescrever determinada forma para o ato processual, sem cominar nulidade, será considerado válido o ato, ainda que realizado de outro modo, se alcançar a sua finalidade. Na CLT, está inserido nos artigos 795, 796, "a" e 798 da CLT. Três aspectos do princípio inseridos nesta legislação a serem citados: I. a declaração das nulidades apenas se houver provocação das partes; II. o não pronunciamento da nulidade se for possível suprir sua falta ou repetir o ato; III. a nulidade não prejudicará senão os atos posteriores consequentes ou que dele dependam.</p>	20,0
<p>b. que pelo <u>princípio do prejuízo</u>, ligado ao princípio anterior, não haverá nulidade se não houver prejuízo à parte (art. 794, CLT).</p>	20,0
<p>c. que pelo <u>princípio da convalidação</u> a arguição da nulidade deve dar-se na primeira vez em que a parte tiver de falar nos autos (art. 795, CLT, 2ª parte), salvo se tratar de nulidade absoluta (art. 795, § 1º, CLT).</p>	20,0
<p>d. que pelo <u>princípio do interesse</u> a parte só pode arguir a nulidade se não concorreu direta ou indiretamente para a sua ocorrência (art. 796, "b", CLT), isto é, quem causou a nulidade não pode posteriormente argui-la. Também aplicável apenas às nulidades relativas.</p>	20,0
<p>e. que pelo <u>princípio da utilidade</u> deve-se aproveitar ao máximo os atos posteriores que não sofram reflexos da nulidade, estando a salvo da nulidade os atos anteriores e os que dela sejam independentes (art. 798 da CLT). Há também espaço, no particular, para a abordagem da economia processual e do art. 797 da CLT, no que diz respeito à declaração judicial dos atos aos quais se estende à nulidade.</p>	20,0
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>

## Discursiva TRT - FCC 2018 – Deborah Paiva – Ponto 01

### Espelho de Correção: FCC – TRT 9ª Região – 2015 - Judiciário – Oficial de Justiça

#### A impenhorabilidade do Bem de Família e o Princípio de Igualdade

Abordagem Esperada	Pontuação Máxima	Pontuação Atribuída
<p><b>a.</b> De acordo com o caput do artigo 5o da Constituição Federal, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Segundo Alexandre de Moraes <i>o que se veda são as diferenças arbitrárias, as discriminações absurdas, pois o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desigualam, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça</i> (Direito Constitucional 28. ed., p. 35)</p>	<b>30.00</b>	
<p><b>b.</b> O artigo 1o da Lei no 8.009/90 afirma que <i>o imóvel residencial próprio do casal, ou da entidade familiar, é impenhorável e não responderá por qualquer tipo de dívida civil, comercial, fiscal, previdenciária ou de outra natureza, contraída pelos cônjuges ou pelos pais ou filhos que sejam seus proprietários e nele residam, salvo nas hipóteses previstas nesta lei.</i> Ressalta-se que a impenhorabilidade compreende o imóvel sobre o qual se assentam a construção, as plantações, as benfeitorias de qualquer natureza e todos os equipamentos, inclusive os de uso profissional, ou móveis que guarnecem a casa, desde que quitados. E, excluem-se da impenhorabilidade os veículos de transporte, obras de arte e adornos suntuosos.</p>	<b>40.00</b>	
<p><b>c.</b> O artigo 3o da referida lei prevê que <i>a impenhorabilidade é oponível em qualquer processo de execução civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza, salvo em determinadas hipóteses como, por exemplo, para cobrança de impostos, predial ou territorial, taxas e contribuições devidas em função do imóvel familiar.</i> Durante muitos anos a impenhorabilidade do bem de família não abrangia apenas créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias, havendo para muitos doutrinadores, ofensa ao princípio da igualdade, já que fazia distinção entre os empregados domésticos e os demais empregados. Recentemente esta distinção deixou de existir com a revogação desta exceção.</p>	<b>30.00</b>	
<b>Total</b>	<b>100.00</b>	

### ESTUDO DE CASOS:

A tendência das provas discursivas (estudo de casos) é a abordagem de questões multidisciplinares.

A FCC abordou na prova de estudo de casos do TRT - MG uma questão que exigia conhecimento de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Constitucional.

#### **Prova TRT-MG – FCC – 2015 - Cargo: Analista Judiciário – Oficial**

**QUESTÃO:** O sindicato dos motoristas e cobradores de determinado Município organizou, no curso de movimento grevista, manifestação em frente à sede de empresa concessionária de transporte público municipal, para o fim de pleitear aumento salarial em favor de seus filiados. No entanto, os manifestantes empregados da empresa concessionária ultrapassaram as barreiras de proteção existentes e, mediante uso de força física, adentraram no saguão principal do edifício sede, onde pernoveram. O mesmo sindicato também organizou manifestação em frente à sede da Prefeitura, para pleitear que o contrato de concessão firmado entre o Município e a referida concessionária de transporte público fosse revisto, com o fim de viabilizar a concordância da concessionária com o aumento salarial de seus empregados. Os empregados da empresa concessionária novamente violaram as barreiras de proteção existentes e valendo-se do uso da força física adentraram no saguão principal do edifício da Prefeitura, onde também pernoveram.

