

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO
MESTRADO EM DIREITO
JUSTIÇA, EMPRESA E SUSTENTABILIDADE

RAPHAEL DIAS ANDRADE

APLICAÇÃO DOS ARTIGOS 521 E 523 DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL À
EXECUÇÃO TRABALHISTA FACE A BUSCA DA EFETIVIDADE DA TUTELA
JURISDICIONAL

São Paulo

2019

RAPHAEL DIAS ANDRADE

APLICAÇÃO DOS ARTIGOS 521 E 523 DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL À
EXECUÇÃO TRABALHISTA FACE A BUSCA DA EFETIVIDADE DA TUTELA
JURISDICIONAL

MESTRADO EM DIREITO

Dissertação apresentada à Banca Examinadora de Qualificação da Universidade Nove de Julho, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração Justiça, Empresa e Sustentabilidade, sob a orientação da Prof. Dr. Guilherme Amorim Campos da Silva

São Paulo

2019

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a meus pais, pelo apoio e incentivo na árdua caminhada na vida acadêmica. Minha mãe pela paciência e pela ajuda nos momentos que precisei. Ao meu pai, por todo conhecimento que pode me proporcionar por minha carreira, sendo que ainda necessito de muito estudo para chegar ao mínimo de conhecimento que possui.

À Carol, minha esposa, amiga, companheira, pelo imensurável apoio e compreensão nos momentos de ausência, dando amparo e carinho nos momentos mais difíceis neste caminho tortuoso em busca do conhecimento.

A minha filha Isabella, pela alegria e pelos sorrisos, a fonte inesgotável de energia e amor que me dá forças para concluir qualquer tarefa. Apenas um sorriso seu é o bastante para que eu tenha a vontade necessária para atingir os objetivos, pois é por você que travo minhas batalhas.

Ao meu irmão, pela compreensão das ausências neste período, nos quais não pudemos desfrutar de momentos únicos que apenas irmãos de verdade possuem.

Aos meus amigos de caminhada, João Vitor, Danielle Milani, Cristian Louback e Mauro Gonzaga, companheiros de estudo e que tornaram este período um grande prazer e com inúmeros momentos de diversão.

Por fim, a todos os professores do mestrado pelos ensinamentos prestados e, especialmente, ao meu orientador Guilherme Amorim, o qual teve enorme paciência neste período. Reconheço que não fui dos melhores orientandos, contudo, suas palavras e apoio neste período foram essenciais para o desfecho deste trabalho.

“Procure ser um homem de valor, em vez de ser um homem de sucesso.”

Albert Einstein

RESUMO

O trabalho em questão buscará analisar a utilização subsidiária de preceitos do Código de Processo Civil à execução trabalhista com verificação de sua compatibilidade com o procedimento laboral e a busca da efetividade nos atos executórios. Tal estudo se pautará, também, em verificar se tal forma de subsidiariedade não acarretará afronta ao princípio da segurança jurídica, analisando, desta forma, até que ponto seria viável a aplicação dos preceitos do Código de Processo Civil à execução laboral em busca da efetividade para recebimento dos créditos trabalhistas, haja vista sua natureza alimentar. Para tanto, será efetuado estudo inicial acerca das lacunas e meios de integração do direito, especialmente no âmbito do direito do trabalho, bem como a forma de integração na execução trabalhista. Ao final será verificada a viabilidade de aplicar os artigos 521 e 523 do Diploma Processual Civil ao processo do trabalho, confrontando os procedimentos da Justiça do Trabalho e da Justiça Comum. Busca-se, assim, trazer elucidação acerca da cizânia que permanece no âmbito da Justiça Especializada no que tange aos preceitos citados, mas sempre voltado à sua análise e aplicabilidade com compatibilidade aos princípios da efetividade e segurança jurídica.

Palavras-chave: execução trabalhista; aplicação subsidiária; efetividade e segurança jurídica.

The work in question will seek to analyze the subsidiary use of precepts of the Civil Procedure Code to labor enforcement with verification of its compatibility with the labor procedure and the search for effectiveness in the enforcement actions. This study will also examine whether such a form of subsidiarity will not entail an infringement of the principle of legal certainty, thus analyzing the extent to which it would be feasible to apply the provisions of the Civil Procedure Code to labor enforcement in order to receipt of labor claims, given their alimentary nature. For that, an initial study will be carried out on the gaps and integration's means of the law, especially in the scope of labor law, also as a form of integration in the labor execution. At the end, it will be verified the feasibility of applying Articles 521 and 523, Civil Procedure Code to the labor process, confronting the procedures of the Labor Justice and Common Justice. It seeks to bring clarification about the split that remains within the scope of the Specialized Justice in relation to the above mentioned precepts, but always focused on its analysis and applicability with compatibility with the principles of effectiveness and legal certainty.

Keywords: labor enforcement; subsidiary application; effectiveness and legal certainty.

LISTA DE ABREVIATURAS

CF – CONSTITUIÇÃO FEDERAL

CPC – CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL

CC - CÓDIGO CIVIL

CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

LINDB – LEI DE INTRODUÇÃO ÀS NORMAS DO DIREITO BRASILEIRO

OJ – ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL

TRT – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO TST

– TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. CAPITULO 1 - AS LACUNAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO E OS MEIOS DE INTEGRAÇÃO DO DIREITO. A SUBSIDIARIEDADE NA EXECUÇÃO TRABALHISTA.	
1.1 LACUNAS: CONCEITO, CORRENTES E CLASSIFICAÇÕES.....	15
1.2 MEIOS DE INTEGRAÇÃO DO DIREITO: DIREITO COMUM E DIREITO DO TRABALHO (PROCESSUAL DO TRABALHO).....	21
1.2.1 ANALOGIA.....	25
1.2.2 EQUIDADE.....	2
8	
1.2.3 PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	30
1.2.4 JURISPRUDÊNCIA.....	40
1.3 INTEGRAÇÃO NA EXECUÇÃO TRABALHISTA: SUPRIMENTO DE LACUNAS.....	42
2. CAPITULO 2 – EXECUÇÃO TRABALHISTA: PROCEDIMENTO E APLICAÇÃO DO ARTIGO 523 À SEARA LABORAL.	
2.1 FASE DE EXECUÇÃO OU PROCESSO DE EXECUÇÃO?.....	47
2.2 ANÁLISE DO PROCEDIMENTO PROCESSUAL TRABALHISTA.....	51
2.3 BREVE ANÁLISE DO PROCEDIMENTO DA JUSTIÇA COMUM E COMPARATIVO COM A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.....	60
2.4 POSSIBILIDADE DE UTILIZAÇÃO DO ARTIGO 523 DO CÓDIGO DE	

PROCESSO CIVIL À EXECUÇÃO TRABALHISTA.....	64
--	----

3. CAPÍTULO 3 – ESTUDO SOBRE A EXECUÇÃO PROVISÓRIA E DISPENSABILIDADE DA CAUÇÃO

3.1 NATUREZA DO CRÉDITO TRABALHISTA.....	74
3.2 BREVE ANÁLISE DA EXECUÇÃO PROVISÓRIA TRABALHISTA E DO PROCEDIMENTO DA JUSTIÇA COMUM.....	78
3.3 POSSIBILIDADE DA APLICAÇÃO DA DISPENSABILIDADE DE CAUÇÃO NA EXECUÇÃO PROVISÓRIA TRABALHISTA.....	85
CONCLUSÃO.....	94
REFERÊNCIAS.....	99

INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca analisar questão pertinente à tema que suscita inúmeras discussões no atual momento do ordenamento jurídico brasileiro. Volta-se à verificar a celeuma acerca da utilização subsidiária do Código de Processo Civil à execução trabalhista, tema este objeto de controvérsia e estudo ao longo dos anos.

Especialmente sobre o objeto de estudo, enfocará quanto aos preceitos que determinam a aplicação de multa no caso de descumprimento do comando judicial, sendo a parte intimada por meio de seu advogado e quanto à dispensabilidade de caução na execução provisória. São dispositivos que emergiram com a reforma processual civil ocorrida em 2005 e sedimentada com o advento do Novo Código de Processo Civil.

Referido diploma legal preconiza a efetividade e celeridade processual, em atendimento ao princípio constitucional disposto no artigo 5º, inciso LXXVIII da Norma Ápice. Assim, caberá verificar se os preceitos ora trazidos no CPC poderão ser utilizados na seara laboral, especificamente no momento de execução do título judicial.

Justifica-se o estudo sobre o tema em debate ante a ampla cizânia que persiste não apenas na doutrina, mas também na jurisprudência, havendo aplicadores do direito que se colocam como defensores da tese da utilização dos dispositivos citados ante a omissão legislativa da CLT e, de outro lado, colocamse aqueles

que sustentam a inexistência de lacunas no Diploma Celetista, razão pela qual afastam a utilização subsidiária do CPC.

Verifica-se, assim, a necessidade de aprofundar a análise sobre a temática, voltando-se a observação aos princípios constitucionais da efetividade e segurança jurídica, pois caberá entender se a utilização das regras mencionadas esbarrará na infração ao princípio da segurança jurídica. Ora, até que ponto deverá ser buscada a efetividade nos atos processuais? Entre o embate quanto aos princípios mencionados, qual deverá prevalecer? Para análise do tema em debate será utilizada bibliografia específica sobre a temática, com consulta à livros e artigos sobre a questão. Outrossim, também será efetuado estudo quanto à forma pela qual os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho tem se manifestado quanto ao tema.

Notória a importância da análise citada, pois buscará verificar não apenas os posicionamentos dos doutrinadores, mas também a forma pela qual os órgãos julgadores colocam-se quando se deparam com a necessidade de apreciar pedidos que envolvam a utilização das normas processuais comum na execução trabalhista.

Amolda-se a linha de pesquisa da instituição de ensino inerente à Justiça e o Paradigma da Eficiência em virtude da discussão relativa à utilização ou não dos preceitos do CPC em busca de maior celeridade e efetividade na execução laboral, haja vista a natureza do crédito discutido e necessidade de maior agilidade na fase executiva.

No trabalho em questão a análise será efetuada com referência aos princípios da segurança jurídica e efetividade, ou seja, caberá a utilização das normas do processo comum na Justiça do Trabalho em prol da efetividade ou será inadmitido ante a inexistência de lacunas? Tal questão será encarada e, ao final, trazido um estudo aprofundado para verificar a resposta para a problemática enfrentada.

Para tanto, o trabalho será desenvolvido iniciando pela verificação do tema acerca das lacunas no ordenamento jurídico, estudando o conceito, correntes e classificações sobre o tema. No mesmo ponto serão verificados os meios de integração no ordenamento jurídico, especialmente quanto ao Direito do Trabalho (artigo 8º da CLT.). Imperioso tal estudo para delimitar se existem

lacunas e de quais tipos, tema que será utilizado posteriormente para elucidar as possíveis lacunas no diploma trabalhista.

Ao final do capítulo, será efetivado estudo quanto às lacunas na execução trabalhista e os meios de integração existentes, elencando o contido na CLT e os preceitos que poderão ser utilizados. Necessário tal estudo no mesmo capítulo em virtude de considerar as lacunas existentes conforme análise anterior e sua discussão nos vazios normativos na fase executiva.

No segundo capítulo haverá a análise quanto à utilização do artigo 523 do Código de Processo Civil à execução trabalhista. O tema iniciará com verificação de celeuma na área trabalhista quanto à discussão acerca da execução ser uma mera fase do processo ou então possui a natureza jurídica de processo autônomo. Serão abordadas as correntes sobre os temas, com suas teses e fundamentos e, ao final, verificar-se-á a prevalecente. Em seguida, o procedimento da execução trabalhista será abordado sucintamente para visualização dos atos praticados, prosseguindo mediante o cotejo entre o procedimento contido no Código de Processo Civil e na CLT. Neste ponto será analisada, também, a forma de início da execução em ambos os diplomas e o regramento previsto, abarcando não apenas seu início, mas a forma de defesa a ser apresentada e o prazo legal.

Ao final será trazido o artigo 523 do CPC. e a celeuma quanto à sua utilização na execução trabalhista. Serão abordadas as correntes que defendem a possível lacuna no ordenamento trabalhista e, de outro lado, a corrente que sustenta a inexistência de vazio normativo. Ademais, também será trazido entendimento do Tribunal Superior do Trabalho quanto à temática, eis que responsável pela harmonização da aplicação da legislação infraconstitucional no âmbito da Justiça do Trabalho.

No capítulo final (capítulo três) será trazido o tema quanto à dispensabilidade de caução na execução provisória. De início o crédito trabalhista e sua natureza jurídica serão estudados, pois trata-se de requisito primordial para o deslinde do capítulo. Em seguida trará uma verificação quanto à execução provisória trabalhista e a prevista no Código de Processo Civil, fazendo, da mesma forma que no capítulo anterior, uma verificação acerca dos dispositivos e uma comparação sobre o tema. Será verificada, também, se a

previsão contida na CLT válida ou não a apresentação de defesa ou apenas somente nos casos de execução definitiva.

Ao final será trazido o tema específico acerca da dispensabilidade de caução: haverá tal possibilidade na execução trabalhista ante a natureza do crédito laboral? A análise será feita mediante a verificação do tipo de norma contida na CLT e a previsão do CPC, bem como, se aplicável, a forma que ocorreria no âmbito da execução provisória trabalhista.

Observa-se, assim, que todo o trabalho será construído sob premissas anteriormente fixadas, isto é, primeiramente delimita-se a existência ou não de lacunas e sua classificação, para em momento posterior analisar a forma de suprimento das lacunas e um estudo específico quanto aos princípios processuais da efetividade e segurança jurídica. Assim, fixados os temas citados, adentrará especificamente quanto à possibilidade de utilização subsidiária do CPC. na execução trabalhista e se tal ocorrência afrontará o princípio da segurança jurídica ou trará maior efetividade ao processo.

1. AS LACUNAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO E OS MEIOS DE INTEGRAÇÃO DO DIREITO

1.1. LACUNAS: CONCEITO, CORRENTES E CLASSIFICAÇÕES

Ao início do presente trabalho, faz-se necessária uma análise acerca das lacunas no ordenamento jurídico e sua classificação, haja vista a necessidade de fixação de balizar para desenvolvimento posterior do estudo.

Imperiosa, portanto, a verificação acerca das modalidades existentes e a o modo que se classificam, haja vista que, posteriormente, serão analisadas especificamente no âmbito laboral, em especial acerca da temática envolvendo o início da fase executiva (processo executivo) como também a dispensabilidade da caução no cumprimento provisório de sentença.

Sabido que o ordenamento jurídico, ainda que busque tutelar as relações sociais, não encontra-se completo, ou seja, repleto de normas que alberguem todos os fatos que incidam efeitos jurídicos, razão pela qual há a necessidade de suprimento de vácuos normativos, havendo a integração do direito. Trata-se de decorrência da vida social e sua constante evolução, sendo que por vezes o ordenamento jurídico não acompanha a realidade e relações vivenciadas, sendo necessário o reconhecimento das lacunas e integração do meio jurídico. Diversos são os meios para suprimento dos vácuos legislativos, dentre os quais a analogia, jurisprudência, equidade, princípios gerais do direito dentre outros.

Tratam-se de meios que almejam suprir a ausência de norma legal que regule determinada situação, dando assim, completude ao ordenamento como um todo. Verifica-se, portanto, que existem no meio legal casos nos quais há necessidade de suprimento para que certos fatos também sejam albergados e possuam resposta jurídica válida.

Cabe esclarecer que o objetivo do tópico em questão trata-se da demonstração do que são essas lacunas, bem como a citação das correntes existentes sobre a temática, principais classificações e, posteriormente, verificar alguns meios de integração do direito, principalmente no âmbito laboral. Primeiramente, insta fixar o que são os referidos vácuos normativos, eis que trata-se de tema a ser abordado por todo o trabalho.

Sobre o tema, aduz DINIZ (2000; p. 27):

Se se fala em sistema normativo como um todo ordenado, fechado e completo, em relação a um conjunto de casos e condutas, em que a ordem normativa delimita o campo da experiência sem ser condicionada pela própria experiência, o problema da existência das lacunas ficaria resolvido, para alguns autores, de forma negativa, porque há uma regra que diz que 'tudo o que não está juridicamente proibido, está permitido', qualificando como permitido tudo aquilo que não é obrigatório nem proibido. Essa regra genérica abarca tudo, de maneira que o sistema terá sempre uma resposta; daí o postulado da plenitude hermética do direito. Toda e qualquer lacuna é uma aparência, nesse sistema que é manifestação de uma unidade perfeita e acabada, ganhando o caráter de ficção jurídica necessária. De uma forma sintética, poder-se-á dizer como Von Wright que 'um sistema normativo é fechado quando toda ação está, deonticamente, nele determinada'.

