

CESSÃO DE CRÉDITO NO ÂMBITO TRABALHISTA

Marina Pereira Ximenes¹

Sumário: 1 Introdução; 2 Cessão de Crédito; 3 Cessão de crédito trabalhista; 3.1 Possibilidade; 3.2 Competência; 3.3 Legitimidade; 4 Conclusão.

Resumo: A questão da cessão de créditos trabalhistas envolve uma série de controvérsias como a possibilidade ou não da cessão, a fixação do órgão competente e a identificação da parte legitimada para figurar na relação processual. Considerando a relevância do tema, que envolve tanto questões de direito material como processual, busca-se no presente artigo desenvolver um estudo mais acurado da temática, identificando e analisando criticamente cada uma das correntes existente sobre o assunto.

Palavras-chave: Cessão de crédito; Crédito trabalhista; Competência da Justiça do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Considerando o conjunto de princípios que rege o Direito do Trabalho, em especial os princípios da proteção, da indisponibilidade e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, doutrina e jurisprudência pátria se dividem quanto à possibilidade ou não de cessão de créditos salariais trabalhistas.

Ademais, mesmo quando superada tal divergência e admitida a cessão de créditos trabalhistas, a questão ainda apresenta controvérsias de ordem processual, relacionadas ao órgão competente e à parte legitimada para execução do crédito.

Considerando a relevância do tema, que envolve tanto questões de direito material como processual, busca-se no presente artigo desenvolver um estudo mais acurado da temática, identificando e analisando criticamente cada uma das correntes existente sobre o assunto.

¹ Graduada em Direito pela Universidade Salvador (UNIFACS). Pós-graduada em Direito do Estado pelo Instituto Excelência Ltda. (PODIVM) em parceria com a Faculdade Baiana de Direito e Gestão. Advogada Trabalhista. E-mail: nina_ximenes@hotmail.com

2 CESSÃO DE CRÉDITO

Cessão de crédito é o negócio jurídico através do qual o credor, denominado cedente, transfere a um terceiro, denominado cessionário, seus direitos e créditos em uma determinada relação obrigacional. A principal disciplina normativa do instituto consta dos arts. 286 e ss. do Código Civil (CC/02)

Sobre o tema, Flávio Tartuce apresenta o seguinte conceito:

“A cessão de crédito pode ser conceituada como um negócio jurídico bilateral ou sinalagmático, gratuito ou oneroso, pelo qual o credor, sujeito ativo de uma obrigação, transfere a outrem, no todo ou em parte, a sua posição na relação obrigacional. Aquele que realiza a cessão a outrem é denominado *cedente*. A pessoa que recebe o direito do credor é o *cessionário*, enquanto o devedor é denominado *cedido*.”²

Por seu turno, nos dizeres de Fabrício Zamproga Matiello:

“Cessão de crédito é a transferência que faz o credor (cedente), a outrem (cessionário), de seus direitos creditórios em determinada em determinada relação obrigacional, no todo ou em parte. Tal transmissão, que pode ser onerosa ou gratuita, independe do assentimento do devedor (cedido) e o mantém atrelado ao dever jurídico, observada, porém, a alteração subjetiva no polo ativo da obrigação.”³

Salvo disposição em contrário, a cessão de crédito transfere todos os elementos da obrigação, inclusive seus acessórios e garantias legais. Essa transmissão ampla dos acessórios, conforme leciona Flávio Tartuce⁴, representa uma hipótese de *cessão legal*, consagrando a máxima de que o acessório segue o principal (princípio da gravitação jurídica).

A validade da cessão de crédito independe do consentimento do devedor, que não precisa anuir com a transmissão. No entanto, no plano da eficácia, a cessão só será eficaz perante o devedor se este for notificado da transmissão realizada, seja judicial ou extrajudicialmente. Nesse sentido, lecionam Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona:

“Vale destacar que é desnecessário o consentimento prévio do devedor para que ocorra a cessão, ou seja, o sujeito passivo não tem o direito de impedir a

² TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito civil**. v. único. 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense. 2013. p. 385.

³ MATIELLO, Fabrício Zamproga. **Curso de Direito Civil, Volume 02: Direito das Obrigações**. São Paulo: LTR. 2008. Versão Digital. p.129.