Considerando essa situação, responda, justificadamente:

**a.** A Justiça do Trabalho será competente para julgar eventual ação possessória proposta

**a.1.** pela empresa concessionária para que os manifestantes desocupem o seu prédio?

**a.2.** pela Prefeitura para que os manifestantes desocupem o seu prédio?

**b.** Qual fundamento jurídico constitucional caberia ser invocado pela Prefeitura para amparar a pretensão de que os manifestantes desocupem o seu prédio??

**Comentários:** No caso em tela, a competência para julgar eventual ação possessória proposta pela empresa concessionária para que os manifestantes desocupem o prédio será da Justiça do trabalho (Súmula vinculante 23 do STF).

Em relação à ação proposta pela prefeitura para que os manifestantes desocupem o prédio, entendo que a competência será da Justiça Comum porque o motivo que levou à ocupação do prédio foi a reivindicação para pleitear que o contrato de concessão firmado entre o Município e a referida concessionária de transporte público fosse revisto.

Ressalto que há entendimentos contrários no sentido de que a competência será da Justiça do Trabalho porque a invasão ocorreu para pleitear a revisão do contrato com o fim de viabilizar a concordância da concessionária com o aumento salarial de seus empregados.

Data vênia discordo de tal posição, pois o primeiro fato gerador da invasão à prefeitura foi a intenção de provocar a revisão de um contrato administrativo.

Por fim, o fundamento jurídico constitucional para a prefeitura invocar está amparado pelo art. 5º da CF/88, que ampara o direito de propriedade.

Súmula Vinculante 23 do STF A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada.

**Ponto 01:** Técnica de resolução de questões. Perfil FCC.

**Questão 01:** Danilo provocou briga em serviço e agrediu, injustamente, Renato, seu colega de trabalho. Em consequência, a empresa empregadora puniu Danilo com cinco dias de suspensão. Embora não tenha cometido mais nenhuma falta, após o decurso de um ano, Danilo foi despedido por justa causa, sob a alegação da já mencionada agressão a Renato. Na situação descrita, a posição da empresa está correta? Justifique, com a devida base legal, a sua resposta.

**Comentários:** O empregado Danilo foi punido duas vezes, com a suspensão de cinco dias e com a aplicação da justa causa por um mesmo fato cometido (agressão a colega de trabalho).

**Art. 482 da CLT - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;**

A posição da empresa não foi correta, pois o ordenamento jurídico trabalhista não admite dupla punição ("bis in idem") para uma mesma falta cometida pelo empregado.

A empresa também não atendeu ao requisito da imediatidade da punição, requisito que para alguns doutrinadores denomina-se contemporaneidade.

Observem os requisitos:

**a) Gravidade da falta:** A gravidade da falta deverá ser analisada “in concreto”, ou seja, com elementos objetivos e subjetivos, tais como:

- a) tempo de serviço do empregado;
- b) ficha funcional do empregado;
- c) intenção do empregado;
- d) local e época do fato; dentre outros.

**b) Contemporaneidade:** Simultaneidade ou contemporaneidade é o fato de que a punição deverá ser contemporânea ao fato que a ensejou, sob pena de acarretar-se o perdão tácito. Falta não punida é considerada falta perdoada.

**c) Vedação da dupla punição:** É o princípio do “Non bis in idem”, ou seja, para cada falta praticada somente poderá ocorrer uma única punição.

**d) Proporcionalidade:** Na aplicação da justa causa o empregador deverá observar uma relação proporcional entre a falta praticada e a pena aplicada. Para falta leve deverá ser aplicada uma pena leve, como por exemplo, advertência.

**e) Ausência de perdão:** O perdão é a ausência de punição para o ato faltoso cometido pelo empregado e poderá ser tácito ou expresso.

**f) Motivo determinante:** Prevalece a teoria subjetiva quando ao motivo exposto para a aplicação da justa causa, o que significa dizer que o empregador ficará vinculado ao motivo que determinou a justa causa.

Observaram que nessa questão o ponto chave era a vedação da dupla punição.

Trata-se do princípio do “Non bis in idem”, ou seja, para cada falta praticada somente poderá ocorrer uma única punição.