Da leitura dos ensinamentos verifica-se que o ordenamento jurídico em si possui vácuos normativos, no entanto, referidas ausências legais, conhecidas como lacunas, são supridas por outros meios, conforme salientado anteriormente, dando assim, concretude e completude, fazendo com que situações não imaginadas ou não amparadas pelo legislador inicialmente também possuam resposta legal.¹

Consoante entendimentos mencionados, verifica-se que lacuna relacionase aos casos nos quais o ordenamento jurídico não prevê resposta para determinada situação, havendo, portanto, a citada deficiência do sistema legal. Contudo,

¹ PRADO (1996; p. 541) assim conceitua o termo lacuna "caracteriza-se quando a lei é omissa ou falha em relação a determinado caso. Em uma palavra, há uma incompleição do sistema normativo".

ainda assim existem meios para suprir esta ausência de norma jurídica, tema este que será abordado posteriormente, após análise das lacunas e sua classificação.

Cabe citar, neste momento, qual a definição de norma jurídica, haja vista a reiterada utilização do termo, facilitando, desta forma, a compreensão acerca do objeto de estudo. DIMOULIS (2011; p. 102), assim define:

Norma jurídica é uma proposição de linguagem, incluída nas fontes de direito válidas em determinado espaço (texto de norma); seu significado é fixado pela interpretação jurídica; a norma jurídica regulamenta o comportamento social de forma imperativa, estabelecendo proibições, obrigações e permissões. Na maioria dos casos, o descumprimento da norma está associado a sanções negativas.

Observa-se que a norma busca tutelar a vida social, almejando regular as relações havidas estabelecendo, conforme citado, possibilidade de sanção caso seja descumprida. A norma tutela a vida em sociedade, no entanto, face a fugacidade e constante evolução, evidente que o ordenamento jurídico por vezes não acompanha referido desenvolvimento, sendo imperiosa a complementação das possíveis lacunas que emergem no sistema.

As leis e as codificações existem com o claro intuito de regular as relações jurídicas, tentando contemplar todas as situações possíveis, mas, conforme mencionado alhures, o amplo desenvolvimento social por vezes impede que determinado caso possua resposta legal imediata, emergindo, assim, o vácuo normativo conhecido como lacuna jurídica.

Aduz ASCENSÃO (1997; p. 917) sobre esta inviabilidade do sistema legal contemplar todas as mudanças e avanços sociais que "a mente humana não é capaz de contemplar toda a realidade. As previsões legais, por mais pormenorizadas, são com frequência ultrapassadas pela realidade: a vida é mais imaginativa que o legislador".

Claro está que o sistema jurídico tem por tentativa absorver toda a realidade social e dar um respaldo legal, dando, assim, completude ao ordenamento. Contudo, face a constante evolução da sociedade, haverá situações nas quais a resposta imediata não poderá ser encontrada, necessitando de meios integrativos para que o vácuo ora encontrado seja suprido.

Pelos estudos acima realizados, define-se as lacunas como vácuos normativos, onde determinada situação social com reflexos jurídicos não possui imediata resposta no meio legal, sendo necessária a integração do direito para que o tema obtenha resposta jurídica válida e aplicável.

Passada análise acerca do que são lacunas e sua definição, imperiosa breve análise acerca das correntes existentes, havendo, de um lado, os defensores da tese da completude do direito, sempre existindo resposta para todas as situações vivenciadas e, de outro lado, os defensores de que o direito não abarca todas situações sociais, sendo necessária integração para que o sistema seja completo.

Conforme mencionado, há defensores do entendimento de que o direito é completo, sempre possuindo resposta jurídica para todos os casos, inexistindo brechas ou lacunas. Assim, consideram o sistema completo, negando a existência dos vácuos normativos.

A tese da completude do sistema se baseia no entendimento de que o direito alberga todas as situações sociais, pois o que não é proibido é permitido, ou seja, se não há norma legal haveria autorização para sua realização. Referida posição refuta os vácuos normativos.

SALES (2013; p. 03) afirma

Em síntese, existem as condutas proibidas pelo ordenamento e as condutas permitidas de forma positiva ou negativa. Se uma conduta é autorizada pelo ordenamento, ela é positivamente regulada. Será negativamente permitida a conduta que não é proibida pelo ordenamento, mas também não é positivamente regulada. A lacuna, portanto, seria ficção criada para limitar o poder de interpretação dos magistrados.

Os posicionamentos colacionados são dos defensores da unidade/completude do direito, inexistindo brechas que viabilizasse o reconhecimento de que determinado fato social fique sem resposta. O ordenamento jurídico sempre terá uma resolução para o caso colocado a seu conhecimento. O sistema é completo e fechado.

De lado contrário colocam-se aqueles que defendem a incompletude do sistema normativo, sendo aberto e incompleto. Mencionam que o sistema é dinâmico, pois face a complexidade das relações sociais, imperiosa a regular revisão e

análise para verificar a necessidade e forma de regular os fatos que emergem no dia a dia, eis que o direito não prevê, de pronto, todas as respostas legais.

Menciona JACOB (2015; p. 02)

Já para aqueles que concebem o direito como um sistema dinâmico, aberto e incompleto, revelando o direito como uma realidade complexa, contendo várias dimensões, não só a normativa, como também fática e axiológica, tem-se um conjunto contínuo e ordenado que se abre numa desordem, descontinuidade, surgindo um vazio, ou seja, uma lacuna, por não conter uma solução expressa para determinado caso.

Prossegue afirmando que a existência de lacunas decorre

ante a impossibilidade do legislador conhecer e prever todos os fatos, conflitos e comportamentos que surgem nas relações sociais, bem como do entendimento de que, dentro de uma visão dinâmica do direito, é impossível pretender que no ordenamento existam normas regulando e prescrevendo todas as relações jurídicas presentes e todas as que o progresso trará.

Verifica-se, assim, que os defensores da corrente contrária entendem que o direito não é completo, pois face ao dinamismo das relações sociais torna-se praticamente impossível que o direito caminhe na mesma velocidade, havendo situações que ainda não sejam contempladas legalmente, fato este que revela a abertura, incompletude e dinamismo do ordenamento.

Ademais, cabe argumentar que a existência das lacunas e sua problemática emerge na análise do caso concreto, pois cabe ao magistrado decidir o processo, inviabilizando refutar julgamento ante a ausência de norma legal. Tal posição vem preconizada no artigo 140 do Novo Código de Processo Civil, onde é taxativo ao aduzir que ao julgador é defeso deixar de proferir decisão sob o argumento de falta de amparo legal ou obscuridade do sistema normativo.

As lacunas emergem quando o julgador depara-se com determinado caso concreto no qual é instado a se manifestar acerca da questão jurídica colocada a seu conhecimento. Entretanto, ao verificar o sistema legal e não encontrar resposta imediata, conclui-se pela existência de lacuna, razão pela qual imprescindível a busca de solução mediante processos integrativos ante a determinação contida no artigo 140 do Código de Processo Civil adrede citado. Fazendo relação com as lacunas e o Poder Legislativo, há manifestação de que caso o direito fosse completo e fechado, entender-se-ia pela prescindibilidade de referida função estatal, eis que desnecessária a criação de normas se o ordenamento jurídico já possui resposta para todos os casos. Passada a análise

quanto ao conceito das lacunas e as correntes existentes, serão estudadas as classificações existentes sobre o tema em questão.

Lacunas primárias referem-se aos casos nos quais desde logo verifica-se a ausência de regulamentação legal sobre o tema. As secundárias voltam-se aos casos nos quais emerge, posteriormente, uma omissão legislativa sobre o tema, algo inexistente em momento pretérito.

SALES (2013; p. 05) menciona exemplo quanto ao tipo de lacuna secundária no ordenamento brasileiro, aduzindo

Na época da promulgação do Código de Defesa do Consumidor, em 1990, quando os contratos relacionados ao consumo foram regulamentados, não havia necessidade de regulamentação dos contratos eletrônicos, por se tratar de uma realidade que só surgiu posteriormente, de circunstâncias que só se manifestaram sobretudo a partir do século XXI. Atualmente, trata-se de uma lacuna no ordenamento. Na época em que houve a regulamentação dos contratos relacionados ao consumo, entretanto, as relações comerciais *online* ainda não faziam parte do cotidiano da sociedade brasileira, por isso não havia necessidade de regulamentação.

A leitura do trecho acima bem evidencia a diferenciação entre lacunas primárias e secundárias, surgindo estas últimas em virtude da evolução e dinamismo das relações sociais.

No âmbito trabalhista, pode ser citado como exemplo acerca da lacuna secundária o “teletrabalho”, modalidade de prestação de serviços na qual o empregado realiza suas atividades fora das dependências do estabelecimento do empregador por meio de tecnologias de informação e de comunicação.

Ora, no momento da promulgação do Diploma Celetista (01 de maio de 1943), não havia na sociedade meios de tecnologia que viabilizassem a citada forma de trabalho. Entretanto, mediante evolução dos meios tecnológicos, passou a existir tal forma de trabalho, mas sem a devida referência nas normas legais. Ou seja, claro está que ante a evolução da sociedade e tecnologia emergiu nova forma de prestação de serviços não abarcada inicialmente pela legislação, sendo suprida posteriormente pela denominada reforma trabalhista (Lei 13.467, de 13 de julho de 2017), inserindo o artigo 75-A à 75-E na Consolidação das Leis do Trabalho.

No entanto, uma classificação mostra-se demasiadamente importante para o estudo do tema objeto do trabalho, qual seja, a que diferencia as lacunas entre axiológicas, ontológicas e normativas.

Baseado em trabalho de DINIZ (2000; p. 95), esta autora classifica as lacunas conforme acima enunciado, sendo as lacunas normativas aquelas que revelam a ausência de norma específica sobre determinado tema. Lacuna ontológica ocorre quando verificado que existe a norma, mas esta não corresponde aos fatos sociais. Trata-se da utilização do termo acerca do ancilamento normativo, isto é, a norma mostra-se desatualizada e não condizente com a realidade e desenvolvimento social. Quanto às axiológicas, traduzem o entendimento de que a norma também existe, mas o resultado de sua aplicação revela-se injusto.

A análise da classificação revela que em duas de suas espécies a norma existe (ontológica e axiológica), entretanto, a aplicação ou não se mostra justa ou então não reflete os valores sociais atuais. Apenas quanto à primeira se verifica que não existe determinação legal sobre a matéria.

JACOB (2015; p. 02), comenta a classificação acima fazendo um paralelo com a incompletude do sistema normativo

demonstram um estado incompleto do sistema, ante a impossibilidade do legislador conhecer e prever todos os fatos, conflitos e comportamentos que surgem nas relações sociais, bem como do entendimento de que, dentro de uma visão dinâmica do direito, é impossível pretender que no ordenamento existam normas regulando e prescrevendo todas as relações jurídicas presentes e todas as que o progresso trará.

Conforme mencionado alhures, a lacuna axiológica assemelha-se à lacuna verdadeira ou técnica, pois transmite a ideia de que a norma, ainda que existente, não se mostra atada à realidade vivida, razão pela qual sua aplicação acarretará um resultado injusto, razão pela qual resta reconhecida a incompletude dos sistema, ainda que haja norma jurídica válida e, em tese, aplicável.

Ao prosseguir o estudo, será importante a fixação dos conceitos das lacunas acima classificadas, pois ao adentrar à temática inerente à análise do ordenamento trabalhista e dos preceitos que regem a execução, torna-se imprescindível verificar se há lacuna e de que tipo.

Fixados os conceitos de lacunas, bem como mencionando acerca da completude ou incompletude do sistema jurídico, analisando, também, algumas das classificações trazidas pela doutrina, cabe passar ao próximo ponto para analisar os meios de integração no direito, especialmente aqueles trazidos pelo

direito comum e do direito do trabalho e processual do trabalho, dando continuidade ao estudo realizado no presente tópico.

1.2. MEIOS DE INTEGRAÇÃO DO DIREITO: DIREITO COMUM E DIREITO DO TRABALHO (PROCESSUAL DO TRABALHO)

Reconhecido no tópico anterior que o direito não se trata de um sistema completo e fechado, mas que, ante o desenvolvimento social, verifica-se um sistema dinâmico e aberto, necessário estudar a forma pela qual as lacunas que emergem deverão ser supridas, dando, assim, resposta jurídica a todos os casos colocados a seu conhecimento, ressaltando afirmação anterior e constante do sistema normativo de que ao julgador é vedado deixar de proferir decisão alegando obscuridade ou vazio normativo.

Dois são os meios reconhecidos pela doutrina mediante o qual o direito poderá buscar suprir seus vácuos legais: autointegração e heterointegração.

Dispõe JACOB (2015; p. 02), sobre o tema

O primeiro consiste no método pelo qual o ordenamento se completa, recorrendo à fonte dominante do direito: a lei. O procedimento típico é a analogia. Já a heterointegração é a técnica pela qual o ordenamento jurídico se completa, utilizando-se de fonte diversas da norma legal, como por exemplo: o costume, a equidade e até mesmo, em determinados casos, os princípios gerais do direito.

A autointegração busca resposta para o vazio normativo dentro do próprio sistema de leis, ou seja, a resolução para determinado caso que, em princípio, não possua resposta legal, será alcançada mediante análise das próprias normas, encontrando dentre estas uma que também seja aplicável ao caso colocado à apreciação. A heterointegração tem lugar quando a autointegração não for possível de suprir o tema em debate, sendo necessário o recurso à meios externos à lei, socorrendo o aplicador do direito de outras formas para colmatação do sistema normativo.

No primeiro caso, utiliza-se a analogia (tema objeto de estudo posterior), no qual verifica-se dentro do próprio conjunto de preceitos legais aquele que tenha semelhança com o caso sem substrato normativo. No segundo método, o aplicador verifica a impossibilidade da analogia e busca em outras formas um método de suprir a lacuna e dar resposta ao objeto de discussão.

A Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (antiga LICC – Lei de Introdução ao Código Civil) – Decreto-Lei nº 4667, de 04 de setembro de 1942, estatui em seu artigo 4º formas de supressão de lacunas². Enuncia, assim, em primeiro lugar a analogia (autointegração) e, posteriormente, os costumes e princípios gerais do direito (heterointegração).

A própria leitura do texto legal evidencia a opção do legislador em buscar, em um primeiro momento, a busca da resposta pelo vazio normativo no próprio sistema de leis, relegando à segundo plano a solução mediante meios externos à lei, fonte primordial no sistema romano-germânico.

Já a Consolidação das Leis do Trabalho traz em seu artigo 8º as formas de suprir as lacunas:

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.

A leitura do texto celetista coloca a jurisprudência como primeira opção, deixando a analogia em segundo lugar, seguida esta de outros meios heterointegrativos. Entretanto, ainda assim defende-se a ideia de que a primeira busca para suplantar o vácuo normativo deverá ser a analogia e, apenas em sua impossibilidade, buscar os meios de heterointegração mencionados no dispositivo citado.

A comparação entre o preceito constante na LINDB e o constante no Diploma Celetista demonstra que este último apresenta meios diversos heterointegrativos, não se limitando aos costumes e princípios gerais do direito, pois, além destes, menciona a jurisprudência, equidade, princípios do direito do trabalho e direito comparado.

No âmbito da execução trabalhista, há o artigo 889 que preconiza

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.

² Art. 4º Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

De outro lado, o artigo 769 aduz “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.” Observa-se que no âmbito do direito processual haveria, em primeiro ponto, a utilização do artigo 769 acima citado, buscando no direito processual civil a resposta legal nos casos de omissão do procedimento trabalhista. De outro lado, mediante rápida leitura do artigo 889 da CLT., ao se tratar de execução, a busca inicial deverá ocorrer na Lei de Executivos Fiscais (Lei 6.830, de 22 de setembro de 1980).

Simple análise levará ao entendimento de que, no âmbito processual trabalhista, salvo execução, a fonte supletiva será o direito processual comum. Voltando-se à execução do crédito trabalhista, a colmatação ocorrerá mediante utilização de normas inerentes à execução de créditos fiscais e, permanecendo o vazio normativo, utiliza-se o disposto no artigo 769 do Diploma Celetista, ou seja, a análise ocorrerá no direito processual civil. Nítido que, em primeira análise, o direito processual comum coloca-se como último ponto de integração do direito processual do trabalho na fase executiva.

Entretanto, conforme se verá em capítulos posteriores, ao verificar acerca da aplicação dos dispositivos do Código de Processo Civil à execução trabalhista não há, em inúmeros casos, a menção acerca da utilização de possíveis preceitos na Lei de Executivos Fiscais, cingindo-se a discussão tão somente à análise da lacuna no procedimento trabalhista e utilização do Código de Processo Civil para suprir os vácuos normativos encontrados (ou então reconhecimento das lacunas ontológicas ou axiológicas).

A título exemplificado, menciona-se julgado proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região aludindo sobre os critérios utilizados para suprir as lacunas no processo do trabalho, aduzindo que o CPC apenas será utilizado no caso de lacuna da CLT e omissão também da lei de executivos fiscais.³

A leitura do entendimento do colegiado revela que cinge-se à aplicação citada anteriormente, isto é, primeiramente verificando a ausência de norma legal no direito processual do trabalho e, sendo afirmativa a resposta, haverá

suplantação mediante utilização da lei de executivos fiscais e, em último caso, o direito processual civil.

Entretanto, estudos posteriores comprovarão que nem sempre a ordem acima será obedecida, bem como haverá análise quanto ao reconhecimento das lacunas axiológicas e ontológicas no âmbito do direito processual do trabalho, acalorando-se a discussão quanto à utilização do direito processual comum ainda que existam normas celetistas, as quais ou não coadunam com a realidade social ou transmitam resultado insatisfatório.