⁴ TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito civil**. v. único. 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense. 2013. p. 387.

transmissão do crédito, muito embora a sua notificação seja exigida para que o negócio produza os efeitos desejados.”⁵

Ainda no plano da eficácia, para que a cessão seja oponível a terceiro, o art. 288 do CC/02 exige que sua celebração seja feita por instrumento público, ou instrumento particular revestido das solenidades do art. 654, §1º do CC. 02.

Regra geral, toda e qualquer obrigação pode ser objeto de cessão. No entanto, o art. 286 do CC/02 elenca três hipóteses excepcionais em que a cessão não será permitida:

- 1) Se a natureza da obrigação for incompatível com a cessão;
- 2) Se houver vedação legal;
- 3) Se houver cláusula contratual proibitiva, fixada pela vontade das partes contratantes.

No âmbito do Direito do Trabalho, considerando toda a proteção normativa dada aos salários em razão de sua natureza alimentar, há quem entenda pela impossibilidade da cessão de créditos trabalhistas, pois a natureza da obrigação (alimentar) seria incompatível com a cessão. O tema será melhor enfrentado no tópico a seguir.

3 CESSÃO DE CRÉDITO TRABALHISTA

Considerando a irrenunciabilidade e natureza eminentemente alimentar dos salários, há divergência quanto a possibilidade ou não de cessão de crédito trabalhista por parte do empregado.

Não bastasse, mesmo quando superada tal divergência e permitida a cessão, doutrina e jurisprudência pátria divergem ainda em relação a outras questões processuais, como competência da justiça do trabalho e legitimidade processual para execução do crédito cedido.

Para melhor elucidação do tema, cada uma dessas questões será analisada abaixo em tópico próprio.

3.1 POSSIBILIDADE

⁵ GAGLIANO, Pablo Stolze e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil, Volume 2: Obrigações.** v. 02. 14ª ed. São Paulo: Saraiva. 2013. p. 287.

As parcelas trabalhistas devidas ao trabalhador no âmbito da relação de emprego gozam de especial proteção no ordenamento jurídico brasileiro, pois possuem natureza eminentemente alimentar, destinadas a suprir necessidades básicas e fundamentais do ser humano.

Sobre o tema, Mauricio Godinho Delgado esclarece que:

“Esse articulado sistema de proteções justifica-se socialmente. As verbas salariais, na qualidade de contraprestação principal paga pelo empregador ao obreiro no contexto da relação de emprego, atendem a necessidades essenciais do trabalhador, como ser individual e ser social, respondendo, em substantiva medida, por sua própria sobrevivência e de sua família. (...) Do ponto de vista jurídico, esse articulado sistema de proteção também claramente se justifica. É que a ordem jurídica reconhece no salário um caráter essencialmente alimentar, deferindo, em consequência, à parcela o mais notável universo de proteções que pode formular em contraponto com outros direitos e créditos existentes”⁶

Dentre as proteções conferidas ao salário, há medidas direcionadas à tutela do crédito salarial em face do próprio empregado e seus credores. Dentre tais restrições, alguns inserem a impossibilidade de cessão do crédito salarial obreiro.

Nos termos do art. 464 da CLT, o pagamento do salário deve ser feito diretamente ao empregado, mediante contra recibo por este assinado. Essa exigência de pagamento direto ao empregado, para essa primeira corrente, reflete justamente a impossibilidade de cessão do crédito salarial, vez que tais verbas deveriam ser pagas direta e pessoalmente ao empregado.

Neste sentido se posiciona Mauricio Godinho Delgado:

“O veículo utilizado pela CLT para evitar a cessão de crédito, seja ela explícita ou implícita, foi a determinação de pagamento salarial diretamente ao próprio trabalhador. Nessa linha, a lei especial trabalhista (art. 464 CLT) afasta até mesmo, em princípio, a validade do *contrato de mandato* para a realização do negócio jurídico do pagamento salarial.”⁷

Indo além, Homero Batista defende a impossibilidade de cessão de crédito trabalhista mesmo se o este for proveniente de sentença judicial, pois continuaria sendo verba salarial, de natureza alimentar, e por isso irrenunciável e indisponível, não sendo possível sua transmissão a terceiro. Nesse sentido afirma:

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. v. único. 14ª edição. São Paulo: LTR. 2015. p. 849.