## Discursiva TRT - FCC 2018 – Deborah Paiva – Ponto 01

**Questão 02:** Antônio, auxiliar técnico da Companhia de Águas do Estado de São Paulo, foi transferido da capital para o interior, onde passou a ter domicílio e a desenvolver sua atividade laboral. Inconformado com a transferência, ele ingressou com ação trabalhista, argumentando não exercer atividade de confiança nem ter sido consultado, em tempo algum, a respeito da movimentação, tendo esta, segundo ele, ocorrido como forma de pressioná-lo a pedir demissão. A empresa não rebateu os argumentos do empregado, mas justificou o ato de transferência sob a alegação de que, mesmo conservando sua sede na capital do estado, no contrato de trabalho do empregado, havia expressa previsão, quanto à possibilidade de sua transferência, sujeitando-se essa decisão ao critério discricionário e diretivo do empregador.

Na situação hipotética apresentada, Antônio tem direito de voltar a exercer suas atividades no local de sua lotação original ou a transferência está no âmbito do poder diretivo e discricionário do empregador? Fundamente sua resposta.

<b>Premissa Maior</b>	Art. 469 da CLT. Art. 659, IX da CLT. Súmulas 06 e 43 do TST. Na transferência deverá ser comprovada a real necessidade do serviço.
<b>Premissa Menor</b>	Antônio foi transferido sem que o seu empregador comprovasse a real necessidade do serviço.
<b>Conclusão</b>	A transferência de Antônio foi irregular porque não foi comprovada a real necessidade do serviço.

### Pontos importantes sobre o tema:

#### Conceito de transferência:

- ❖ Entende-se por transferência a mudança do empregado para local diverso daquele inicialmente contratado, desde que importe necessariamente, em mudança de município e de domicílio – art. 469 da CLT.
- ❖ A jurisprudência adotou a posição que localidade significa município ou mesma região metropolitana – Súmula 06, X do TST.

### Classificação de transferência:

- ❖ A transferência poderá ocorrer de forma unilateral ou bilateral (mútuo consenso).
- ❖ A transferência unilateral, ou seja, aquela que ocorre por determinação do empregador está adstrita às seguintes hipóteses:
  - a) quando o empregado exercer cargo de confiança;
  - b) quando ocorrer a extinção do estabelecimento;
  - c) na hipótese de previsão contratual expressa ou tácita.

### Atenção:

- ❖ Na hipótese de extinção do estabelecimento qualquer empregado poderá ser transferido, unilateralmente por seu empregador, inclusive aqueles detentores de estabilidade sindical.
- ❖ A transferência bilateral é aquela que decorre da manifestação de vontade das duas partes.
- ❖ A súmula 43 do TST considera abusiva a transferência que não decorra da real necessidade do serviço.
- ❖ Caso a real necessidade do serviço esteja ausente na transferência, a ordem do empregador configura-se abuso de direito e o empregado poderá resistir a esta ordem ilegal de seu empregador, tendo a possibilidade de ajuizar ação trabalhista para sustar ou reverter a transferência, de acordo com o art. 659, IX da CLT.
- ❖
- ❖ Como a transferência de Antônio ocorreu de modo irregular, uma vez que não foi comprovada a real necessidade do serviço (art. 469 da CLT), ele poderá voltar a exercer suas atividades em São Paulo, nas mesmas condições anteriores à mudança, ou pleitear a rescisão contratual indireta com as indenizações cabíveis.
- ❖
- ❖ O empregado Antônio nem precisaria ter ido para o interior podendo inclusive ter sustado esta transferência, através do ajuizamento de uma medida cautelar expressa no art. 659, IX da CLT.
- ❖
- ❖ Transferência ilegal desobriga o empregado ao seu cumprimento podendo pleitear judicialmente o restabelecimento das condições anteriores (art. 659, IX da CLT).

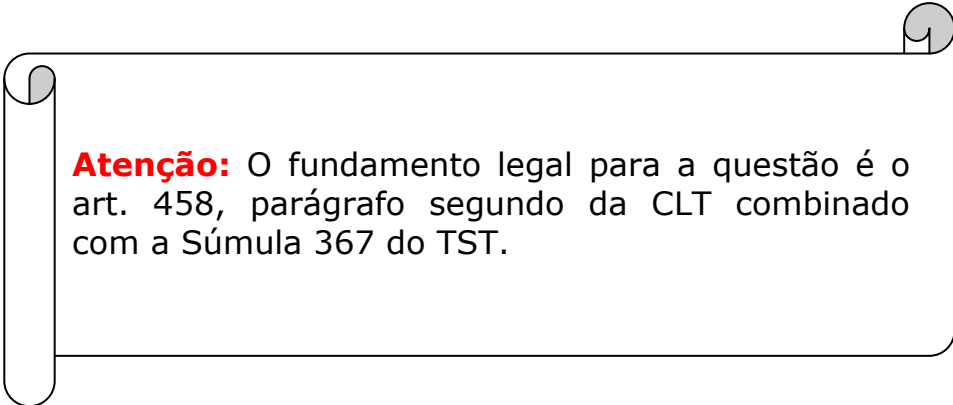
### Adicional de transferência:

- ❖ A OJ 113 da SDI-1 do TST estabelece que o adicional de transferência seja devido quando ocorrer mudança de domicílio e quando a transferência for provisória.
- ❖ O fato o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao recebimento do adicional.