Cabe salientar que a temática acima será abordada nos capítulos específicos quanto à discussão acerca da dispensabilidade de caução em execução provisória e quanto à intimação do devedor para pagamento do débito sob pena de acréscimo de multa de 10% (dez por cento).

Demonstrados os meios pelos quais o direito comum, direito material do trabalho e processual do trabalho (fase de conhecimento e fase de execução)

³ Primeiramente cumpre observar que as disposições do Código de Processo Civil na fase de execução são aplicadas subsidiariamente no Processo do Trabalho apenas na hipótese de omissão da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei nº 6.830/1980, conforme arts. 769 c/c 889 da CLT. (Processo nº 0010701-70.2007.5.02.0203; 12ª Turma; Des. Rel. Marcelo Freire Gonçalves; p. 05.08.2011) utilizam para suprir as omissões normativas, necessário efetuar estudo quanto aos meios citados.

1.2.1 ANALOGIA

O primeiro meio de integração do ordenamento a ser estudado trata-se da analogia, citado tanto pela LINDB como pela CLT. Trata-se de modalidade de autointegração, na qual a busca de suplantar o vácuo normativo ocorre dentro do próprio conjunto de leis existentes.

A analogia consiste no método pelo qual o aplicador do direito, deparando-se com a omissão dentro do caso colocado a seu conhecimento, busca outra norma legal semelhante e que possua a mesma razão e espírito, viabilizando sua aplicação ao vácuo constatado.

VILLELA (1961; p. 225) define referido meio integrativo da seguinte forma

Consiste a analogia, como remédio às lacunas do direito, em fazer aplicar a determinada relação de fato normas que se destinam, originariamente, a outra relação de fato, diversa da primeira, mas que com ela apresenta maior ou menor semelhança.⁴

Colocam-se dois pontos primordiais para que o método integrativo ora estudado seja aplicado: a) primeiramente, deverá ser constatada a existência do vácuo normativo acerca de determinado caso. Havendo norma disciplinando a matéria, inviável utilizar a analogia, eis que não rompido o primeiro ponto citado; b) o caso sem solução jurídica deverá guardar semelhança com o outro disciplinado pelo Direito.

ASCENSÃO (1997; p. 923) ensina sobre o tema

É importante ter presente que analogia e identidade se excluem. O caso regulado tem semelhanças; mas também tem diferenças, senão o caso seria idêntico. Há que verificar se são semelhantes as razões que foram determinantes da solução do caso regulado. Só então há, juridicamente, analogia.

⁴ No mesmo sentido leciona FRIEDE (2018; p. 291) “A *analogia*, enquanto autêntico procedimento de *autointegração*, consiste na aplicação de uma norma jurídica destinada a reger determinado caso a uma hipótese não disciplinada pelo Direito, havendo semelhança entre ambas as situações.”

Prossegue o autor quanto aos requisitos para utilização: “Com efeito, a aplicação da analogia requer a observância de alguns requisitos. É preciso, em primeiro lugar, verificar se o caso apresentado não foi disciplinado pelo Direito, ou seja, se há efetivamente uma *lacuna*. Além desse requisito, a aplicação de uma regra jurídica existente no ordenamento a um caso não regulamentado exige a constatação de *semelhança* entre as duas hipóteses (a regulada e a não disciplinada pela normatividade jurídica).” (FRIEDE; 2018; p. 292)

Para que seja aplicado método em questão, faz-se imprescindível a semelhança entre os casos (regulado e não regulado pelo Direito), com razões similares e que demandem a mesma resposta jurídica. ASCENSÃO (1997; p. 923) prossegue

O que se pergunta é se o caso *A*, que está omissa, é semelhante ao caso *B*, que foi regulado, de maneira que se lhe aplique a mesma solução. Portanto, se para a aplicação daquela solução as semelhanças são determinantes, prevalecendo sobre as diferenças. Portanto: se há uma semelhança decisiva nas razões de decidir.

No âmbito do direito do trabalho pode ser mencionado o entendimento preconizado na Súmula 229 do Tribunal Superior do Trabalho:

SOBREAVISO. ELETRICITÁRIOS. Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

O artigo 224 do Diploma Celetista é voltado para empregados em estradas de ferro, disciplinando o artigo as horas nas quais os trabalhadores permanecem à

disposição do empregador em regime de plantão, aguardando no local de trabalho (prontidão) ou em sua casa (sobrevivo).

Considerando a evolução da sociedade e seu dinamismo, emergiu a questão dos eletricitários que ficavam na mesma posição dos trabalhadores adrede citados, no entanto, inexistia no ordenamento vigente solução jurídica para o caso.

Tomando por base os critérios que foram mencionados anteriormente, verifica-se que: a) há omissão legal, pois o caso dos eletricitários não é disciplinado pelo ordenamento normativo; b) a razão de existência é a mesma (tanto dos empregados em estrada de ferro e dos empregados eletricitários), pois ambos permanecem sob a mesma condição perante o empregador, motivo pelo qual a resposta jurídica deverá ser a mesma, fazendo com que o artigo 244 da CLT. também fosse utilizado de forma analógica.³

MARTINEZ (2012; p. 71) traz outras duas situações de aplicação da analogia no direito do trabalho

A segunda situação-exemplo é a mencionada na Súmula 346 do TST, segunda a qual “os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 minutos a cada 90 de trabalho consecutivo”.

A Orientação Jurisprudencial 355 da SDI-I do TST oferece a terceira situação exemplificativa do uso da **analogia legis**, ao declarar que “o desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula n. 110 do TST.

OLIVEIRA (2005; p. 628), comentando a Súmula 346 do T.S.T. dispõe sobre o motivo da aplicação aos digitadores, demonstrando o cumprimento do requisito de semelhança com outro caso disciplinado pelo Direito

Cuida-se de trabalho penoso que, continuado, poderá impor reflexos negativos sobre a higidez do trabalhador. A para de dez minutos a cada período de noventa é obrigatória e deve ser rigorosamente obedecida.

Os casos narrados revelam que no âmbito laboral a aplicação analógica ocorre em diversos casos, sendo que uma breve leitura denota que decorrem da evolução da sociedade e o não acompanhamento concomitante do direito

³ OLIVEIRA (2005; p. 451) comenta a Súmula citada: Diante dessa situação singular é que doutrina e jurisprudência caminham no sentido de aplicação analógica do art. 244, § 2º da CLT, que diz respeito ao ferroviário, também para os médicos, engenheiros, motoristas de ônibus de viagens interestaduais etc.

(exemplos dos casos do eletricitário e digitador, pois as funções de trabalhador nas estradas de ferro e mecanografia encontram-se em derrocada).

Por fim, necessário estabelecer a diferença entre analogia e interpretação extensiva, pois são procedimentos diversos.

ALMEIDA (2013; p.156)

A interpretação extensiva não se confunde com o juízo analógico: enquanto aquela, após a interpretação de um significante, elege, em meio a ambiguidade, o conceito com a menor quantidade de critérios e, logo, com o maior número de elementos, a analogia atesta que um elemento ou classe comparado não está compreendido em nenhuma classe ante a qual se faz a comparação. Depois disso é que é feito juízo de semelhança.

A analogia, conforme visto, consiste na utilização de uma norma existente para um caso que não possui resposta jurídica imediata, mas com o qual possui semelhança, viabilizando a sua aplicação. Já a interpretação extensiva reside na análise da própria norma e da verificação que o legislador não contemplou todas as possibilidades. Ou seja, sua interpretação deverá abarcar casos que não são abarcados inicialmente, mas seu objeto continua sendo a análise tão somente daquela norma.

SALES (2013; p. 13), sustenta sobre o tema

O conceito de analogia não se confunde com o conceito de interpretação extensiva. O reconhecimento da existência na lei é pressuposto da analogia. Na interpretação extensiva, admite-se que a norma existe, mas o seu entendimento é estendido para além do usual. Ademais, quando se admite a existência de lacuna, mas não há outra norma a ser aplicada ao caso, abre-se espaço para a utilização dos chamados princípios gerais do direito.⁴

Destarte, restou evidente que a analogia é procedimento comumente usado para integração do direito, sendo trazidos casos exemplificativos no âmbito trabalhista para revelar que o dinamismo da sociedade não é acompanhado pela evolução do direito, emergindo lacunas que serão supridas por um dos meios integrativos, especialmente a analogia.

1.2.2. EQUIDADE

⁴ De forma sintética, VENOSA (2004; p. 161) dispõe que: “na interpretação extensiva existe uma previsão legal, mas com uma insuficiência de descrição. A má redação da lei dá margem à interpretação extensiva. Nesta hipótese não há lacuna, como ocorre no raciocínio analógico.”

A equidade, constante também na LINDB e no artigo 8º da CLT, pode ser definida como a forma integrativa do direito mediante a qual o aplicador do direito, deparando-se com a omissão normativa, decide o caso pautando-se por valores justos.

VILLELA (1961; p. 229) assim define “Este mesmo caráter tem a equidade quando significa decisão segundo norma estabelecida pelo próprio juiz, diante de omissão material da lei ou de outra fonte que o legislador, porventura, tenha indicado”

As definições acima voltam-se ao julgamento por equidade, eis que inexistente norma legal sobre o tema, cabendo ao aplicador utilizar de valores justos para decidir o caso colocado ao seu conhecimento.

Diferentemente ocorre com o julgamento com equidade, adotando a visão aristotélica de que, mesmo havendo a norma legal, caberá ao julgador abrandar seu rigorismo caso sua aplicação não reflita os valores sociais, fato que acarretaria um julgamento injusto. VENOSA (2004; p. 165) menciona que “equidade é forma de manifestação de justiça que tem o condão de atenuar, amenizar, dignificar a regra jurídica.”

NASCIMENTO (2011; p. 514) dispõe sobre a diferença entre as duas feições do termo equidade

Primeiro, a equidade opera como técnica para a criação do modelo jurídico que integrará o sistema para a decisão do caso concreto e à falta de previsão normativa. É o sentido *pretoriano* da equidade (*aequitas*)

[...]

Segundo, a equidade tem uma função retificadora das injustiças da lei (*epiqueia*), no sentido aristotélico. Difere esta acepção da primeira. Não se trata aqui de constituir a norma que falta, mas de aplicar a norma existente, impedindo que venha a produzir efeitos contrários aos por ela mesma previstos, contrariando os fins a que se propõe. Neste sentido, a equidade é uma técnica interpretativa do direito.

A equidade, assim poderá servir tanto como forma de integração do direito como forma interpretativa. Na primeira, voltada ao sentido contido na lei, havendo lacuna, o julgador deverá decidir com justeza e de acordo com os valores sociais atuais. Na segunda vertente (havendo norma legal), o julgador poderá abrandar sua aplicação para adequá-la e trazer uma decisão justa ao caso colocado a seu conhecimento.⁷

Conforme será analisado em capítulos posteriores, poderá verificar que o reconhecimento de lacunas axiológicas assemelha-se ao entendimento da equidade aqui definida, pois entenderia que a norma, ainda que existente, acarretaria um resultado injusto, razão pela qual caberia ao julgador reconhecer a omissão normativa e buscar outro meio para solucionar o caso.

A equidade, além de mencionada nos artigos alhures citados, também emerge nos artigos 2º, 11 e 26⁸ da Lei de Arbitragem (Lei 9.307, de 23 de setembro de 1.996) e no artigo 140, parágrafo único do Diploma Processual Civil⁹. Este último preceito é claro ao somente autorizar o julgamento com utilização da equidade nos casos expressamente previstos em lei.

⁷ DELGADO (2009; p. 161) leciona quanto à equidade no sistema brasileiro :“A moderna concepção de equidade, incorporada hegemonicamente pela cultura jurídica nacional, identifica-se com a vertente grega aristotélica (*epiquéia*) acima exposta, não se confundindo com a noção de fonte normativa (embora a *palavra* equidade derive, obviamente, do vocábulo latino *aequitas*). A equidade significa, pois, a suavização do rigor da norma abstrata, tendo em vista as circunstâncias específicas do caso concreto posto a exame judicial. A lei regula uma situação-tipo, construindo regra fundada nos elementos mais globalizantes dessa situação: o intérprete, pela equidade, mediatiza, adequa o comando abstrato, ao torná-lo concreto.”

⁸ Art. 2º A arbitragem poderá ser de direito ou de equidade, a critério das partes.

Art. 11. Poderá, ainda, o compromisso arbitral conter:

II - a autorização para que o árbitro ou os árbitros julguem por equidade, se assim for convencionado pelas partes;

Art. 26. São requisitos obrigatórios da sentença arbitral:

II - os fundamentos da decisão, onde serão analisadas as questões de fato e de direito, mencionando-se, expressamente, se os árbitros julgaram por equidade;

⁹ Art. 140. O juiz não se exime de decidir sob a alegação de lacuna ou obscuridade do ordenamento jurídico.

Parágrafo único. O juiz só decidirá por equidade nos casos previstos em lei.

1.2.3. PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Outro método integrativo do direito trata-se dos princípios gerais do direito. DIMOULIS (2011; p. 188) diz que “o aplicador encontra os princípios gerais do direito por meio de uma interpretação das normas jurídicas escritas”. O aplicador, por meio de análise e interpretação do ordenamento buscará os valores inerentes ao sistema jurídico, momento no qual, revelados os valores cardeais, serão estatuídos os princípios gerais do meio legal.

Segundo VILLELA (1961; p. 230)

Os princípios gerais de direito têm caráter universal e decorrem da **ratio juris**. Para lhes fazer aplicação não há de o intérprete se cingir ao âmbito do direito nacional, senão que deve penetrar a essência do fenômeno jurídico, na sua visão ecumênica e supratemporal.^{5 6}

Como exemplos de princípios gerais que se extraem do ordenamento jurídico emergem a boa-fé e impossibilidade de se beneficiar da própria torpeza. Segundo verificado pelos trechos colacionados, trata-se de tema de difícil conceituação, pois demanda análise conjunta dos sistemas jurídicos e extração de seus valores norteadores.⁷

Deparando-se o julgador com um caso que não remete à uma norma específica, bem como inviabilizado o processo analógico, poderá, mediante utilização dos princípios gerais do direito, decidir o caso concreto, balizando sua decisão pelos valores norteadores do sistema jurídico não apenas nacional, mas também supranacional, identificando as balizas que refletem a busca da justiça em seu pronunciamento.

Verificados o que são os princípios gerais do direito e sua utilização como fonte integrativa, passar-se-á a analisar os princípios que norteiam a seara laboral, elencando-os e verificando sua conceituação para que também sejam utilizados nos casos de vácuos normativos.

O direito do trabalho, baseado na doutrina de Américo Plá Rodríguez (2000), é pautado pelos seguintes princípios: a) princípio da proteção (subdividido em norma mais favorável, condição mais favorável e *in dubio pro operario*); b) princípio da irrenunciabilidade dos direitos; c) princípio da continuidade da

⁵ Sobre o tema, estatui VENOSA (2004; p. 162): “Os princípios gerais de direito são, em última instância, uma regra de convivência. Também são referidos simplesmente como *princípios fundamentais* ou denominações similares. Por meio desses princípios, o intérprete investiga o pensamento mais elevado da cultura jurídica universal, buscando orientação geral do pensamento jurídico.”

⁶ MARTINEZ (2012; p. 72) também trata do tema do seguinte modo: “Os princípios gerais do direito são comandos normativos genéricos que condicionam e orientam a compreensão de todo o ordenamento jurídico, inclusive para fins de criação de novas normas e para aplicação/integração daquelas existentes. Eles são considerados, como o próprio nome sugere, no início de qualquer ponderação, sendo, portanto, ponto de partida para as primeiras conclusões.”

⁷ DELGADO (2009; p. 177) leciona: “São princípios que tendem a incorporar as diretrizes centrais da própria noção do Direito (ilustrativamente, os princípios da lealdade e boa-fé ou da não alegação da própria torpeza) ou as diretrizes centrais do conjunto dos sistemas jurídicos contemporâneos ocidentais (como, ilustrativamente, o princípio da inalterabilidade dos contratos). Tendem a ser, portanto, princípios que se irradiam por todos os segmentos da ordem jurídica, cumprindo o relevante papel de assegurar organicidade e coerência integradas à totalidade do universo normativo de uma sociedade política.”

relação de emprego; d) princípio da primazia da realidade; e) princípio da boa-fé; f) princípio da razoabilidade e; g) princípio da não discriminação.

Entretanto, parte da doutrina entende que os princípios da boa-fé e razoabilidade são inerentes ao direito como um todo, não sendo específico da área trabalhista. Neste sentido, MARTINS (2015; p. 71)

O princípio da boa-fé nos contratos não se aplica apenas ao Direito do Trabalho, mas também a qualquer contrato. O princípio da razoabilidade esclarece que o ser humano deve proceder conforme a razão, de acordo como procederia qualquer homem médio ou comum. Estabelece-se, assim, um padrão comum que o homem médio teria em qualquer situação.

[...]