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. v. único. 14ª edição. São Paulo: LTR. 2015. p. 928.

“(…) o cessionário está a adquirir créditos de natureza alimentícia e o cedente está a renunciar partes expressivas desses alimentos. O princípio da irrenunciabilidade do direito do trabalho não deve valer só para o empregador, mas também para toda a sociedade, incluindo os terceiros, os sindicatos, os advogados e quem mais se interessava em lucrar em cima da angústia do empregado, que ganhou o reconhecimento do seu crédito, mas que ainda não embolsou o valor esperado. Seguramente haveria um deságio elevado na cessão desse crédito. Não é esse o mecanismo mais saudável para acelerar a entrega da prestação jurisdicional. Se o processo trabalhista apresenta gargalos, deve haver pressão sobre o legislativo para modernizar leis arcaicas e sobre o judiciário para se dinamizarem os focos de maior lentidão, mas nunca se tolerar candidamente que os trabalhadores abandonem seus direitos em troca de valores ilusórios, deixando o cessionário à vontade para navegar nas águas turvas da execução trabalhista.”⁸

Por outro lado, uma segunda linha de entendimento defende a plena possibilidade de cessão de crédito trabalhista, sob pena de violar a própria liberdade e autonomia do empregado.

Convém registrar que o antigo art. 100 da Consolidação de Provedimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, que proibia a cessão de crédito trabalhista, não foi reproduzido nas consolidações posteriores. Para esta segunda corrente, essa não reprodução normativa é um indicativo de que o atual pela possibilidade da cessão de crédito trabalhista.

Nesse sentido se posiciona Sérgio Ponto Martins:

“Nada impede que os salários sejam cedidos, pois são impenhoráveis, mas não inalienáveis. Vedada seria a cessão de situações pessoais, como a estabilidade, pois diz respeito apenas à pessoa do trabalhador.”⁹

Há, por fim, uma terceira corrente que defende a possibilidade de cessão do crédito salarial apenas quando se tratar de crédito proveniente de decisão judicial, é dizer, se a transmissão do crédito ocorrer durante uma relação processual.

A título de argumento, essa terceira corrente cita o art. 83 da Lei 11.101 de 2005 (lei de falência), que prevê que o crédito trabalhista cedido deixa de ser preferencial, passando a ter natureza quirográfaria. Tal dispositivo legal, segundo esta corrente, seria indicativo da possibilidade de transmissão creditícia.

⁸ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado: Execução Trabalhista**. v. 10. 1ª edição virtual (e-book). São Paulo: RT. 2015. p. 26.

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. v. único. 36ª ed. São Paulo: Atlas. 2015. p. 778.

Este é o posicionamento adotado por Vólia, que ressalva a necessidade de homologação pelo juiz:

“É proibida a cessão, doação ou qualquer ato de alienação do salário do empregado, já que é considerado direito indisponível. Todavia, quando se transformar em crédito proveniente de sentença trabalhista já liquidada, a questão se torna controvertida. Defendemos que a cessão, em fase de execução, de crédito trabalhista só será válida com a expressa concordância do ex-empregado exequente e desde que homologada pelo juiz. A cessão de crédito trabalhista perde a condição de crédito privilegiado, de acordo com o art. 83 VII §4º da lei 11.101/05, pois passa a ser considerado como crédito quirografário.”¹⁰

Embora louváveis as pontuações feitas pelo doutrinador Homero Batista, sobretudo em relação à necessidade de melhorias na efetividade do processo trabalhista, compartilho deste terceiro entendimento.

A presença do estado-juiz equilibra relação jurídica, suprimindo eventual posição de vulnerabilidade do empregado, e permite uma análise mais acurada de eventual fraude, chancelando apenas as cessões não prejudiciais ao empregado, feitas por sua livre e espontânea vontade. Esse entendimento assegura, a um só tempo, a autonomia do empregado e sua proteção, além de harmonizar o art. 464 da CLT com o art. 83 da Lei 11.101/05.

3.2 *COMPETÊNCIA*

Caso admitida a cessão do crédito trabalhista, há ainda polêmica acerca da competência ou não da Justiça do Trabalho para executá-lo, nos termos do art. 114 CF/88.