- ❖ O adicional de transferência não será incorporado ao contrato de trabalho, podendo ser suprimido.
- 

**Questão 03:** Em 15/04/2010, o empregado José Vicente foi contratado pela Engelétrica S/A para trabalhar na construção das barragens da hidrelétrica de Belo Monte. Entretanto, em virtude da grande distância entre o local de trabalho e a cidade mais próxima, o empregador lhe forneceu habitação durante toda a vigência do contrato. Dispensado sem justa causa em 13/08/2013, João Carlos ajuizou ação trabalhista visando a inclusão da ajuda-habitação na sua remuneração e o pagamento dos reflexos daí decorrentes, uma vez que a moradia constitui salário in natura, compondo a contraprestação ajustada pelas partes. Com base na situação concreta, responda os itens que seguem, utilizando-se de argumentos jurídicos e de fundamentação legal.

- Natureza Jurídica da prestação entregue ao empregado pelo empregador;
- A habitação deve ou não integrar a remuneração?
- Requisitos do salário in natura.
- Moradia Coletiva.



**Atenção:** O fundamento legal para a questão é o art. 458, parágrafo segundo da CLT combinado com a Súmula 367 do TST.

A verba não terá natureza salarial porque é fornecida para o trabalho. Assim, ela terá caráter indenizatório.

É importante que conste na redação a menção ao dispositivo jurisprudencial, quando haja Súmula e Orientação do TST disciplinando o tema.

A base da questão acima é jurisprudencial. O ideal é que vocês mencionem o número.

Caso não consigam lembrar o número, basta lembrar e mencionar o teor da súmula do TST.



Observem modelo ideal de dissertação:

*A natureza jurídica do salário é a parcela contraprestativa principal dos serviços prestados pelo empregado ao empregador em virtude do contrato de trabalho. Esse pagamento poderá ser feito em pecúnia ou salário utilidade. O salário utilidade conhecido também como salário in natura é o valor pago em bens e serviços ao empregado de forma habitual que possui caráter contraprestativo, por exemplo: moradia, alimentação, lazer.*

*A natureza jurídica da solicitação do João em relação à ajuda habitação não é salarial. De acordo com a súmula do Tribunal Superior do Trabalho - TST, quando a moradia for indispensável para desenvolvimento do trabalho não terá natureza salarial.*

*A moradia fornecida pelo empregador ao João é essencial para o desenvolvimento do trabalho, pois a cidade mais próxima fica distante do local onde o serviço será prestado sendo necessário o alojamento os trabalhadores. Nesse caso não cabendo o pagamento dos reflexos solicitados.*

**Vejamos alguns pontos para lembrar tema:** A CLT permite o pagamento em utilidades, como alimentação, habitação etc. Porém, nem todo o salário pode ser pago em utilidades, uma vez que 30%, necessariamente, do seu valor terão que ser em dinheiro.

**Art. 458 da CLT** Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 2º - Para os efeitos previstos neste artigo, **não serão consideradas como salário as seguintes utilidades** concedidas pelo empregador:

*I - vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;*

*II - educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;*

*III - transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;*

*IV - assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;*

*V - seguros de vida e de acidentes pessoais;*

*VI - previdência privada; VII - (VETADO).*

*VIII- valor correspondente ao vale-cultura.*

*§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.*

**Súmula 241 do TST** O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

*§ 4º - Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-habitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.*

*§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na [alínea q do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#). [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)*

**Súmula 367 do TST** **I** - A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares. **II** - O cigarro não se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde.

Assim, aqueles que consideraram a parcela de natureza salarial não atenderam à grade de correção. Outro ponto importante era mencionar a súmula 367 do TST.

**Questão 04:** Maria trabalha para a pessoa jurídica Jota, em sua sede localizada no município Aga. Atendendo aos interesses da empresa, Maria foi transferida para uma filial de Jota situada no município Wega, que pertence à mesma região metropolitana de Aga.

Com base na situação hipotética apresentada, redija texto dissertativo acerca do princípio da intransferibilidade do local de trabalho sem anuência do empregado, informando o dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho que define esse princípio, bem como as situações que tornariam a transferência lícita.

**Comentários:** Em um contrato de trabalho o empregador é detentor do poder de direção e fiscalização do trabalho prestado pelo empregado, apesar disso a transferência do obreiro não poderá ocorrer de forma unilateral por livre critério do empregador, como veremos a seguir.

A transferência poderá ocorrer de forma unilateral ou bilateral (mútuo consenso). A transferência unilateral, ou seja, aquela que ocorre por determinação do empregador está adstrita às seguintes hipóteses:

- a) quando o empregado exercer cargo de confiança;
- b) quando ocorrer a extinção do estabelecimento;
- c) na hipótese de previsão contratual expressa ou tácita.