Entretanto, essa regra da razoabilidade diz respeito à interpretação de qualquer ramo do Direito, e não apenas do Direito do Trabalho. Lógico que é aplicada ao Direito do Trabalho, mas não se pode dizer que se trata de um princípio do Direito Laboral pois é aplicada à generalidade dos casos, como regra de conduta humana.

Assim, ficam excluídos os princípios da razoabilidade e da boa-fé em relação àqueles que entendo ser os específicos do Direito do Trabalho.

Quanto à não discriminação, referido princípio também não é apenas do direito do trabalho, mas do ordenamento jurídico por completo, conforme se verifica pelo próprio artigo 3º da Constituição da República, preconizando como objetivo fundamental a promoção do bem geral sem discriminação (inciso IV)⁸.

Desta forma, resta analisar os quatro princípios que se revelam específicos da seara laboral.

O princípio da proteção, segundo RODRIGUEZ (2000; p. 35)

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

Volta-se referido princípio à busca primordial do direito do trabalho, qual seja, restabelecer a desigualdade latente entre empregado e empregador, haja vista a notória hipossuficiência do primeiro perante o tomador dos serviços, sendo que

⁸ SILVA (2011; p. 50) aduz sobre o objetivo da República: “A *promoção do bem de todos* ou do *bem comum* é um objetivo primordial de todo Estado. É isso que justifica sua existência, quer a Constituição formal o diga, ou não. Em certo sentido, esse objetivo sintetiza os demais, pois ‘garantir o desenvolvimento nacional’, ‘erradicar a pobreza e a marginalização’ e, especialmente, ‘construir uma sociedade livre, justa e solidária’ são objetivos que colimam com a *promoção do bem de todos*.”

a principiologia surge com o intuito de recolocar o trabalhador em igualdade junto ao empregador, trazendo diretrizes e fundamentos neste sentido. Aduz MARTINS (2015; p. 72) que “Como regra, deve-se proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último superioridade jurídica”, demonstrando seguir o entendimento acima citado.

A vertente denominada condição mais favorável, segundo DELGADO (2009; p. 187)

Importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste de caráter de direito adquirido (art. 5º, XXXVI, CF/88). Ademais, para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado.⁹

Pela vertente citada, havendo cláusula contratual que determine referida garantia ao trabalhador, restará inviabilizada alteração posterior que venha a suprimir a vantagem, havendo, conforme lecionado anteriormente por Maurício Godinho Delgado, direito adquirido do trabalhador.

O artigo 468 da CLT¹⁰ encampa referida vertente, eis que inviabiliza alterações contratuais lesivas ao empregado. Comentando o artigo citado, LARAIA (2018; p. 425) aduz que “A regra geral contida no art. 468 é a de que o contrato de emprego não pode ser alterado unilateralmente – por ser bilateral – nem prejudicialmente ao empregado – devido ao princípio da proteção.” A segunda vertente, relacionada à norma mais favorável, determina que, havendo disposições normativas sobre o mesmo tema, será aplicada àquela que seja mais benéfica ao trabalhador, independentemente de sua classificação na clássica pirâmide kelseniana.

MARTINEZ (2012; p 85) elucida

O princípio da aplicação da fonte mais favorável baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual, diante de uma **pluralidade de fontes com vigência simultânea**, há de se preferir aquela que seja mais favorável ao trabalhador.

⁹ No mesmo sentido, RODRIGUEZ (2000; p. 54): “A regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável.”

¹⁰ Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Como forma de ilustrar o tema, coloca-se como exemplo o adicional de horas extras fixado pela Constituição Federal no patamar de 50% (cinquenta por cento). Entretanto, havendo norma coletiva da categoria dispondo adicional superior, deverá ser aplicado, pois garantirá maiores direitos ao obreiro, em atendimento ao princípio nuclear contido na cabeça do artigo 7º da C.F, qual seja, melhoria das condições sociais do empregado.

Comentando a razão da vertente existir, CONTRERAS (2014; p. 161)

Esto se deve a que lo característico del derecho laboral es que cada una de sus normas marca niveles de protección. Dichos niveles son un piso pero no un techo. Nada impide que por encima de los mismo se aprueben otras normas con mejores condiciones de trabajo.

Seguindo o mesmo sentido, RODRIGUEZ (2000; p. 51)

O característico no Direito do Trabalho é que cada uma de suas normas fixa níveis mínimos de proteção. Ou seja, nada impede que acima desses níveis - que determinam o piso, porém não o teto, das condições de trabalho, como diz o mesmo autor - possam ir sendo aprovadas outras normas que melhorem aqueles níveis de proteção.

Nota-se que a ordem de aplicabilidade das normas trabalhista tem como ápice a norma mais benéfica ao trabalhador, sendo que as abaixo existentes não serão consideradas derogadas, mas apenas não aplicáveis no caso em questão, haja vista que, trazendo como exemplo o adicional de horas extras adrede citado, inexistindo norma coletiva com percentual maior, o dispositivo constitucional será plenamente aplicável.¹¹

O princípio da irrenunciabilidade de direitos, segundo MARTINS (2015; p. 73)

Temos como regra que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Não se admite, por exemplo, que o trabalhador renuncie a suas férias. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro reclamá-las na Justiça do Trabalho.

No mesmo sentido, leciona DELGADO (2009; p. 186) “Ele traduz a inviabilidade, técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato.”

O princípio em comento traduz valores norteadores do direito do trabalho, reconhecendo a hipossuficiência do trabalhador e inviabilizando, mediante

¹¹ Acolhendo a vertente estudada como fundamento para decisão, assim se pronunciou o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (Bahia): “JORNADA ESPECIAL. ADVOGADA. HORAS EXTRAS. Ainda que

manifestação individual, dos direitos e proteções que o ordenamento jurídico lhe proporciona. Desta forma, torna diminuto o poder do empregador em negociar as cláusulas contratuais, eis que deverá obedecer os ditames contidos na legislação, inviabilizando a negociação diretamente com o empregado para redução das garantias fornecidas pelas normas vigentes.

Traduzindo referida proteção, preconiza o artigo 9º da CLT. que “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” O dispositivo é taxativo que atos praticados com o intuito de afastar a utilização da proteção legal deverão ser considerados nulos, isto é, inviabilizado o poder do empregador em negociar direitos e garantias fornecidas aos obreiros.

GRANCONATO (2018; p. 23) comenta o artigo citando que

A subordinação jurídica que pesa sobre o empregado faz com que o legislador presuma a nulidade de qualquer ato seu de renúncia a direitos trabalhistas. Como regra, até mesmo uma simples alteração contratual que conte com a anuência do empregado não será válida se lhe acarretar prejuízos, como dispõe o art. 468 da CLT.

Revela-se a proteção conferida ao empregado ante a diferença existente

advogada, integrante de categoria diferenciada, a autora era empregada de Banco, sob contrato de dedicação exclusiva e como tal fazia jus a carga normal de trabalho do bancário, que é de seis horas, por aplicação do princípio da norma mais favorável. Ademais, não emerge da prova que era detentora de poderes de gestão nem que tinha subordinados. Fica afastada, na hipótese, a jornada de oito horas prevista no art. 12 do Regulamento Geral da OAB, por aplicação da Súmula nº 102, item V, do TST, razão pela qual são consideradas como extras, as horas laboradas a partir da sexta trabalhada.” (TRT 4ª Região; Processo nº 0001262-34.2010.5.05.0013; 5ª Turma; Des. Rel. Jeferson Muricy; p. 07.06.2013)

entre contratante e contratado na relação de emprego, buscando proteger o segundo ante sua inferioridade. CONTRERAS (2014; p. 165) diz

El derecho del trabajo se basa en la inferioridad socioeconómica del trabajador subordinado, tutelándolo por medio de diversas fuentes normativas externas al contrato individual de trabajo – ley y autonomía colectiva- , las cuales determinan gran parte del contenido de dicho contrato, sustituyendo de pleno derecho las cláusulas que transgredan la referida protección, sin que por ello contrato sea invalidado. ¹²

¹² SILVA (2015; p. 270) ensina sobre a temática: “Aqui, ao revés, toda e qualquer negociação na fábrica, no escritório ou no departamento de pessoal estará desde seu início marcado pela ineficácia. Nula a negociação não será, pois sempre acaba produzindo algum efeito acidental, como pagamentos que devem ser deduzidos para evitar o enriquecimento sem causa ou a ruptura do contrato de trabalho, que dificilmente tem retorno.”

Entretanto, ainda que exista referida proteção, existem amplas discussões acerca dos referidos “altos empregados”, os quais ocupam cargos elevados e de relevância dentro das empresas, verificando a validade ou não de atos inerentes à renúncia de direitos. Contudo, trata-se de tema que necessitaria de minuciosa análise, foco não contido no presente estudo.

Ademais, cabe argumentar que a irrenunciabilidade dos direitos não é absoluta, ou seja, há momento no qual o empregado poderá transacionar os direitos trabalhistas.

A renúncia aos direitos poderá ocorrer em juízo perante autoridade competente para tanto, pois presume-se que o empregado não encontra-se em posição de inferioridade e coagido a aceitar as determinações do empregador (MARTINS; 2015; p. 73). O exemplo citado ocorre quando a relação empregatícia não encontra-se mais vigente, comparecendo as partes à Justiça do Trabalho e viabilizando a negociação acerca dos direitos pleiteados.

Havendo ainda a existência da relação empregatícia, a renúncia é vedada, pois poderá ensejar reconhecimento de fraude (MARTINS; 2015; p. 73). CONTRERAS (2014; p. 166), mencionando sobre a legislação obreira no Chile, diz que “Si se la permite (por ejemplo, en Chile, una vez finalizado el contrato de trabajo), la renuncia debe ser expresa y, por ende, no puede ser tácita.” Nítido, assim, que o ato de renúncia e transação apenas serão aceitos no caso de já ter ocorrido o término da relação de emprego, pois desaparecida a inferioridade do empregado perante o empregador. ¹⁸

Outro princípio do direito do trabalho trata-se do relativo à continuidade da relação de emprego.

Segundo CONTRERAS (2014; p. 170)

El derecho laboral busca que las relaciones laborales sean estables. Giugni disse que se há concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de larga duración, de jornada completa, de forma tal que implique una carrera del trabajador dentro de la empresa, para lo cual se ha tutelado la continuidad de la relación laboral, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término.

Trata-se de princípio que preconiza pela estabilidade das relações empregatícias no sentido de continuidade, admitindo apenas em casos específicos e contratos específicos a determinação de tempo específico de

duração. Emerge, portanto, o contrato de emprego para ser duradouro, estável e que se prolongue no tempo.

De forma didática, leciona SILVA (2015; p. 276)

Por esse postulado, afere-se que o contrato de trabalho, necessariamente de trato sucessivo, sem que os eventos transcorrem sem necessidade de repactuação a cada dia – volto a trabalhar no mesmo horário combinado, sem precisar ser exortado pelo empregador, e ao mesmo tempo volto a receber o salário sob as condições ajustadas, sem necessidade de perguntar ao empregador – e, ainda, feito preferencialmente para durar, porque o empregado dali retira sua subsistência e o empregador retira dali a organização dos meios produtivos e as engrenagens postas para funcionar.

¹⁸ Julgados proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 6ª Região (Pernambuco) e 9ª Região (Paraná) adotam o princípio em comento como razão de decidir para afastar a eficácia liberatória geral de documentos: “E, também no entender deste Juízo, a eficácia liberatória prevista no art. 625-D da CLT deve ser interpretada com mitigação, mesmo porque a transação ali entabulada, em face do princípio da irrenunciabilidade de direitos, deve ser vista com cautela no âmbito laboral. Por envolver haveres trabalhistas, não possui eficácia liberatória geral mesmo em relação aos temas discriminados no título se o termo não for homologado por decisão judicial, conforme se extrai do parágrafo único do art. 831 da CLT.” (TRT 6ª Região; Processo nº 0001431-73.2014.5.06.0006; 1ª Turma; Des. Rel. Sergio Torres Teixeira; p. 23.03.2018)

“GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO CONFERIDA AO MEMBRO DA CIPA. RENÚNCIA TÁCITA NÃO CONFIGURADA. A estabilidade provisória assegurada ao trabalhador “cipeiro” tem a finalidade de garantir o emprego e a liberdade do empregado, voltada ao exercício de atividades no interesse coletivo de sua categoria, participando sem inibições das deliberações e ações da CIPA que integra. O fato de o empregado ter recebido verbas rescisórias não implica no reconhecimento da renúncia tácita ao direito, diante do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, de interesse público e da proteção dada a esses direitos pelo ordenamento constitucional (artigos 1º, incisos III e IV; 3º, incisos III; 5º, incisos XXII e XXIII; 6º; 7º; 10; 170, incisos II, III e VIII e 193, da CRFB). Nesse contexto, ausente a prova irrefragável, pela ré, da alegada renúncia à estabilidade provisória (artigos 818 da CLT e 333, II, do CPC), impõe-se a manutenção da sentença, que reconheceu o direito assegurado pelo artigo 10, alínea “a”, do ADCT. Recurso da ré não provido.” (TRT 9ª Região; Processo nº 03223-2013-303-09-00-6; 4ª Turma; Des. Rel. Célio Horst Waldruff; p. 20.02.2015)

O postulado da continuidade da relação de emprego vem preconizado na Súmula 212 do TST, dispondo que

Súmula nº 212 do TST. DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Pela leitura do entendimento sedimentado pela Corte Superior Trabalhista, cabe ao empregador provar que o contrato de trabalho chegou ao seu final, eis que presume-se sua continuidade e prolongação no tempo, sendo a regra dos contratos a indeterminação de prazo.¹⁹

A verificação do artigo 443²⁰ do Diploma Celetista encampa o princípio citado, pois deixa claro que, apesar da possibilidade de fixação do contrato de emprego por tempo determinado ou indeterminado, há hipóteses taxativas de fixação de determinação de prazo (serviço de natureza transitória, atividade empresarial transitória e contrato de experiência). Necessário mencionar que legislações específicas também viabilizam contratação por prazo, casos de atletas profissionais, artistas e aprendizes.²¹

¹⁹ Comentando o enunciado, MARTINEZ (2012; p. 97): “A continuidade sugere também ausência de intenção do empregado em pôr fim ao contrato que o arrima. Por isso, presume-se, sempre, que a **terminação de um vínculo** deu-se **por iniciativa patronal** e sem justa causa em lugar de por iniciativa operária ou com justa causa.”

²⁰ Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. § 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

²¹ Julgados proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (Santa Catarina) e 11ª Região (Amazonas e Roraima) adotam o princípio em comento como fundamento em suas decisões: “ADULTERAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO. JUSTA CAUSA VÁLIDA. **Em razão do princípio da continuidade da relação de emprego, que norteia o direito material do trabalho, as alegações tendentes a justificar a ruptura do contrato de trabalho devem ser comprovadas pelo empregador.** No caso de falsificação de atestado médico, a falta é grave e implica a quebra da confiança necessária à manutenção do contrato de trabalho, de sorte que um único ato é capaz de ensejar a ruptura do pacto.” (TRT 12ª Região; Processo nº 0001748-81.2015.5.12.0002; 5ª Câmara; Des. Rel. Gisele Pereira Alexandrino; p. 20.04.2017) – original sem negrito e grifo.

“Estabelecida tal premissa, tem-se que, pelo princípio da continuidade da relação de emprego, cabe ao empregador provar o término do contrato de trabalho. Nessa medida, se a quitação das verbas rescisórias O último princípio a ser analisado, seguindo ensinamentos de Américo Plá Rodriguez, trata-se do princípio da primazia da realidade, que consagra o contrato de emprego como contrato-realidade, afastando a documentação e consagrando a vivência diária da relação havida.

Conforme verificado em momento anterior, o artigo 9º da CLT. vai ao encontro do artigo citado, pois mesmo havendo documentos que, inicialmente, demonstrem uma relação diversa da empregatícia, se os fatos vivenciados comprovem a existência dos requisitos de empregado (pessoa física, personalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade), o documento

será considerado inválido, pois busca sonegar direitos trabalhistas, devendo ser reconhecida a existência da relação de emprego e assegurado todos os direitos ao obreiro, pois “no Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos” (MARTINS; 2015; p. 75).

Para CONTRERAS (2014; p. 178) o princípio se fundamenta “en la inferioridad del trabajador, quien puede ser objeto de abusos que sólo pueden subsanarse con la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias.”

Pelo princípio em estudo se busca tutelar o empregado ante possíveis abusos e tentativas fraudulentas do empregador em mascarar a relação empregatícia sob outro véu, fazendo com que, desta forma, direitos assegurados pela legislação obreira não sejam aplicados. Ainda que se cogite da “anuência” do trabalhador, tal manifestação de vontade deverá ser considerada nula, eis que latente na relação empregado-empregador a hipossuficiência do primeiro perante o segundo.