Como cediço, após a EC 45/04, a competência material da Justiça do trabalho deixou de ser fixada com base em critérios eminentemente pessoais (ações ajuizadas por empregado ou empregador), e passou a ser fixada com base na causa de pedir e pedido, desde que decorrentes de uma relação de trabalho.

Feitas tais considerações, há quem defenda que, após a cessão, o crédito salarial perde a sua natureza trabalhista, e eventual ação proposta deixa de ter como fundamento uma relação de trabalho. A relação entre o cessionário e o devedor não

¹⁰ CASSAR, Vólia Bondim. **Direito do Trabalho**. v. único. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2014.

seria mais oriunda de uma relação de emprego, pelo o que a Justiça do Trabalho não seria competente para reconhecimento e execução desse crédito.

Nesse sentido Mauro Schiavi:

“(…) pensamos que o crédito trabalhista pode ser cedido, mas, se tal ocorrer, ele perderá a natureza trabalhista e se transmutará num crédito de natureza civil, uma vez que se desvinculará de sua causa originária que é a prestação de serviços ou relação de emprego. Dessa forma, pensamos que, uma vez cedido o crédito a terceiro, cessará a competência material da Justiça do Trabalho para executá-lo, pois a controvérsia não será oriunda ou decorrente da relação de trabalho (art. 114, da Constituição Federal, incisos I e IX)”¹¹

Por outro lado, há quem defenda a manutenção da competência da Justiça do Trabalho, sobretudo quando a cessão ocorrer no decorrer de uma reclamação anteriormente ajuizada. Nesse sentido Sérgio Pinto Martins:

“A competência da Justiça do Trabalho não sofre qualquer alteração pelo ingresso do cessionário no processo, pois a competência é determinada no momento em que a ação é proposta, sendo irrelevantes as modificações do estado de fato ou de direito ocorridas posteriormente.”¹²

De fato, nos termos do art. 43 CPC/15 (antigo art. 42 CPC/73), aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho (art. 15 CPC/15 c/c art. 769 CLT), a competência é determinada no momento do registro ou da distribuição da inicial.

Eventuais alterações de fato ou de direito ocorridas posteriormente, como é o caso da cessão de crédito, não possuem o condão de alterar a competência já fixada.

Em assim sendo, compartilho da segunda linha de entendimento que defende a manutenção da competência da justiça do trabalho.

3.2 LEGITIMIDADE

Caso admitida a cessão do crédito trabalhista, há ainda uma terceira questão relevante, também de cunho processual (como a competência), mas relacionada à legitimidade das partes.

Conforme explicitado no tópico 2 acima, no plano do direito material, a validade da cessão de crédito independe da anuência do devedor. No entanto, no plano

¹¹ SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. v. único. 10ª ed. São Paulo: LTR. 2016. p. 1068

¹² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. v. único. 36ª ed. São Paulo: Atlas. 2015. p. 778.

processual, o ingresso do adquirente-cessionário na relação processual pode depender da anuência da parte contrária, a depender da fase processual em que se encontre.

Caso o processo se encontre em fase de conhecimento, o ingresso do cessionário só poderá ocorrer se o reclamado anuir. Do contrário, o cessionário poderá intervir como assistente litisconsorcial do cedente, e este (cedente) passará a atuar como legitimado extraordinário (pois atuará em nome próprio na defesa de direito alheio do cessionário). É o que dispõe o art. 109 do CPC/15, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho (art. 15 CPC/15 c/c art. 769 CLT).

Sobre o tema, esclarece Sérgio Pinto Martins:

“O adquirente ou o cessionário não poderá ingressar em juízo, substituindo o alienante, ou cedente, sem que o consinta a parte contrária. Poderá, no entanto, o adquirente ou cessionário intervir no processo, assistindo o alienante ou cedente. A sentença, proferida entre as partes originária, estende seus efeitos ao adquirente ou cessionário.”¹³

Por outro lado, caso se trate de processo em fase de execução, o cessionário tem legitimidade para ingressar na relação jurídica processual independentemente do consentimento da parte contrária, hipótese que atualmente já conta com previsão normativa expressa no art. 778 §1º III e §2º do CPC/15.