Na hipótese de extinção do estabelecimento qualquer empregado poderá ser transferido unilateralmente por seu empregador, inclusive aqueles detentores de estabilidade sindical.

A regra geral, contida no caput do art. 469 da CLT é a de que o empregado somente poderá ser transferido de forma definitiva com o seu consentimento (transferência bilateral). A transferência bilateral é aquela que decorre da manifestação de vontade das duas partes.

O art. 469 da CLT e as Súmulas 29 e 43 do TST tratam da transferência do empregado que poderá ser provisória ou definitiva, bilateral ou unilateral, como já exposto.

**Art. 469 da CLT** *Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de seu domicílio.*

*§ 1º Não estão compreendidos na proibição deste artigo os empregados que exerçam cargos de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição implícita ou explícita, a transferência quando esta decorra da real necessidade do serviço*

*§ 2º É lícita a transferência quando ocorrer a extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.*

*§ 3º Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas nesse caso ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25%(vinte e cinco por cento) dos salários que o Empregado perceba naquela localidade, enquanto durar esta situação.*

O adicional de transferência, a que se refere o parágrafo 3º do art. 469 da CLT, é devido para todos os empregados que sejam transferidos provisoriamente, inclusive para aqueles que exerçam cargos de confiança e para aqueles cujos contratos tenham condição implícita ou explícita de transferência.

A posição majoritária da doutrina é no sentido de que o adicional de transferência de 25 % calculado sobre os salários do empregado somente será devido na transferência provisória.

Neste sentido também a OJ 113 da SDI –I do TST.

**OJ 113 da SDI –I do TST** O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória.

**Súmula 43 do TST TRANSFERÊNCIA** Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.

A súmula 43 do TST considera abusiva a transferência que não decorra da real necessidade do serviço. Caso a real necessidade do serviço esteja ausente na transferência, a ordem do empregador configura-se abuso de direito e o empregado poderá resistir a esta ordem ilegal de seu empregador, tendo a possibilidade de ajuizar ação trabalhista para sustar ou reverter a transferência, de acordo com o art. 659, IX da CLT.

“Transferência ilegal desobriga o empregado ao seu cumprimento podendo pleitear judicialmente o restabelecimento das condições anteriores (art. 659, IX da CLT)” (Valentim Carrion).

**Súmula 29 do TST TRANSFERÊNCIA** Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

**Questão 05: (CESPE – Questão adaptada)** Geraldo é gerente de vendas em uma sapataria e recebe, além do salário e das horas extras trabalhadas, um adicional pela função que exerce. Entretanto, no demonstrativo de pagamento entregue a Geraldo todos os meses, não há discriminação das verbas remuneratórias, sendo todas elas englobadas sob o título de salário. Considerando a situação hipotética apresentada, caracterize a forma de remuneração paga a Geraldo, explicitando, com a devida fundamentação jurídica, se ela é admitida no âmbito do direito do trabalho.

**Comentários:** Salário complessivo é aquele que engloba em um mesmo montante pago ao empregado, distintas parcelas salariais. Em outras palavras, é aquele que pretende abranger várias verbas salariais, englobadamente.

“Salário Complessivo ou Completivo é o pagamento efetuado sob única rubrica, constante do contracheque sem qualquer discriminação, para remunerar diversas parcelas pagas como sobre-salários.” (Vólia Bonfim Cassar).

O nosso ordenamento jurídico veda esta modalidade de salário e estabelece que todos os pagamentos devidos pelo empregador devem ser claramente descritos nos recibos de pagamento, assinados pelo empregado.

Quando as parcelas salariais distintas forem pagas ao empregado sem que seja feita a discriminação de cada uma delas nos recibos de pagamento, estará configurado o salário complessivo que é vedado, conforme estabelece a Súmula 91 do TST.

A forma de remuneração paga a Geraldo é o que se denomina salário complessivo, uma vez que não há a discriminação das parcelas salariais distintas, portanto inadmissível no âmbito do direito do trabalho.

A fundamentação jurídica para a questão é a Súmula 91 do TST abaixo transcrita.

**Súmula 91 do TST - SALÁRIO COMPLESSIVO** Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

**Questão 06: (Elaborada pela professora)** Carlos Henrique Bezerra Leite (In: Curso de Direito Processual do Trabalho, São Paulo: Ltr, 10. ed., 2012. p.753) A admissibilidade dos recursos está condicionada à satisfação, pelo recorrente, de pressupostos (ou requisitos) previstos em lei para que o recurso interposto possa ser conhecido. O não atendimento a tais pressupostos deságua na inadmissibilidade (ou não conhecimento) do recurso pelo mesmo órgão judicial prolator da decisão, ou por outro hierarquicamente superior. A ausência de qualquer dos pressupostos de admissibilidade impede o exame do mérito do recurso pelo órgão competente para sua apreciação. Ante o transcrito acima disserte sobre:

**Pressupostos de admissibilidade dos recursos.**

<b>Espelho</b>	<b>Nota atribuída</b>
<i>Conceito dos Pressupostos Objetivos e subjetivos.</i>	
<i>Intrínsecos e Extrínsecos.</i>	
<i>Discriminação de cada um deles.</i>	
<i>Súmula 86 do TST</i>	

**Suporte teórico: São pressupostos objetivos:**

**Recorribilidade do ato** – O recurso somente será admitido se inexistir no ordenamento jurídico óbice ao direito de recorrer.