Conforme SILVA (2015; p. 274)

Novamente a subordinação exerce papel incisivo na formatação do princípio da primazia da realidade, porque, se fosse o direito do trabalho depender de documentos e solenidades, decerto o conteúdo ficaria em segundo plano. Bastariam alguns dizeres em contrato de trabalho escrito muito fácil de ser exigida a assinatura do empregado, pois subordinado, para que a cláusula se afastasse da essência.

foi realizada, deveria a empregadora ter colacionado aos autos o comprovante de pagamento respectivo, o que não fez, devendo, agora, responder pelo seu inadimplemento”. (TRT 11ª Região; Processo nº 0000791-49.2016.5.11.0010; 2ª Turma; Des. Rel. Joicilene Jeronimo Portela Freire; p. 25.04.2018)

A primazia da realidade é amplamente aplicada no âmbito das relações trabalhistas, eis que por inúmeras vezes busca o empregador formatar contratos fictícios com o intuito de afastar, em um primeiro momento, a relação de emprego. Como exemplo, emergem os contratos firmados por meio de cooperativas, prestadores de serviços e, atualmente, a pejetização, ou seja, transformação dos empregados em pessoas jurídicas e contratação destas “empresas” como prestadoras de serviços.

Entretanto, conforme argumentado alhures, presentes os requisitos da relação de emprego e considerando o contrato de emprego como contratorealidade, os contratos de cooperativa ou de prestação de serviços serão afastados, sendo reconhecido o vínculo e deferidos os direitos inerentes à relação vivenciada realmente.²²

Presentes os requisitos da relação de emprego contidos nos artigos 2º e 3º da CLT. a documentação deverá ser afastada (contratação mediante pessoa jurídica constituída pelo trabalhador, conforme caso acima), prevalecendo a realidade vivenciada entre as partes, face a natureza de contrato-realidade do contrato de emprego. Assim, o contrato porventura existente perde sua validade e a relação fictícia será rejeitada, pois a primazia da realidade viabiliza que os fatos sobreponham-se sobre os documentos em busca da proteção da parte hipossuficiente da relação de emprego.

1.2.4. JURISPRUDÊNCIA

²² Decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região encampa o princípio como razão para reconhecimento da relação de emprego: “Constatando, pela prova dos autos, que o reclamante se ativava com subordinação, pessoalidade, onerosidade e não-eventualidade, descabe falar em autonomia, na medida em que, consoante preleciona Amauri Mascaro Nascimento, o autônomo “não está subordinado às ordens de serviço de outrem, uma vez que, sendo independente, trabalhará quando quiser, como quiser e segundo os critérios que determinar. Autodetermina-se no trabalho. O empregado, ao contrário, subordina-se no trabalho”. Nessa perspectiva, o fato de o trabalhador ter constituído pessoa jurídica, por meio da qual celebrou contrato com as reclamadas, torna-se irrelevante para o deslinde da questão, pois o contrato de trabalho reveste-se da natureza de contrato-realidade, conforme formatada por Mario de La Cueva, razão por que a relação de emprego não se vincula à denominação dada pelas partes no momento de sua contratação; ao revés, a relação de emprego desborda dos limites da autonomia de vontade das partes contratantes. (TRT 15ª Região; Processo nº 0033800-37.2007.5.15.0129; 6ª Turma; Des. Rel. Luiz José Dezena da Silva; p. 13.09.2010) – original sem negrito e grifo.

Outra forma integrativa trazida pela legislação obreira trata-se da jurisprudência, definida como o conjunto de decisões de órgão colegiado seguindo uma mesma razão de decidir. Nota-se, portanto, que um apanhado de manifestações no mesmo sentido formará a jurisprudência, sendo que um único julgado não tem o condão de recebe tal denominação.

Neste sentido, DIMOULIS (2011; p. 178)

Podemos entender a jurisprudência como um conjunto de decisões uniformes dos tribunais, resultantes da aplicação das mesmas normas em casos semelhantes. Se muitos tribunais decidirem por um longo período da mesma forma, seu entendimento passa a possuir uma força vinculante maior do que a de uma decisão isolada.

Havendo lacuna no ordenamento jurídico, cabe ao aplicado do direito tentar a integração mediante os processos citados anteriormente, bem como deverá buscar na jurisprudência alguma forma de suprir o vácuo normativo e trazer ao caso concreto resposta jurídica válida.

MARTINEZ (2012; p. 69) ensina sobre o tema

Não é raro, portanto, que, mediante a aplicação da jurisprudência, os tribunais não somente atuem como criadores do direito, mas também como integradores de eventuais vazios normativos. Assim agem, ora restringindo, ora ampliando o alcance da norma jurídica.

Necessário aduzir, ainda que não seja o enfoque, que as súmulas emergem após solidificação da jurisprudência e, desde a reforma do judiciário (emenda constitucional 45/2004) temos as súmulas vinculantes, consoante preconizado no artigo 103-A da Norma Ápice¹³. Nota-se, assim, a força que as decisões sedimentadas dos tribunais possuem, especialmente as proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, eis que vinculam todo os órgãos do Poder Judiciário e a administração pública direta e indireta.

No direito do trabalho a jurisprudência, especialmente as Súmulas do TST, possui relevante função integrativa, casos que se verificam, de forma exemplificativa, da Súmula 06¹⁴ definindo o termo de mesma localidade disposto no artigo 461 da C.LT²⁵, bem como o prazo para reconhecimento do abandono de emprego disposto na Súmula 32²⁶.

DELGADO (2009; p. 158) leciona sobre o tema, demonstrando que as súmulas proferidas pelo TST possuem caráter nitidamente de leis, integrando o direito e suprimindo as lacunas existentes “No âmbito justrabalhista, o simples exame de certas súmulas de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho

¹³ Art. 103-A. O Supremo Tribunal Federal poderá, de ofício ou por provocação, mediante decisão de dois terços dos seus membros, após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar súmula que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder à sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei

¹⁴ *Súmula nº 6 do TST* EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT: X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana

demonstra a clara qualidade de comando geral, impessoal e abstrato de que se revestam tais súmulas.” Prossegue citando as súmulas relativas à indenização por supressão de horas extras (291) e existência do mandato tácito (164)²⁷.

Ademais, a título ilustrativo no âmbito trabalhista, verifica-se a força que possuem as súmulas ao analisar as hipóteses de cabimento do recurso de revista em processos que seguem o rito sumaríssimo, pois apenas possível caso a decisão regional contrarie súmula do TST, súmula vinculante do STF ou preceito da Constituição Federal. Ora, questiona-se: a súmula do TST ficaria acima da própria legislação? Tal pergunta fundamenta-se no sentido de que caso a decisão contrarie dispositivo de lei não seria viável a interposição do recurso. Verificou-se os principais meios para suprir as lacunas existentes no ordenamento jurídico, passando, posteriormente, à análise de princípios

²⁵ Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

²⁶ *Súmula nº 32 do TST. ABANDONO DE EMPREGO.* Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.

²⁷ *Súmula nº 291 do TST. HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO.* A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão. Súmula nº 164 do TST. PROCURAÇÃO. JUNTADA. O não-cumprimento das determinações dos §§ 1º e 2º do art. 5º da Lei nº 8.906, de 04.07.1994 e do art. 37, parágrafo único, do Código de Processo Civil importa o não-conhecimento de recurso, por inexistente, exceto na hipótese de mandato tácito. Referida Súmula foi cancelada em razão de sua incorporação à Súmula 383: “Súmula nº 383 do TST. RECURSO. MANDATO. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. CPC DE 2015, ARTS. 104 E 76, § 2º I – É inadmissível recurso firmado por advogado sem procuração juntada aos autos até o momento da sua interposição, salvo mandato tácito. Em caráter excepcional (art. 104 do CPC de 2015), admite-se que o advogado, independentemente de intimação, exiba a procuração no prazo de 5 (cinco) dias após a interposição do recurso, prorrogável por igual período mediante despacho do juiz. Caso não a exiba, considera-se ineficaz o ato praticado e não se conhece do recurso.

primordiais para o deslinde da conclusão do trabalho e, especificamente, a forma de integração na execução trabalhista.

1.3. INTEGRAÇÃO NA EXECUÇÃO TRABALHISTA: SUPRIMENTO DE LACUNAS

Em capítulo anterior foram verificados os meios de suprimento das lacunas, sendo também estudada, ainda que brevemente, as formas de colmatação dos vácuos normativos no âmbito do direito processual do trabalho. O artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho disciplina que nos casos de omissão da legislação processual, o direito processual comum servirá de fonte subsidiária, desde que compatíveis com as normas laborais existentes. Sobre referida compatibilidade, SAAD (2004; p. 547)

Nas remissões ao Código de Processo Civil, é mister sempre ter presentes o espírito que anima toda a legislação trabalhista e as peculiaridades do processo laboral. Quando e onde se verificar o choque entre as prescrições do processo civil e aqueles dois aspectos da nossa matéria, cessa a subsidiariedade de que trata o artigo sob análise. A prevalência da norma trabalhista sobre a norma adjetiva comum pressupõe que a primeira é mais favorável ao trabalhador.

O autor prossegue elencando como particularidades do processo do trabalho a prevalência do princípio da oralidade, concentração dos atos processuais em audiência, amplos poderes do magistrado na condução do processo e distribuição diversa do encargo probatório (SAAD; 2004; p. 547). Verifica-se que a utilização do direito processual comum apenas poderá ocorrer caso constatado o vácuo normativo na legislação obreira e também seja compatível com as particularidades da processualística trabalhista. Inexistindo os requisitos citados, não haverá integração.

O próprio Código de Processo Civil dispõe em seu artigo 15 “Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.”

Entretanto, em que pese a clara disposição, menciona-se a crítica de que cabe ao direito do trabalho estabelecer suas fontes subsidiárias e não ao contrário, pois ao aplicador e legislador, considerando as peculiaridades e particularidades da seara laboral, estabelecer os meios integrativos do direito processual. Estabelecer caminho diverso destoaria da lógica e acarreta obrigatoriedade de aplicação do direito processual comum sem que haja manifestação expressa do direito processual do trabalho.

Quanto ao artigo 15 do novo CPC, menciona SILVA (2015)

[...] o art. 15 do CPC/15 em nada afeta a interpretação do art. 769 da CLT nem abala o longo acervo doutrinário e jurisprudencial que foi construído ao longo das décadas sobre a aplicação subsidiária, com reservas do direito processual comum ao direito processual do trabalho. O art 15 do CPC/2015 representa, por assim dizer, apenas um reforço de argumento e o reconhecimento do processo civil quanto ao papel do processo do trabalho.

LEITE (2017; p. 135) manifesta-se no seguinte sentido quanto à utilização do novo Código de Processo Civil, voltando sua análise à efetividade processual

Há certo consenso no sentido de que todas as fases reformistas (e o NCPC) tiveram por escopo a efetividade do processo, o que implica, em certa medida, o reconhecimento da relativização do dogma da autonomia do processo do trabalho nos casos em que o art. 769 da CLT representar, na prática, descompromisso com tal princípio, porquanto a morosidade processual favorece os mais ricos (empregadores) em detrimento dos mais pobres (trabalhadores), sendo estes últimos, certamente, os mais prejudicados com a intempestividade da prestação jurisdicional.

O autor ensina que o artigo 769 da CLT. surgiu em momento no qual era vigente o CPC. de 1939, contendo diversas regras e burocracias que inviabilizam o rápido andamento processual, prejudicando sobremaneira o autor da ação, motivo pelo qual emergiu o dispositivo celetista como forma de barrar o entrave do direito processual comum.

Em 1973, com o Código de Processo Civil posterior, manteve-se a morosidade, proteção ao devedor e ao seu patrimônio, motivo pelo qual a regra esculpida no Diploma Celetista permaneceu em plena vigência, eis que desta forma amparava o credor trabalhista em busca da celeridade e efetividade. Entretanto, a partir das reformas no Código de Processo Civil de 1.973 começaram a emergir preceitos voltados à efetividade e celeridade processual, afastando-se do rigorismo e burocracia que imperavam em momento pretérito. Especialmente quanto à parte executiva, em 2005 emergiram inúmeras alterações voltadas à maior efetividade da fase executória (Lei 11.232/2005), razão pela qual as discussões quanto à sua utilização na área trabalhista foram realçadas, trazendo a tona a discussão acerca das lacunas axiológicas e ontológicas anteriormente estudadas.

GIGLIO (2007; p. 523) leciona acerca das discussões que emergiram após a alteração legislativa no direito processual comum

Acrescente-se, finalmente, que a reforma do Código de Processo Civil em fins de 2005 e de 2006, principalmente a resultante da Lei n. 11.232, veio trazer dificuldades de interpretação e novas dúvidas quanto à aplicação à execução trabalhista.

Quanto à fase executiva, a CLT. estabelece em seu artigo 889 que, na falta de disposições no diploma celetista, será utilizada a Lei quanto aos executivos fiscais (Lei 6.830/80). Evidencia-se, assim, que relativo à fase de execução a CLT. não traz a legislação processual comum como primeiro ponto de partida, mas a legislação quanto à execução fiscal, haja vista que seus preceitos voltam-se à proteção do ente público e, em tese, procedimentos mais eficazes para recebimento do crédito.

Comentando o dispositivo, MINHARRO (2018; p. 979)

Com a edição da Lei 6.830/80, teria o artigo em epígrafe voltado a ser plenamente eficaz. Portanto, na fase de execução, a fonte formal segue esta ordem: primeiro, aplicam-se a CLT e leis trabalhistas esparsas (tais como a Lei n 5584/70, o Decreto-lei n. 779/69 etc.); na falta de disposição trabalhista, aplica-se a Lei n. 6.830/80, e, na omissão desta, o CPC e demais diplomas legais afeitos ao direito comum, salvo quando se tratar de ordem de penhora, situação na qual o próprio diploma celetista (art. 882) determina a aplicação do art. 835 do CPC/2015.

Em que pese o dispositivo celetista preconizar a aplicação da lei de executivos fiscais, emerge na doutrina e jurisprudência entendimentos de que, verificada a maior efetividade da lei processual comum, deverá servir como amparo para suprimento das lacunas trabalhistas, ainda que existentes dispositivos na lei 6.830/80 regulando o tema. Fundamentam seu entendimento na maior efetividade, resultando em proteção ao crédito trabalhista.¹⁵

SARAIVA (2009; p. 605) comenta a ordem normativa a ser seguida na execução trabalhista

Na omissão da norma consolidada, utiliza-se a Lei 5.583/70, que traz apenas um artigo (art. 13) dedicado à execução trabalhista, especificamente disciplinando o instituto da remição da execução pelo devedor.

¹⁵ Seguindo a novo entendimento citado, PEREIRA (2011; p. 649): “Por fim, na fase de execução trabalhista, a aplicação da Lei de Execução Fiscal vem perdendo cada vez mais espaço para a aplicação o Código de Processo Civil, principalmente com as suas recentes reformas, que mais se coadunam com os princípios do Processo do Trabalho, em especial com os princípios da efetividade, da celeridade, da razoável duração do processo, da simplicidade, da informalidade, da oralidade, do *jus postulandi* etc.”

Persistindo a omissão, determina o art. 889 da CLT a aplicação subsidiária, no que não foi incompatível com a norma consolidada, dos preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança da dívida atida da Fazenda Pública Federal, disciplinada na Lei 6.830/80.

Por último, sendo também omissa a Lei 6.830/80, utilizam-se, de forma subsidiária à execução trabalhista, os preceitos contidos no Código de Processo Civil.

Pode ser constatado que, classicamente, a legislação obreira não coloca o Código de Processo Civil como primeira fonte subsidiária na execução trabalhista (salvo exceção do art. 882), citando a legislação esparsa, lei de executivos fiscais e apenas, ao final, o Diploma Processual Civil.

Referida discussão e temática será abordada posteriormente quando se analisará acerca da viabilidade ou não da utilização dos preceitos do Código de Processo Civil quanto à dispensabilidade de caução no cumprimento provisório de sentença e na intimação via advogado e aplicação de multa caso não quitada a dívida no prazo de 15 (quinze) dias.

2. EXECUÇÃO TRABALHISTA: PROCEDIMENTO E APLICAÇÃO DO ARTIGO 523 À SEARA LABORAL.

2.1. FASE DE EXECUÇÃO OU PROCESSO DE EXECUÇÃO?

Antes de adentrar à temática específica acerca da existência ou não de vácuo normativo na Consolidação das Leis do Trabalho no que tange ao início da execução e viabilidade de aplicação da multa estatuída no artigo 523 do CPC (antigo artigo 475-J), cabe verificar a discussão existente na doutrina quanto ao seguinte ponto: a execução trabalhista é um processo autônomo ou uma fase do processo?

A cizânia reside na leitura dos dispositivos e do procedimento laboral, haja vista que na execução o devedor é citado para pagamento da dívida, bem como a existência de títulos executivos extrajudiciais para execução via processo autônomo. De outro lado, há manifestações de que, como a execução processase nos mesmos autos e o magistrado poderá impulsionar de ofício, trata-se de mera fase e não processo autônomo.

Referida discussão volta-se, portanto, à verificação da autonomia ou não da execução trabalhista.

SARAIVA (2009; p. 606) posiciona-se no sentido da autonomia do processo executivo

[...] prevalece o entendimento de que o processo de execução trabalhista guarda diferenças e autonomia em relação ao processo de

conhecimento, principalmente em função da nova redação do art. 876 consolidado (conferida pela Lei 9.958/2000), que possibilitou a execução no âmbito da Justiça do Trabalho de títulos executivos extrajudiciais.