Sobre o tema, leciona Daniel Amorim Assumpção Neves:

“Com exclusão das vedações legais – v.g., direitos personalíssimos e verbas relativos a benefícios da previdência social -, todo direito poderá ser objeto de cessão, de forma que, devido o crédito pelo credor originário, o sujeito que o recebe passa a ter legitimidade superveniente para executar o título.

(...)

Registre-se que tanto na hipótese de cessão de crédito como de sub-rogação, ao novos credores não são obrigados a assumir o polo ativo da demanda judicial já em trâmite, sendo-lhes permitido aguardar o desfecho da demanda para cobrar do antigo credor. Nesse caso, o demandante continua no processo, mas a partir da cessão de crédito ou da sub-rogação sua legitimidade passará a ser extraordinária, considerando-se que estará em nome próprio litigando por um direito que não mais lhe pertence”¹⁴

Apesar de se tratar de uma novidade legislativa, convém registrar que, antes mesmo do CPC/15, o STJ¹⁵ já entendia que cessionário poderia assumir o polo

¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. v. único. 36ª ed. São Paulo: Atlas. 2015. p. 778.

¹⁴ NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de Direito Processual Civil**. v. único. 8ª ed. Salvador: ed. Jus Podivm, 2016. p. 1083.

¹⁵ STJ, 2ª turma, AgRG no Resp 1.214.388-RS, Rel. Min. Eliana Calmon, 23.10.12 (informativo 507 STJ)

ativo da execução independentemente da anuência da parte contrária exigida pelo art. 42 CPC/73 (art. 109 CPC/15), pois tal dispositivo legal se aplicaria apenas à fase de conhecimento.

4. CONCLUSÃO

Considerando os princípios da proteção, da indisponibilidade e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, bem como a natureza eminentemente alimentar dos salários, há divergência doutrinária e jurisprudencial quanto a possibilidade ou não de cessão de crédito trabalhista.

Sobre o tema, filo-me à corrente que defende a possibilidade de cessão do crédito salarial quando este se transformar em crédito proveniente de decisão judicial. Isto porque em sede de reclamação judicial, a presença do estado-juizequilibra a relação jurídica, suprimindo eventual posição de vulnerabilidade do empregado. Ademais, ao juiz é dado realizar uma análise mais acurada de eventual fraude na cessão, chancelando apenas as transmissões não prejudiciais ao obreiro, feitas por sua livre e espontânea vontade do próprio empregado.

No que tange à competência, esta é fixada no momento do registro ou da distribuição da inicial, sendo irrelevantes eventuais alterações de fato ou de direito ocorridas posteriormente, como é o caso da cessão de crédito (art. 43 CPC/15). Logo, entendo pela manutenção da competência da justiça do trabalho, ainda que o crédito trabalhista seja cedido a terceiro estranho à relação trabalhista.

Por fim, no que tange à legitimidade, o ingresso do cessionário na fase de conhecimento só se mostra possível se houver anuência da parte contrária (art. 109 CPC/15), anuência esta que é dispensada na fase de execução nos termos do art. art. 778 §1º III e §2º do CPC/15.

BIBLIOGRAFIA

CASSAR, Vólia Bondim. **Direito do Trabalho**. v. único. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2014.

Dário Ribeiro Machado Junior e outros, coordenação Paulo Cezar Pinheiro Carneiro, Humberto Dalla Bernardina de Pinho. **Novo Código de Processo Civil Anotado e Comparado: Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015**. Rio de Janeiro: Forense. 2015

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. v. único. 14ª edição. São Paulo: LTR. 2015.

MARINONI, Luiz Guilherme; outros. **Código de Processo Civil Comentado**. Revista dos Tribunais.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. v. único. 36ª ed. São Paulo: Atlas. 2015.

MATIELLO, Fabrício Zamproga. **Curso de Direito Civil, Volume 02: Direito das Obrigações**. São Paulo: LTR. 2008. Versão Digital.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de Direito Processual Civil**. v. único. 8ª ed. Salvador: ed. Jus Podivm, 2016.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. v. único. 10ª ed. São Paulo: LTR. 2016.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado: Execução Trabalhista**. v. 10. 1ª edição virtual (e-book). São Paulo: RT. 2015.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito civil**. v. único. 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense. 2013. p. 385.