**Adequação** – O recurso interposto tem que ser adequado à modalidade de decisão que se pretende impugnar.

**Tempestividade** – Obediência do prazo recursal.

**Regularidade de representação** – Existência de mandato nos autos.

**Preparo** – Pagamento de custas e depósito recursal.

*"Art. 899 da CLT § 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança".*

**Inexistência de fato impeditivo ou extintivo de recorrer.**

**Regularidade Formal** – Art. 899 da CLT regra por simples petição.

**Pressupostos Subjetivos de Admissibilidade Recursal:**

**Legitimidade:** as partes, o terceiro prejudicado e o Ministério Público - art. 966 do Novo CPC e a OJ 237 da SDI 1 do TST.

**OJ 237. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEGITIMIDADE PARA RECORRER. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. EMPRESA PÚBLICA (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 338 da SBDI-I) - Res. 210/2016, DEJT divulgado em 30.06.2016 e 01 e 04.07.2016**

I - O Ministério Público do Trabalho não tem legitimidade para recorrer na defesa de interesse patrimonial privado, ainda que de empresas públicas e sociedades de economia mista.

II – Há legitimidade do Ministério Público do Trabalho para recorrer de decisão que declara a existência de vínculo empregatício com sociedade de economia mista ou empresa pública, após a Constituição Federal de 1988, sem a prévia aprovação em concurso público, pois é matéria de ordem pública.

**Capacidade:** Recorrente deve ser plenamente capaz.

**Interesse:** binômio: necessidade + utilidade.



**(FCC – Analista Judiciário – Área - Judiciária – TRT 20 – 2011)**

Responda fundamentadamente, no que concerne ao Direito Processual do Trabalho, em que consistem os efeitos translativo, regressivo, substitutivo, devolutivo e suspensivo dos recursos.

Geralmente, recomendo que o aluno desenvolva sua redação entre três e quatro parágrafos.

Acontece que nesse tipo de questão é ideal que haja um parágrafo para cada efeito do recurso. Assim, a correção pela banca fica mais fácil, pois o texto estará mais organizado facilitando a identificação e correção dos itens abordados pela grade de correção.

Quando a FCC apresenta um padrão de questão no formato estudo de casos sugiro que a dissertação comece abordando o que foi perguntado e dando logo a solução ao caso.

Na questão em tela a FCC utilizou o padrão “**temas jurídicos**”.

Vamos passar, agora, para a base teórica da questão:

**Efeito translativo:** Permite ao órgão recursal conhecer de uma matéria, ainda que não tenha sido objeto de impugnação. São as matérias de ordem pública que devem ser conhecidas de ofício, pois em relação a elas não se opera a preclusão.

**Efeito Regressivo:** É aquele que tem cabimento na hipótese de possibilidade de retratação ou reconsideração pelo mesmo juízo prolator da decisão, como ocorre com o Agravo de Instrumento e com o Agravo Regimental.

**Efeito Substitutivo:** A decisão do órgão recursal substitui a decisão do órgão recorrido no que tiver sido objeto do recurso.

Há duas situações em que o recurso interposto não terá efeito substitutivo, são elas:

- a) quando o órgão recursal não conhece o recurso;
- b) quando o órgão recursal decreta a nulidade da sentença.

**Efeito Devolutivo:** No processo do trabalho os recursos são dotados, ordinariamente, de efeito devolutivo, permitindo ao credor a execução provisória da sentença. Por efeito devolutivo deve-se entender a devolução da matéria submetida a apreciação e julgamento pelo órgão judicial destinatário do recurso.

Em relação a esse efeito é importante falar da súmula 393 do TST.

**Súmula 393 do TST I** - O efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário, que se extrai do § 1º do art. 1.013 do CPC de 2015 (art. 515, §1º, do CPC de 1973), transfere ao Tribunal a apreciação dos fundamentos da inicial ou da defesa, não examinados pela sentença, ainda que não renovados em contrarrazões, desde que relativos ao capítulo impugnado.



II - Se o processo estiver em condições, o tribunal, ao julgar o recurso ordinário, deverá decidir desde logo o mérito da causa, nos termos do § 3º do art. 1.013 do CPC de 2015, inclusive quando constatar a omissão da sentença no exame de um dos pedidos.

Recomendo que citem a súmula ou OJ toda vez que em relação a algum tema abordado na dissertação, hajam entendimentos sumulados do TST ou Orientações Jurisprudenciais.