A celeuma quanto ao tema suscitou maiores debates no momento que houve a reforma no antigo Código de Processo Civil, substituindo o processo de execução pela fase de cumprimento de sentença, tornando o processo sincrético, motivo pelo qual passou-se a verificar se o procedimento trabalhista também se enquadraria nesta modalidade.

Referida alteração legislativa leva ao procedimento pelo qual a sentença condenatória transitada em julgado culminará com a simples intimação do devedor para que cumpra espontaneamente a decisão judicial, sob pena de aplicação automática de multa.

LEITE (2009; p. 804) apresenta a discussão entre as correntes existentes

A primeira sustenta que a execução de sentença trabalhista é “processo”, já que esta tem início com a instauração de um (novo) processo de execução de título judicial.
[...]

A segunda corrente sustenta que a execução trabalhista nada mais é do que simples fase do processo trabalhista de conhecimento. Vale dizer, para os defensores desta corrente não a um processo autônomo de execução trabalhista.¹⁶

Quanto aos argumentos e dispositivos já citados, vale analisar para verificar sua redação. Aduz o artigo 880 da Norma Celetista:

Art. 880. Requerida a execução, o juiz ou presidente do tribunal mandará expedir mandado de citação do executado, a fim de que cumpra a decisão ou o acordo no prazo, pelo modo e sob as cominações estabelecidas ou, quando se tratar de pagamento em dinheiro, inclusive de contribuições sociais devidas à União, para que o faça em 48 (quarenta e oito) horas ou garanta a execução, sob pena de penhora.

O dispositivo citado dispõe de forma clara que o magistrado, sendo requerida a execução, expedirá mandado de citação ao executado, determinando a obrigação de cumprimento da decisão ou pagamento dos valores devidos.

¹⁶ No mesmo sentido, mencionando a zona cinzenta sobre a temática, MINHARRO (2018; p. 960): “O legislador perdeu uma ótima oportunidade de, seguindo o exemplo do CPC, eliminar a citação para a execução no processo do trabalho, o que facilitaria em muito a busca pela efetividade da Justiça e traria maior celeridade à execução trabalhista. Enquanto o legislador não altera a lei, continua a discussão acerca da aplicabilidade ou não do art. 523, §§ 1º a 3º, do CPC/15 em seara trabalhista.”

Ora, considerando que haverá citação e que esta é considerada como ato pelo qual o réu toma conhecimento da existência do processo, integrando a relação existente (artigo 238 do CPC), conclui-se, inicialmente, que a execução trabalhista é um processo autônomo, haja vista a necessidade de citar o réu (executado).

Dispõe o artigo 876 da CLT

Art. 876 - As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executada pela forma estabelecida neste Capítulo.

Verifica-se que na Justiça do Trabalho consideram-se títulos executivos judiciais a sentença e acordos firmados em juízo descumpridos e títulos extrajudiciais o termo de ajuste de conduta e os termos conciliatórios perante as Comissões de Conciliação Prévia. Para estes dois últimos, obrigatoriamente haveria um processo autônomo, haja vista inexistir decisão judicial ou acordo judicial que embase o início da execução.

Desde logo critica-se o entendimento do referido autor, pois ainda no processo comum há títulos que embasam processo autônomo por inexistir título judicial e tal fato não desnatura a reforma que deu origem ao processo sincrético. Apenas há diferença quanto ao título a ser executado: se judicial, seguirá o cumprimento de sentença; extrajudicial dará origem a um novo processo, iniciando com a citação do réu (executado).

Defendendo que a execução trabalhista também é um processo sincrético, manifesta-se PEREIRA (2012; 656)

[...] com fulcro nos princípios constitucionais da efetividade, celeridade e razoável duração do processo, na unidade da legislação processual brasileira, na característica marcante da execução trabalhista – possibilidade de seu início e regular trâmite de ofício pelo magistrado trabalhista-, parece-me que a melhor linha de argumentação é aquela que preconiza o processo trabalhista como sincrético, sendo basicamente bifásico, com as fases de conhecimento e de execução.

30

Quanto ao impulso oficial na Justiça do Trabalho, o artigo 878 do Diploma Celetista sofreu reforma pela Lei 13.467/2017, determinando que a execução de ofício apenas ocorrerá nos casos em que a parte não estiver assistida por

advogado. Anteriormente não havia tal limitação, podendo o magistrado determinar atos executórios ainda que a parte esteja representada por profissional habilitado.

Mediante tal alteração legislativa o princípio do impulso oficial restou alterado na execução trabalhista, eis que, vigente a nova norma, ao magistrado apenas caberá a legitimidade para impulsionar a execução caso o exequente não esteja com advogado constituído nos autos. Se houve, caberá a este os atos e meios para prosseguimento do feito (MINHARRO; 2018; p. 955).

Ainda sobre os argumentos quanto à inexistência de autonomia da execução, há defensores de que o termo “citação” contido no artigo 880 da CLT. foi redigido de forma equivocada, pois na verdade trata-se de mera intimação para cumprimento da obrigação imposta na sentença ou no acordo (SARAIVA; 2009; p. 605), assim, havendo mera intimação e não citação, inexistiria a formação de nova relação processual, mas mera continuidade dos atos processuais após esgotamento da fase de conhecimento.

Posiciona-se no sentido de que a execução trabalhista não se trata de processo autônomo, pois em que pese a menção quanto ao termo citação, este ocorrerá nos mesmos autos onde tramitou a fase de conhecimento, ou seja, não se formará nova relação jurídica processual, mas tão somente ciência do devedor para cumprimento da obrigação estatuída no título executivo. Outrossim, ainda há a possibilidade da prática de atos de ofício pelo magistrado. Existindo o *jus postulandi* na seara laboral, há casos nos quais a

³⁰ LEITE (2009; p. 806) segue a mesma linha: “Eis o chamado sincretismo processual ocorrido no processo civil, que consiste na simultaneidade de atos cognitivos e executivos no mesmo processo e tem por objetivo tornar a prestação jurisdicional mais ágil, célere e, conseqüentemente, mais eficaz.

Com efeito, se a prestação jurisdicional é um serviço público, então a prestação do serviço jurisdicional constitui ato essencial à administração (pública) da justiça. Logo, deve, também, o Judiciário como um todo, inclusive a Justiça do Trabalho, buscar incessantemente a operacionalização dos princípios da eficiência (CF, art. 37, *caput*) e da duração razoável do processo (CF, art. 5º, LXXVIII).”

parte não está assistida por profissional, dando legitimidade ao magistrado a prática de atos em busca da satisfação do crédito.

Quanto aos termos de ajuste de conduta e acordos firmados perante a comissão de conciliação prévia, seguirão processo autônomo, eis que inexistente fase de

conhecimento prévia, pois tratam-se de títulos executivos extrajudiciais, sendo imperiosa a própria citação do devedor, validando, assim, a relação formada na ação executiva. A existência de títulos executivos extrajudiciais não desnatura a natureza de processo sincrético também na execução laboral. Considerando as alterações legislativas trazidas no Código de Processo Civil, sedimentadas com o advento do novo diploma de 2015, dando ênfase à efetividade e celeridade, há de se entender que tal busca também deverá ocorrer no âmbito trabalhista, pois trata-se de crédito de natureza alimentar e que necessita de maior proteção ao exequente e busca de meios efetivos para recebimento dos valores devidos.

Assim, posiciona-se no sentido de que a execução trabalhista apenas se constitui como processo autônomo nos casos de execução dos títulos extrajudiciais, no entanto, tratando-se de títulos judiciais, verifica-se mera fase executiva, devendo haver a intimação (citação) do devedor para cumprimento da obrigação, havendo a continuidade dos atos no mesmo processo e, em alguns casos, mediante prática de atos de ofício pelo magistrado trabalhista.

2.2 ANÁLISE DO PROCEDIMENTO PROCESSUAL TRABALHISTA

A sistemática da execução trabalhista é regida por somente alguns artigos, conforme se depreende da simples verificação entre os artigos 876 à 892 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Em virtude da escassa disciplina legal, torna-se imperiosa a supressão das lacunas existentes quanto à diversos temas, motivo pelo qual levou o legislador a utilizar da forma de suprimento do vazio legal mediante utilização das normas que regem o processo de execução fiscal e, também, as normas concernentes ao processo comum.

Ainda que tenham havido reformas ao longo dos anos após a publicação do diploma celetista, não surgiram modificações que trouxessem maiores dispositivos ao processo (fase) de execução, continuando regida tanto pelas simples normas trabalhista como também pelos diplomas adrede citados. No que se refere à lacuna na legislação laboral, elucida GIGLIO (2007; p.

521)

A Consolidação das Leis do Trabalho consagra apenas dezessete artigos à execução (876 à 892), regulamentando-a de forma muitíssimo lacunosa. A numerosa legislação extravagante contém relativamente poucas normas de procedimento, de resto com aplicação limitada, regra geral, ao campo de atuação de cada lei, decreto-lei, decreto etc. Para suprir as omissões, o legislador trabalhista determinou fosse aplicado, subsidiariamente, o Decreto-Lei 960, de 17 de dezembro de 1938, que disciplina o processo dos executivos fiscais para cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal, naquilo em que não contravesse as normas relativas à execução insertas na CLT. Buscar-se-á neste tópico trazer breves comentários quanto ao conteúdo contido na CLT, demonstrando o procedimento seguido pela legislação trabalhista no processo executivo, revelando, claramente, a ausência de diversas normas e institutos, fato este que leva a utilização das normas subsidiárias.

Os primeiros artigos trazem quais seriam os títulos executivos que serão executados perante a Justiça do Trabalho: decisões transitadas em julgado ou as que não tenham efeito suspensivo (dando azo à execução provisória), acordos descumpridos, termos de ajuste de conduta firmados junto ao Ministério Público do Trabalho e termos de acordo firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia.

Entretanto, com o advento da Emenda Constitucional 45/2004, aduzindo que as penalidades administrativas também ficariam à cargo do conhecimento desta Justiça Especializada (artigo 114, inciso VII, da Constituição Federal), verificou-se a existência de novo título extrajudicial para execução, qual seja, as certidões de dívida ativa decorrentes das multas aplicadas aos empregadores pelos órgãos fiscalizadores.³¹

Quanto ao tema, esclarece SILVA (2015, p. 30)

³¹ Julgado proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro) reconhece a competência para execução da CDA: “A Emenda Constitucional n. 45/2004, ao ampliar a competência da Justiça do Trabalho e incluir o inciso VII ao art. 114 da Constituição Federal - “as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho” -, por óbvio pretendeu que a execução das referidas penalidades seja processada nesta Justiça Especializada, pois não faz sentido ter competência para desconstituir as multas, se for o caso, mas não para executá-las.” (Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região; Processo nº 0001317-32.2012.5.01.0043; 2ª Turma; Des. Rel. Fernando Antonio Zorzenon da Silva; p. 20.05.2015

Embora não haja disposição análoga no art. 876 da CLT, o art. 111, VII, da CF/1988 obriga o processo do trabalho a aceitar a aplicação subsidiária do art. 585, VII, do CPC/1973, alusivo ao art. 784, IX, do CPC/2015, haja vista que a EC 45/2004 inseriu na competência da Justiça do Trabalho “as ações relativas as penalidades administrativas impostas aos empregados pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho”. Ora, não se faz execução de penalidade administrativa imposta pelos órgãos de fiscalização se não pelo meio consagrado da Certidão de Dívida Ativa. Aliás, ela representa mais uma garantia ao cidadão do que propriamente um favor ao Estado.

Verifica-se, portanto, que o rol contido no artigo 876 da CLT não é taxativo, existindo outros títulos viáveis de execução nesta justiça especializada. Há pronunciamento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região reconhecendo referida competência material:

Trata-se de execução de certidão de inscrição em dívida ativa gerada em virtude de multa administrativa por infração do artigo 630 consolidado. Diante da Emenda Constitucional n.º 45/2004 e diante do disposto no art. 114 da CF/88, passou a ser desta Justiça Especializada a competência para a execução fiscal respectiva. (TRT 2ª região; processo nº 0012700-08.2009.5.02.0391; 13ª Turma; Des. Rel. Roberto Barros da Silva; p. 12.12.2012)

Ainda sobre a temática quanto aos títulos executivos extrajudiciais, cabe mencionar a existência de celeuma quanto à aceitação de outros documentos, especialmente cheques. Quanto à discussão relatada, pode-se verificar a posição adotada por SARAIVA (2009; p. 620)

Não é possível a execução na Justiça do Trabalho dos demais títulos executivos extrajudiciais como nota promissória, duplicata, cheque, etc., não possuindo, portanto, força executiva no âmbito laboral, apenas constituindo-se em documentos aptos a instruir eventual ação monitória, caso os títulos tenham origem na relação de emprego (ou mesmo ajuizar uma ação trabalhista normal).¹⁷

Em sentido contrário, MINHARRO (2018; p. 951)

A IN n. 39 do Col. TST, muito embora *sub judice*, indicava a possibilidade de ampliação do rol de títulos executivos extrajudiciais ante a aplicação supletiva do art. 784 do CPC/2015, incluindo, entre os títulos extrajudiciais executáveis na seara trabalhista, o cheque e a nota promissória emitidos em reconhecimento de dívida inequivocamente de natureza trabalhista.

Observa-se, assim, que a discussão permanece na doutrina trabalhista³³, tema este também enfrentado pelas Cortes Julgadoras.³⁴ O Tribunal Superior do Trabalho, por meio de sua Instrução Normativa 39, elucidou a viabilidade de executar na Justiça do Trabalho o cheque e a nota promissória, desde que emitidos em reconhecimento de dívida trabalhista.³⁵

Necessário destacar que com o advento da reforma trabalhista mediante a Lei 13.467/2017, surgiu novo título executivo judicial para execução nesta seara

¹⁷ Seguindo o mesmo entendimento, menciona LEITE (2009; p. 810): “Infelizmente, os demais títulos extrajudiciais previstos no CPC (art. 585), tais como cheques, notas promissórias, duplicatas etc. ainda carecem de forma executiva no âmbito da Justiça do Trabalho, embora possam, não obstante, constituir documentos aptos para a propositura a ação monitória, desde que, é claro, a formação dos referidos títulos tenha origem na relação empregatícia.

especializada. A lei mencionada trouxe a possibilidade do pedido de homologação de acordo extrajudicial, conforme se denota dos artigos 855-B à 855-E³⁶. As partes deverão ser representadas por advogados distintos e apresentar ao magistrado o pedido de homologação do acordo extrajudicial firmado.

³³ ALMEIDA (2006; p. 860) posiciona-se contrariamente aos títulos não contidos no artigo 876: “Alguns doutrinadores sustentam que o art. 877-A da CLT autoriza a execução, pela Justiça do Trabalho, de títulos extrajudiciais não contemplados no art. 876 da CLT, desde que relacionados a crédito decorrente de uma relação de trabalho, em especial por força do elastecimento da competência da Justiça do Trabalho, por obra da Emenda Constitucional n. 45/2004. O art. 877-A, no entanto, não contém autorização genérica para execução, pela Justiça do Trabalho, de títulos extrajudiciais não contemplados no art. 876 da CLT, na Constituição Federal ou na própria CLT.”

³⁴ Em julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, apreciando questão inerente à execução de confissão de dívida, título inserto no rol de títulos executivos extrajudiciais do Código de Processo Civil, assim decidiu a corte: “Pois bem. Ultrapassada a discussão sobre a ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional 45/2004, que trouxe a esta especializada matéria como a aqui tratada, tenho que os artigos supracitados devem ser interpretados de forma taxativa. Assim, por não se encontrar o documento que embasa a inicial (documento de confissão de dívida) arrolado nos dois dispositivos legais que cingem a matéria em foco, ratifico a decisão agravada. Não provejo.” (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; Processo nº 0182300-93.2010.5.02.0002; 13ª Turma; Des. Rel. Roberto Barros da Silva; p. 15.06.2011)

³⁵ IN 39/2016. “Art. 13. Por aplicação supletiva do art. 784, I (art. 15 do CPC), o cheque e a nota promissória emitidos em reconhecimento de dívida inequivocamente de natureza trabalhista também são títulos extrajudiciais para efeito de execução perante a Justiça do Trabalho, na forma do art. 876 e segs. da CLT.” ³⁶ Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

Considerando que referido pleito será apreciado e, possivelmente homologado, haverá a constituição de título executivo judicial mediante a chancela do Poder Judiciário. Pode-se dizer que encontra-se já incluído no antigo rol do artigo 876 da CLT ao citar o acordo descumprido, entretanto, com a novel legislação há novo procedimento a ser seguido, haja vista que o artigo anterior apenas voltava-se às transações efetuadas em processos em curso, não abarcando o pedido

direto de homologação de acordo efetuado anteriormente à propositura da demanda.

Prosseguindo quanto ao contido na legislação trabalhista, há fixação da competência para execução, aduzindo que cabe àquele que tiver julgado ou conciliado originalmente o dissídio e quanto ao título extrajudicial, àquele que teria competência para o processo de conhecimento.