O efeito devolutivo transfere ao “juízo ad quem” o conhecimento das matérias julgadas no “juízo a quo”.

Registrando que o juízo ad quem é o que irá julgar o recurso e o juízo a quo é o que proferiu a decisão que está sendo objeto de recurso.

O art. 899 da CLT prevê que os recursos trabalhistas serão recebidos, apenas, no efeito devolutivo, o que permite a execução provisória da sentença até o momento da penhora.



O Efeito devolutivo pode ser em extensão ou em profundidade.

O Efeito devolutivo em extensão significa que o recurso remete ao tribunal o conhecimento da matéria impugnada. Assim, somente serão analisadas as matérias impugnadas, transitando em julgado as demais matérias.

Observem que a parte recorrente fixa a extensão do recurso neste caso.

O Efeito devolutivo em profundidade está previsto na Súmula 393 do TST e transfere ao Tribunal a apreciação dos fundamentos da inicial ou da defesa, não examinados pela sentença, ainda que não renovados em contrarrazões, desde que relativos ao capítulo impugnado.

O Efeito suspensivo é aquele que impede a execução imediata da decisão recorrida. No processo do trabalho, em regra, os recursos não são dotados de efeito suspensivo, tendo efeito meramente devolutivo.

Há exceções, como, por exemplo, a súmula 414, I do TST.

**Súmula 414 do TST** I – A tutela provisória concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. É admissível a obtenção de efeito suspensivo ao recurso ordinário mediante requerimento dirigido ao tribunal, ao relator ou ao presidente ou ao vice-presidente do tribunal recorrido, por aplicação subsidiária ao processo do trabalho do artigo 1.029, § 5º, do CPC de 2015.



Há ainda outros efeitos dos recursos que já foram objeto de provas objetivas e discursivas. Vamos conhecê-los:

O **efeito translativo** que consiste na possibilidade do Tribunal, ao analisar o recurso, conhecer as matérias de ordem pública de ofício, ou seja, mesmo sem pedido da parte recorrente.

O **efeito regressivo** impede a reconsideração da sentença pelo juiz após a sua publicação.

Há exceção como ocorre com as decisões interlocutórias, em que o Juiz, ao receber o recurso, pode reconsiderar a decisão impugnada.

Outro exemplo de efeito regressivo é o recurso de agravo de instrumento que é interposto perante o juízo que proferiu a decisão. Caso ele entenda que sua decisão está equivocada, poderá reconsiderá-la.

O **efeito substitutivo** ocorre quando a decisão proferida pelo Órgão Julgador substituir a decisão anterior, caso o mérito do recurso seja analisado, seja para manter a decisão ou reformá-la.

O efeito substitutivo do recurso está previsto no art. 1008 do Novo CPC e estabelece que o julgamento proferido pelo tribunal substituirá a decisão impugnada no que tiver sido objeto de recurso.

O **efeito extensivo** está previsto no art. 1.005 do CPC/15 que dispõe que o recurso interposto por um litisconsorte aproveitará aos demais, isto é, se estenderá automaticamente aos outros litisconsortes, caso os interesses sejam comuns.

**Efeito Suspensivo:** Este efeito não permite a execução provisória da sentença, pois ele adia os efeitos da decisão impugnada. No processo do trabalho a regra é o efeito devolutivo dos recursos (art. 899 da CLT).

**Súmula 414 do TST MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA PROVISÓRIA CONCEDIDA ANTES OU NA SENTENÇA (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017**

I – A tutela provisória concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. É admissível a obtenção de efeito suspensivo ao recurso ordinário mediante requerimento dirigido ao tribunal, ao relator ou ao presidente ou ao vice-presidente do tribunal recorrido, por aplicação subsidiária ao processo do trabalho do artigo 1.029, § 5º, do CPC de 2015.

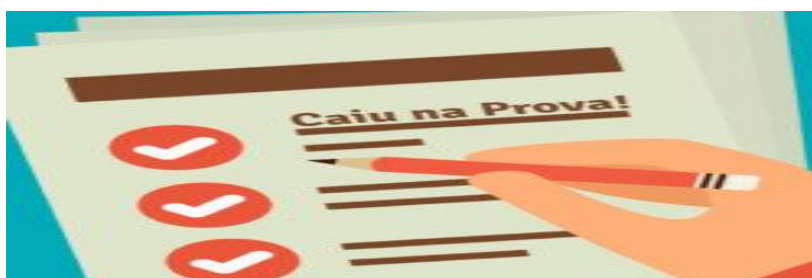
II – No caso de a tutela provisória haver sido concedida ou indeferida antes da sentença, cabe mandado de segurança, em face da inexistência de recurso próprio.

III – A superveniência da sentença, nos autos originários, faz perder o objeto do mandado de segurança que impugnava a concessão ou o indeferimento da tutela provisória.

Aproveito para chamar a atenção de todos para essa súmula (414), pois considero possível que ela seja abordada no estudo de casos.