Neste ponto, o Código de Processo Civil, por meio de seu artigo 516, parágrafo único³⁷, autoriza a alteração de competência para execução no juízo do atual domicílio do réu, local onde se encontram os bens ou local onde se deva cumprir a obrigação de fazer ou não fazer. A CLT nada disciplina sobre o tema, sendo que as instruções normativas 39 e 40, que tratam da aplicabilidade das disposições do processo comum à seara laboral, também são silentes sobre o tema, razão pela qual entende-se que, ante o silêncio da Corte Superior Trabalhista, o dispositivo não seria utilizado no processo do trabalho.

Importante ponto contido na legislação laboral e alterada pela reforma proveniente da Lei 13.467/2017 trata-se do artigo 878 da CLT. Previa o antigo dispositivo que a execução poderia ser promovida por qualquer interessado, *ex officio* pelo Juiz ou Tribunal e, por fim, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho. A alteração legislativa suprimiu a execução de ofício, autorizando-a apenas nos

³⁷ Art. 516. O cumprimento da sentença efetuar-se-á perante:

I - os tribunais, nas causas de sua competência originária;

II - o juízo que decidiu a causa no primeiro grau de jurisdição;

III - o juízo cível competente, quando se tratar de sentença penal condenatória, de sentença arbitral, de sentença estrangeira ou de acórdão proferido pelo Tribunal Marítimo.

Parágrafo único. Nas hipóteses dos incisos II e III, o exequente poderá optar pelo juízo do atual domicílio do executado, pelo juízo do local onde se encontrem os bens sujeitos à execução ou pelo juízo do local onde deva ser executada a obrigação de fazer ou de não fazer, casos em que a remessa dos autos do processo será solicitada ao juízo de origem.

casos nos quais as partes não estejam representadas por advogado¹⁸.

Outrossim, também revogou a possibilidade de execução pela Procuradoria da

¹⁸ Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

³⁹ Art. 880. Requerida a execução, o juiz ou presidente do tribunal mandará expedir mandado de citação do executado, a fim de que cumpra a decisão ou o acordo no prazo, pelo modo e sob as cominações estabelecidas ou, quando se tratar de pagamento em dinheiro, inclusive das contribuições sociais devidas à União, para que o faça em 48 (quarenta e oito) horas ou garanta a execução, sob pena de penhora.

Justiça do Trabalho. Portanto, apenas as partes poderão promover a execução e, excepcionalmente ocorrerá de ofício.

O artigo 879 da CLT trata da liquidação de sentença, sendo que o artigo 880 do Diploma Celetista começa a tratar do procedimento adotado³⁹⁴⁰, aduzindo que, requerida a execução, será expedido mandado de citação ao executado para cumprimento da decisão ou acordo conforme estatuído no termo e, nos caso de pagamento em pecúnia, efetue o cumprimento no prazo de 48 (quarenta e oito) horas ou garanta o juízo, sob pena de penhora.

O dispositivo traz grande discussão conforme verificado alhures, haja vista que determina a citação do executado, ou seja, o ato a ser praticado demonstra a necessidade da formação válida da relação jurídica processual na execução, motivo pelo qual existem os defensores de que a execução se trata de processo e não mera fase.¹⁹

SILVA (2015; p. 132) aduz sobre o efeito da citação na execução trabalhista:

Observe-se, também, que normalmente o devedor já se sabe dentro de uma fase de execução, porque foi acionado para apresentar cálculos de liquidação e porque está ciente de sua mora com relação a uma sentença ou, tanto pior, a um acordo descumprido. Assim sendo, o papel do mandando neste momento não é tanto dar ciência da existência do processo, mas proporcionar ao devedor o exercício do contraditório em sua plenitude, a saber, proporcionar o manejo dos embargos à execução, ponto culminante do exercício do direito de defesa na fase executória.

Conforme entendimento acima colacionado, verifica-se que a citação na execução não seria com o intuito de mencionar a existência do processo, haja vista que, ante a fase anterior de conhecimento, claramente o devedor tem conhecimento da demanda. Outrossim, considerando a liquidação posterior à prolação da sentença, também ciente o devedor quanto ao caso em questão. Busca, apenas, viabilizar que apresente sua tese defensiva na fase executiva

¹⁹ MINHARRO (2018; p. 960) ensina: “O legislador perdeu uma ótima oportunidade de, seguindo o exemplo do CPC, eliminar a citação para a execução no processo do trabalho, o que facilitaria em muito a busca pela efetividade da Justiça e traria maior celeridade à execução trabalhista. Enquanto o legislador não altera a lei, continua a discussão acerca da aplicabilidade ou não do ar. 523, §§ 1º a 3º, do CPC/2015, em seara trabalhista.”

por meio dos embargos ou, concordando com o apresentado, efetue a quitação da dívida com a posterior extinção do processo²⁰.

Prossegue-se a execução trabalhista e, verificando um dos casos nos quais o Código de Processo Civil aplica-se em detrimento da lei de execução fiscal, o artigo 882 da CLT aduz que o executado poderá nomear bens à penhora em observância ao contido no artigo 835 do CPC.

Inovação trazida pela Lei 13.467/2017 diz respeito à possibilidade de protesto da decisão judicial transitada em julgado, contida no artigo 883-A da CLT, a qual poderá ocorrer após o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias após a citação, sem que tenha havido garantia do juízo.

Sobre o tema e fazendo um paralelo com o contido no CPC, menciona SILVA (2017; p. 199)

Daí a preocupação manifestada pela reforma de 2017 a tentar frear o ímpeto do juiz do trabalho a aplicação subsidiariamente a medida constante do CPC: ao contrário do processo civil, o processo do trabalho terá de contar 45 dias para negativar o nome do devedor, a contar da data de citação (que muitos associam com a data da deflagração do processo de execução, o início da fase aguda em que o devedor é colocado em mora e se sujeita aos atos de expropriação. Desta forma, ocorrendo a citação do executado e inexistindo a prática de pagamento da dívida ou garantia do juízo, prossegue-se mediante a penhora de bens para quitação do crédito. Aqui se observa que o diploma celetista nada elucida sobre a penhora, razão pela qual torna-se plenamente aplicável as disposições do Código de Processo Civil, haja vista a lacuna normativa da CLT. Ocorrendo a garantia do juízo ou penhora de bens suficientes para pagamento da dívida, inicia-se o prazo de 5 (cinco) dias para o devedor apresentar embargos, conforme contido no artigo 884 da CLT²¹.

Ainda que se trate de temática que será abordada posteriormente, desde logo nota-se a diferença quanto ao tratamento no processo civil, no qual, após a fase de conhecimento, será intimado o executado para pagamento da dívida no prazo de 15 (quinze) dias, sendo que, decorrendo *in albis*, inicia-se novo prazo de 15 (quinze) dias para ofertar impugnação.

²⁰ Ainda sobre a temática da citação na fase de execução, TEIXEIRA FILHO (2013; p. 337) aduz sobre a pessoalidade no ato a ser praticado: “Ao contrário da citação alusiva ao processo de conhecimento, a pertinente à execução é *pessoal*: isso significa que a validade desse ato está subordinada à sua realização na pessoa do devedor, ou daquele que se encontre dotado de poderes expresso para recebe-la. Não vigora aqui, portanto, o princípio da ‘citação impessoal’, implícito no art. 841 da CLT, que é característica do processo de conhecimento.

²¹ Art. 884 - Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exequente para impugnação.

Questão que se coloca é a relativa à possibilidade de apresentação de embargos sem que tenha havido a garantia integral do juízo. A norma celetista nada aduz sobre o ponto suscitado, apenas mencionando que os embargos poderão ser ofertados após a garantia do juízo²².

TEIXEIRA FILHO (2013; p. 486) adota entendimento contrário a esta possibilidade²³

Creemos que a locução “garantia do juízo” (ou da execução) deve ser sempre interpretada segundo a acepção que o seu senso literal sugere. Com isto, estamos afirmando que o juízo só estará realmente *garantido* se o valor depositado ou bens nomeados à penhora forem suficientes para satisfazer, de maneira *integral*, o direito do credor (principal, correção monetária, juros de mora etc.), assim como as despesas processuais *latu sensu* (custas, emolumentos, honorários periciais etc.). Desse modo, se o depósito ou o valor dos bens oferecidos for inferior ao da dívida e seus acréscimos, o juízo não estará, em rigor, *garantido*, motivo por que os embargos não devem ser admitidos. Posição em sentido contrário sustenta que o processo não poderá ficar paralisado eternamente em busca de bens do devedor para integral garantia do

juízo, inviabilizando a liberação dos valores ou realização de hasta pública quanto aos existentes. Dispõem que, caso não sejam encontrados mais bens, deverá ser intimado o devedor quanto ao quinquídio legal para apresentar os embargos. Não o fazendo, considerar-se-ia lícita a liberação dos valores ao credor ou a realização da hasta pública para venda dos bens.

²² SILVA (2015; p. 233) traz a questão dos valores paralisados no processo pela inexistência de garantia integral do juízo: “Uma questão intrigante que assombra o processo do trabalho nesta hora: há vários autos enviados para arquivos gerais porque não se conseguiu chegar à totalização da penhora necessária para a garantia do juízo, o que esterilizou o processo. Não poderão ser apreciados os embargos à execução e tampouco poderá ser marcada a hasta pública com bens isolados e não garantidores da execução. Remessa de autos para o arquivo geral com algumas penhoras pendentes já seria uma situação inquietante; quando se sabe que alguns autos vão para o arquivo com dinheiro bloqueado (alguns depósitos voluntariamente feitos pelo devedor, outros apreendidos em penhora *on-line* u em boca de caixa e assim por diante), então a situação se torna alarmante. Será que devermos ser realmente tão formalista a ponto de deixar o dinheiro parado por décadas no banco depositário e não permitir o acesso às partes, sob o argumento de que não houve integralização da penhora? Riscos sempre haverá, competindo ao magistrado assumir suas decisões, mas certamente a decisão de ‘enterrar’ o dinheiro não parecer ser a melhor.”

²³ No mesmo sentido, MINHARRO (2018; p. 965): “Para que o executado possa embargar a execução ou para que o exequente possa impugnar a sentença de liquidação, mister se faz que o juízo esteja garantido pelo devedor.” Na mesma linha de pensamento, SARAIVA (2009; p. 663): “Logo, a garantia do juízo, por meio de depósito ou nomeação de bens à penhora ou após a penhora coativa, representa requisito indispensável ao regular exercício do direito do devedor de oferecer embargos à execução. Caso o juízo não esteja totalmente garantido, os embargos não serão admitidos.” LEITE (2009; p. 906) comunga de pensamento similar: “Por outro lado, é condição necessária para a admissibilidade dos embargos do devedor a garantia do juízo (art. 884 da CLT), sendo, pois, inaplicável o art. 736 do CPC. Isso significa que, se a penhora não for realizada, ou se os bens nomeados pelo devedor não forem suficientes para satisfazer a integralidade do crédito do exequente, não começará a correr o prazo para a interposição dos embargos do devedor.”

Trata-se de medida que busca atender à celeridade e efetividade do processo, pois, ainda que o credor não receba seus valores na integralidade, poderá ter seu crédito quitado parcialmente, dando concretude ao comando judicial (repise-se: ainda que parcialmente).

Seguindo esta corrente, SCHIAVI (2010; p. 281)

Se o executado não tiver bens suficientes que garantam o juízo, mas uma boa parte deles, sem perspectiva de possuir outros bens que garantam o juízo, pensamos que os embargos poderão ser processados, mesmo sem a garantia integral do juízo, uma vez que o prosseguimento da execução não pode ficar aguardando eternamente o executado sem conseguir ter bens para a garantia do juízo.

Referida celeuma também ocorre no âmbito das cortes julgadoras. Julgado proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região refuta sua admissibilidade sem garantia integral:

Portanto, há norma trabalhista expressa que condiciona o processamento dos embargos à execução à prévia garantia do juízo, sem que se possa conhecê-los e apreciá-los, quando apenas garantida parcialmente a execução. (TRT 2ª Região; Processo nº 023990045.2009.5.02.0087; 4ª Turma; Des. Rel. Ivani Contini Bramante; p. 13.09.2013)

Em sentido contrário, decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul):

Como regra geral, a garantia do juízo é condição *sine qua non* para o recebimento dos embargos à execução, sendo nesse sentido os termos do art. 884 da CLT ("*Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exequente para impugnação*").

Nada obstante, entendo que a interpretação dessa regra deve ser flexibilizada nas situações em que os embargos versam sobre os pressupostos e condições do processamento da própria execução. E este é o caso dos autos, visto que nos embargos à execução apresentados no Id Id 2e8b218 - Páginas 10-19, que não foram conhecidos na origem em razão da ausência da garantia integral do juízo, os sócios executados sustentam a ausência de legitimidade para responder pela execução em decorrência da limitação imposta aos sócios retirantes, na forma dos artigos 1003 e 1032 do CC, e pela não ocorrência de fraude na sucessão de empregadores. A questão, por ser de ordem pública, poderia inclusive ser reconhecida de ofício, na forma do art. 337, § 5º, do CPC.

Nessa senda, e considerando que é cabível a interposição de embargos à execução quando se discute a validade da constrição efetivada e a ilegitimidade passiva para a execução (caso dos autos), ainda que a execução não esteja integralmente garantida, imperiosa se torna a análise da questão ventilada nos embargos à execução apresentados. (TRT 4ª Região; Processo nº 0125400-40.1995.5.04.0009; Seção Especializada em Execução; Des.

Nítido, portanto, que a discussão quanto à garantia integral não se resume apenas ao campo doutrinário, mas também ingressa às Cortes Julgadoras. Observou-se que no julgado colacionado a regra da garantia integral foi flexibilizada em virtude da questão posta a julgamento, inerente à legitimidade para figurar como executado no caso em apreço.

Prosseguindo os embargos e seu julgamento, há possibilidade da interposição dos recursos previstos na CLT, sendo viável o manejo do agravo de petição e, havendo acórdão do tribunal que ofenda de forma direta e literal dispositivo constitucional, cabível o recurso de revista, consoante artigo 896, § 2º do diploma normativo mencionado.

Encerrada a discussão, prossegue-se mediante reforço de penhora, caso necessário, considerando que anteriormente houve a garantia do juízo para oposição dos embargos e a alienação em busca da satisfação do crédito do trabalhador.

Buscou-se neste tópico trazer elucidação sobre alguns pontos do procedimento laboral, especialmente o início da execução após a liquidação do título, bem como aduzindo questões que suscitam discussões na doutrina e jurisprudência trabalhista.

2.3 BREVE ANÁLISE DO PROCEDIMENTO DA JUSTIÇA COMUM E COMPARATIVO COM A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Inicialmente, apenas a título ilustrativo, necessário mencionar a transformação pela qual passou o processo civil mediante a reforma promovida pela Lei 11.232/2005, a qual introduziu o cumprimento de sentença em substituição ao processo de execução.

Mediante referida alteração legislativa, buscou o legislador trazer maior efetividade e celeridade, tornando o cumprimento uma fase processual após a fase de conhecimento, não sendo mais necessária a existência de dois processos, um relativo ao processo de conhecimento e outro voltado à execução do decidido naquele anterior.

TEIXEIRA FILHO (2013; p. 339) leciona sobre a alteração citada

Nomeadamente nos anos de 2005 e 2006 foram publicadas diversas leis, que introduziram consideráveis alterações no sistema do processo civil, com o objetivo de torna-lo mais célere, mediante as políticas de simplificação, deformalização e democratização.

Dentro dessa estratégia devotada à celeridade processual, merece destaque a lei n. 11.232, de 22 de dezembro de 2005 (DOU de 23 do mesmo mês e ano). Esta norma legal – derivante do projeto de Athos Gusmão Carneiro -, dentre outras coisas, deslocou para o processo de conhecimento as disciplinas de liquidação (arts. 475-A a 475-H) e da execução por quantia certa, contra devedor privado, calcado em título judicial (arts. 475-I a 475-R).²⁴

Aduzindo quanto à temática do sincretismo processual adotado pela Lei nº 11.232/2005 e, posteriormente, renovada no Código de Processo Civil, leciona MAFRA (2005; p. 9):

Pelo sincretismo, a realização fática da sentença condenatória, após sua definitividade, deve ser considerada fase subsequente do processo, e não um novo processo. Os atos executivos necessários à efetivação da sentença são praticados na mesma relação processual, de forma a dispensar a instauração de outra relação, com nova petição inicial, custas processuais e citação. A sentença, assim, possuiria executividade.

Seguindo a alteração efetuada anteriormente, o novo Código de Processo Civil manteve as modificações anteriores com o processo sincrético (um único processo com fase de conhecimento e fase de cumprimento de sentença). As anteriores modificações constantes nos artigos 475-I e seguintes do Diploma pretérito foram reproduzidas nos artigos 523 e demais do novo Código.

Conforme se depreende da verificação dos artigos 523 e seguintes (ressalvado o contido anteriormente acerca da liquidação de sentença, tema não objeto do presente trabalho), a fase de cumprimento de sentença se inicia mediante intimação do executado para que efetue o pagamento do débito no prazo de 15 (quinze) dias.