Há o efeito extensivo que não foi abordado na questão acima.

Efeito Extensivo: O efeito extensivo tem aplicabilidade na hipótese de litisconsórcio unitário, sendo aquele que ocorre quando a decisão judicial tem que ser uniforme para todos os componentes.



**(FCC – Analista Judiciário – Área – Judiciária Execução de Mandados – TRT 20 – 2011)** Responda fundamentadamente no que consiste a penhora, no Direito Processual do Trabalho, bem como quais são os seus efeitos.

**Comentários:** Apresentarei os conceitos de Penhora de Mauro Schiavi e Marinoni.

A penhora é um ato de império do Estado, praticado na execução que tem por finalidade vincular determinados bens do devedor ao processo a fim de satisfazer o crédito do exeqüente. Trata-se de um ato de afetação de determinados bens do devedor que provoca o gravame de vinculá-los ao processo em que processa a execução (Mauro Schiavi).

Para o ilustre jurista Marinoni, “a penhora é o procedimento de segregação dos bens que efetivamente se sujeitarão à execução, no qual responderá pelo débito do executado para com o exeqüente”.

**São efeitos da penhora:**

- a) Individualizar o bem ou os bens:**
- b) Garantir o juízo;**
- c) Gerar preferência ao credor:**
- d) Privar o devedor da posse dos bens:**
- e) Tornar ineficazes em relação ao processo a alienação de bens onerados.**

São efeitos da penhora:

**a) Individualizar o bem ou os bens:**

Os bens do executado que responderão pela satisfação do crédito do exeqüente são individualizados e especificados a partir da penhora.

**b) Garantir o juízo:**

A garantia do juízo correrá quando o montante de bens penhorados for suficiente para o pagamento do crédito do exeqüente e, também, das demais despesas processuais.

O objetivo da garantia do juízo é trazer segurança ao processo, uma vez que os bens reservados sejam suficientes para o pagamento do crédito pelo executado, acrescido de despesas processuais.

### c) Gerar preferência ao credor:

O credor que obtiver em primeiro lugar a penhora sobre o bem terá preferência sobre os demais credores que vierem a penhorar o mesmo bem. (Trata-se do princípio da preferência pela anterioridade da penhora).

### d) Privar o devedor da posse dos bens:

Um dos principais efeitos da penhora é o de retirar o devedor da posse dos bens penhorados, segundo doutrina clássica.

Adverte Mauro Schiavi que ao contrário do que defende a doutrina majoritária, nem sempre a penhora provoca a privação dos bens, ou seja, a perda da posse, por parte do executado. Isto porque em alguns casos o próprio executado é quem fica como depositário dos bens.

### e) Tornar ineficazes em relação ao processo a alienação de bens constritados.

O bem penhorado poderá ser alienado pelo executado, segundo Mauro Schiavi. Porém, tal alienação torna-se ineficaz em face do processo e não produzirá efeito.

Ressalta-se que o bem que for transferido a um terceiro continuará vinculado ao processo pela penhora.

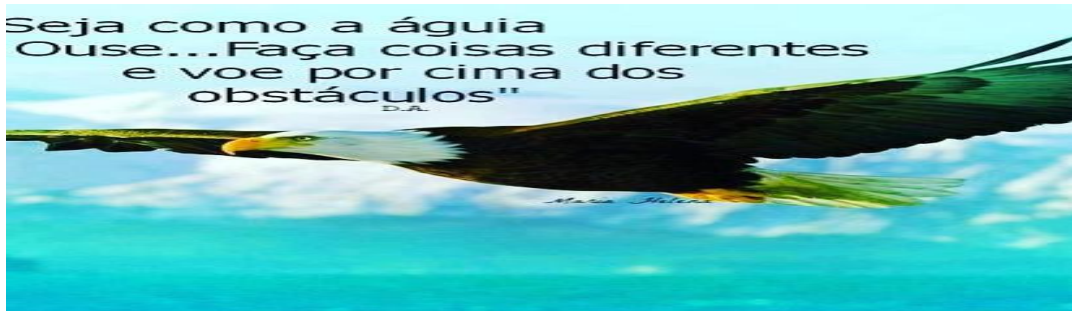
-----

A nossa aula chegou ao final!

Considero todos grandes guerreiros! Caminhe com fé em si mesmo, força interior, disciplina, estudo e foco. Assim, a aprovação será bela!

***"Grandes batalhas só são dadas a grandes guerreiros"***  
***(Mahatma Gandhi).***

Contem comigo para o que precisarem!



Cuidado com seus pensamentos! Sempre pensem positivamente em relação a quaisquer circunstâncias.

Aguardo vocês, com força total, para a nossa primeira aula.

Até lá! Muita Luz! Um forte abraço a todos!

Déborah Paiva

[professora Deborah Paiva@hotmail.com](mailto:professora Deborah Paiva@hotmail.com)