Necessário aduzir que anteriormente, com a Lei 11.231/2005, não havia previsão da necessidade de intimação do executado, iniciando-se o prazo para pagamento desde o trânsito em julgado. Mediante o Novo Código de Processo

²⁴ No mesmo sentido, MARTINS (2017; p. 734): “O CPC/2015 manteve a sistemática inaugurada pela Lei nº 11.232/2005, no sentido de que a realização da obrigação contida numa decisão judicial será feita, em regra, como etapa final de um processo único (sincrético), depois de um tempus iudicati concedido para o cumprimento espontâneo, sem necessidade de um novo processo de execução.”

Civil houve menção expressa da intimação do devedor para cumprimento da obrigação de pagar²⁵.

Diferentemente, a CLT dispõe que o executado será citado para que cumpra a obrigação de pagar no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. A locução do dispositivo celetista é uma das premissas para a discussão sobre a existência de um processo autônomo de execução ou simplesmente uma fase posterior à definição do direito, questão abordada no primeiro tópico do presente capítulo. O procedimento do processo civil revela que o executado será intimado, comunicação esta que poderá ser endereçada ao seu advogado constituído no processo. De forma diversa, a CLT afirma a necessidade de citação, comunicação voltada ao próprio devedor, sendo que tal ato deverá ser realizado de forma pessoal, buscando cientificar o executado de forma inequívoca acerca da obrigação a ser cumprida.

Nesta linha de raciocínio TEIXEIRA FILHO (2013; p. 337)

Ao contrário da citação alusiva ao processo de conhecimento, a pertinente à execução é *pessoal*; isso significa que a validade desse ato está subordinada à sua realização na pessoa do devedor, ou daquele que se encontre dotado de poderes expressos para recebê-la. Não vigora aqui, portanto, o princípio da “citação impessoal”, implícito no art. 841 da CLT, que é característica do processo de conhecimento.

De outro lado, adotando pensamento de que desnecessária a citação na execução trabalhista, em atendimento ao preconizado no Código de Processo Civil, aduz SCHIAVI (2010; p. 195)

Com os avanços do Direito processual civil que suprimiu a necessidade de citação na execução, rumo à efetividade e celeridade processuais, garantindo o acesso real do cidadão à justiça e minorando o estigma negativo do processo de execução no sentido de “ganhar mas não levar”, pensamos não haver necessidade de citação do reclamado para se iniciar a execução.

Prosseguindo, não havendo pagamento pelo executado no prazo previsto no Código de Processo Civil, há aplicação de multa no importe de 10% (dez por cento), bem como honorários no mesmo percentual, consoante parágrafo primeiro do artigo 523.

²⁵ Sobre o tema, RIBEIRO (2017; p. 759): “Em tese, o pagamento deveria ser espontâneo, tão logo houvesse o trânsito em julgado da sentença, pelo princípio da lealdade. Em não havendo o pagamento voluntário, o credor teria, então, o procedimento de cumprimento de sentença à sua disposição. No entanto, o legislador, de forma expressa, vinculou a obrigação líquida, certa e exigível de pagar à prévia intimação, por provocação da parte credora.”

Uma vez mais verifica-se a diversidade quanto ao contido no diploma celetista, pois este não prevê penalidade na falta de pagamento em quarenta e oito horas, mas tão somente que os atos prosseguirão mediante a penhora de bens suficientes para garantia do crédito cobrado (artigo 883 da CLT).

Ato contínuo, deixando o executado transcorrer *in albis* o prazo para pagamento, inicia-se novo prazo de quinze dias para que oferte impugnação, sem que haja necessidade de penhora ou garantia do juízo, conforme se depreende de análise do artigo 525 do CPC²⁶.

Neste ponto também se nota a diferença quanto à execução do trabalho. Nessa, conforme visto anteriormente, apenas haverá possibilidade de apresentação de embargos (e não impugnação), no prazo de cinco dias e com a exigência de garantia do juízo (havendo posição minoritária quanto à viabilidade de apresentar sem garantia integral).

Ora, o CPC aduz que o prazo apenas terá início após o decurso do prazo inicial para cumprimento da obrigação, bem como evidencia que é prescindível a garantia do juízo. Já a CLT é clara ao frisar a necessidade da garantia do juízo para que os embargos sejam opostos e que o prazo legal é de cinco dias.

Outra diversidade que se apresenta refere-se ao efeito atribuído à impugnação e aos embargos. O CPC aduz em seu artigo 525, parágrafo sexto, que a impugnação não possui efeito suspensivo, não impedindo a prática dos atos executivos, salvo nos casos nos quais o executado tenha garantido o juízo e o prosseguimento da execução lhe causar graves danos.

Quanto ao efeito suspensivo da impugnação, relatando a necessidade de pedido expresso pelo executado, RIBEIRO (2017; p. 768)

Assim, cabe ao executado requerer, demonstrar e descrever a situação de dano, a relevância da fundamentação, e fazer prova da existência dos requisitos genéricos das cautelares: *fumus boni iuris* e *periculum in mora*. A suspensão da impugnação ao cumprimento de sentença opera-se, portanto, *ope iudicis* e não *ope legis*.

No mesmo sentido, CARNEIRO (2006; p. 17)

O magistrado, destarte, em criterioso exame das alegações do executado (ponderando a relevância de seus fundamentos, somada à

²⁶ Art. 525. Transcorrido o prazo previsto no art. 523 sem o pagamento voluntário, inicia-se o prazo de 15 (quinze) dias para que o executado, independentemente de penhora ou nova intimação, apresente, nos próprios autos, sua impugnação.

probabilidade de dano grave e de difícil reparação), poderá conceder ao incidente processual a eficácia de impedir a prática dos atos executórios propriamente ditos.²⁷

A CLT nada menciona quanto ao efeito dos embargos, entretanto, mediante interpretação do parágrafo segundo do artigo 886 e artigo 897, parágrafo primeiro, pode-se concluir pelo efeito suspensivo. Referida posição se sustenta no sentido de que o primeiro dispositivo aduz que o magistrado apenas ordenará a avaliação e prosseguimento da execução após o julgamento dos embargos. Já o segundo dispositivo que sustenta referida tese, aduz que a execução poderá ser definitiva quanto à parte incontroversa.²⁸

Julgada a impugnação, poderá a parte interpor recurso e, após julgamento final, seguirá os trâmites com a penhora dos bens (caso o devedor não tenha garantido o juízo anteriormente) e posterior alienação.

Conforme notou-se, no tópico em questão houve a busca e realizar um paralelo entre o procedimento do CPC e da CLT, principalmente quanto ao início da fase de execução com citação ou intimação e a forma de defesa a ser apresentada, considerando seu prazo e efeito.

2.4. POSSIBILIDADE DE UTILIZAÇÃO DO ARTIGO 523 DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL À EXECUÇÃO TRABALHISTA

Uma das principais discussões que se coloca no âmbito da utilização subsidiária do Código de Processo Civil à execução trabalhista diz respeito ao artigo 523, o qual prevê, conforme visto brevemente no tópico anterior, a intimação do executado para pagamento do débito no prazo de 15 (quinze) dias, bem como, caso não efetuado o pagamento, incidência de multa de 10% (dez por cento).

Prossegue o diploma mencionando em seu artigo 525 que, não efetuado o pagamento no prazo adrede citado, abre-se novo prazo de 15 (quinze) dias para que o executado tenha oportunidade de apresentar sua impugnação. Desde

²⁷ Quanto a temática e aduzindo sobre a busca da efetividade do processo, GONÇALVES (2017; P. 205): “Preocupado com a efetividade do processo, e a necessidade de uma rápida solução, o legislador permite que, mesmo em caso de concessão de efeito suspensivo, o devedor postule o prosseguimento da execução, prestando caução suficiente e idônea, nos próprios autos.”

²⁸ Em sentido contrário, SCHIAVI (2010; p. 281): “Pensamos que os embargos à execução não tem efeito suspensivo na execução, pois o art. 884 da CLT não atribui tal efeito, se presentes os requisitos legais. Desse modo, pensamos aplicável à espécie o art. 475-M, do CPC.”

logo verifica-se a discrepância quanto ao contido na Consolidação das Leis do Trabalho, pois referido Diploma, conforme visto anteriormente, prevê, inicialmente, a citação do executado para pagamento em quarenta e oito horas, sendo que a oportunidade de defesa apenas ocorre após a efetivação de penhora que garanta o juízo, iniciando-se o quinquídio legal para oposição dos embargos.

A discussão começou a palpitar na Justiça do Trabalho ante os objetivos buscados desde a alteração no Código de Processo Civil advinda em 2015, almejando maior celeridade e efetividade. Considerando que o crédito trabalhista possui natureza alimentar (tema a ser retratado no próximo capítulo), houve grande celeuma para determinar se o novo procedimento não seria mais adequado para a celeridade em busca do crédito do trabalhador.

MAIOR (2006; p. 2) efetua ponderação acerca da utilização das inovações advindas do Código de Processo Civil

O direito processual trabalhista, diante do seu caráter instrumental, está voltado à aplicação de um direito material, o direito do trabalho, que é permeado de questões de ordem pública, que exigem da prestação jurisdicional muito mais que celeridade; exigem que a noção de efetividade seja levada às últimas consequências. O processo precisa ser rápido, mas, ao mesmo tempo, eficiente para conferir o que é de cada um por direito, buscando corrigir os abusos e obtenções de vantagens econômicas que se procura com o desrespeito à ordem jurídica.

Os avanços advindos desde a reforma de 2015 buscam maior celeridade e efetividade, razão pela qual emerge referida discussão no âmbito trabalhista, considerando que o diploma celetista possui escassos dispositivos que regem a fase executiva, bem como não houve manifestação legislativa aduzindo reformas neste âmbito, conforme se verifica da lei 13.467/2017.

Imperioso salientar que o artigo 797 do CPC, que trata especificamente do processo de execução, dispõe que a execução se processa no interesse do exequente (credor), mas, de outro lado, prevê no artigo 805 do CPC, que se por diversos modos puder prosseguir a execução, será efetuada da forma menos gravosa ao executado (devedor).

Os artigos merecem interpretação conjunta, cabendo firmar o entendimento de que a parte a ser beneficiada na execução é o credor, eis que busca o recebimento de crédito reconhecimento judicialmente (ou proveniente de título

extrajudicial), no entanto, havendo várias maneiras de processar a execução, ocorrerá de forma menos prejudicial ao devedor. Em primeiro lugar coloca-se o direito do exequente e, apenas em busca da não prejudicialidade da parte adversa, encontra-se o direito do executado.²⁹

O ponto crucial do debate do presente tópico volta-se a discussão acerca da viabilidade da utilização do artigo 523 do CPC à execução trabalhista, verificando a existência de lacuna sobre o tema e a possibilidade de suplanta-la pelo uso do dispositivo inerente à Justiça Comum, como também estudar se haveria embate com o princípio da segurança jurídica.

A questão que se coloca reside na discussão de lacuna existente na CLT e a possibilidade de suplantar mediante o dispositivo do CPC.

Duas posições existem sobre a temática. A primeira que defende que o diploma celetista possui normatização sobre o tema, conforme se verifica dos artigos 880 e 884, os quais elucidam quanto ao mandado de citação ao devedor para cumprimento da obrigação e o prazo legal para oposição dos embargos. Corrente contrária sustenta a tese da aplicabilidade do dispositivo ante a ocorrência do ancilamento normativo da CLT, havendo, desta forma, lacuna ontológica e axiológica, não sendo a norma atual e voltada ao interesse do credor, causando demasiada demora no procedimento e indo de encontro aos princípios da celeridade e efetividade processual.

TEIXEIRA FILHO (2014; p. 342) é um dos defensores da inaplicabilidade do artigo em comento:

Portanto, no que diz respeito, estritamente, à atitude do devedor diante do título executivo judicial e de sua resistência jurídica aos atos que daí derivam, o processo do trabalho é *completo* – ou seja, não é omissivo – repelindo, por isso, a aplicação supletória do art. 475-J, do CPC. A concessão única que se pode fazer, neste assunto, é quanto às *matérias* que o devedor possa alegar em seus embargos, uma vez que a realidade prática demonstrou serem insuficientes as enumeradas no art. 884, § 1º, da CLT. Neste caso, porém, a adoção supletiva da norma do processo civil não implica *alteração estrutural do sistema* próprio do processo do trabalho, e sim, aprimoramento deste.³⁰

²⁹ SCHWERZ (2017; p. 1090) aduz sobre o artigo 797 do CPC, referindo-se a sua primeira parte que trata da execução no interesse do credor: “O primeiro princípio revela a finalidade da execução que se realiza no interesse do exequente e deve lhe proporcionar o resultado prático equivalente ao cumprimento espontâneo da obrigação.

³⁰ SARAPU (2009; p. 168) aduz sobre referida corrente: “Os autores e magistrados que se posicionam contrariamente à aplicação da multa prevista no art. 475-J do CPC ao processo do trabalho argumentam que a CLT regulamente integralmente a matéria, ao determinar a expedição de mandado de citação e

Nota-se do entendimento do referido autor que entende que a CLT possui normatização específica sobre a temática, ou seja, inexistente lacuna apta a amparar a utilização do processo civil, haja vista que caso ocorresse tal fato ensejaria alteração do próprio sistema da execução trabalhista, pois em primeiro lugar determina a citação do devedor, penhora de bens e possibilidade de oposição de embargos, sendo diverso o procedimento da Justiça Comum. SILVA (2015; p. 137) também menciona pontos que refutam a utilização do dispositivo:

No entanto, apesar das boas intenções de se imprimir a multa de 10% para aqueles que não cumprem voluntariamente a obrigação, há diversos obstáculos para a aplicação subsidiária.

[...]

Para que haja a multa de 10%, são condições indispensáveis que o devedor esteja ciente da sentença de liquidação e disponha de prazo de carência de quinze dias. Depois, caso não efetue o depósito, não haverá citação, mas meramente a penhora. Em caso de depósito parcial, a multa incide sobre o valor remanescente (art. 475-J, § 4º). Então, não seria propriamente o caso de aplicação subsidiária, mas de derrogação de todo o art. 880 da CLT, no que diz respeito à citação, ao critério da dupla visita e ao prazo de 48 horas para indicação de bens ou depósito do valor.

[...]

Por fim, há de se salientar que a adoção do art. 475-J, a fim de captar a multa de 10%, impacta também na contagem do prazo para os embargos, que passariam dos cinco dias do art. 884 da CLT para os quinze dias do art. 475-J, § 1º. Pode-se desejar trazer apenas a multa de 10% (ou seja, apenas o *caput* do art. 475-J ou apenas o § 1º do art. 523 do CPC de 2015, sem seu *caput*), mas neste passo reina a incoerência, por que a majoração veio alicerçada em vários pressupostos e várias consequências. Daí as dificuldades de ordem jurídica e prática para se admitir a aplicação da multa de 10% sem se alterarem as demais estruturas do processo do trabalho.³¹

A leitura do trecho revela as incongruências que ocorreriam mediante o uso do artigo 523, pois acarretaria, inevitavelmente, a mudança do prazo para oposição dos embargos, ou então haveria situação estranha de suplantar tão somente

penhora para pagamento no prazo de 48 (quarenta e oito) horas ou para indicação de bem à penhora, sob pena de penhora de tantos bens quanto bastem para o pagamento da importância da condenação, acrescida de custas e de juros de mora (art. 880 e art. 883 ambos da CLT), o que necessariamente afastaria a aplicação subsidiária da legislação processual civil, nos termos do art. 769 da mesma Consolidação, diante da ausência de omissão legislativa trabalhista.”

³¹ MANUS (2007; p. 49) também defende a inaplicabilidade: “Não há fundamento legal para determinar de imediato, tão logo liquidado o crédito, a citação do executado para pagamento sob pena de acréscimo de multa de 10%, com aplicação do art. 475-J, quer porque há procedimento específico na CLT, que não contempla tal penalidade, quer porque ofende o direito ao devido processo legal ignorar a regra prevista expressamente para tal situação processual.”

mediante a utilização do *caput* ou parágrafo do dispositivo, viabilizando a aplicação da multa, mas sem alterar o prazo. Nota-se, assim, que seria necessária uma alteração estrutural por completa do sistema da execução trabalhista, motivo pelo qual o autor o refuta na seara laboral.

De outro lado, defendendo a utilização da norma do processo comum, SCHIAVI (2010; p. 202)

Para nós, o art. 475-J do CPC se encaixa perfeitamente ao processo do trabalho, pois compatível com os princípios que regem a execução trabalhista, quais sejam: a) ausência de autonomia da execução em face do processo de conhecimento; b) lacuna de efetividade da legislação trabalhista; c) celeridade, efetividade e acesso real do trabalhador à Justiça do Trabalho; d) interpretação sistemática dos arts. 841 e 880 da CLT.³²

Seguindo o mesmo entendimento, leciona BARROS FILHO (2009; p. 64)

Chega até mesmo a ser questão lógica, pois se o reclamado não se interessou em conciliar na fase cognitiva (que, aliás, a conciliação é um dos principais institutos do processo do trabalho), bem como não cumpriu voluntariamente a decisão judicial condenatória, resta evidente que este mesmo reclamado não medirá esforços para na fase de execução frustrar a efetividade da decisão judicial. Logo, a multa prevista pelo artigo 475-J do CPC visa exatamente impedir que o executado proponha medidas meramente protelatórias, pois se assim proceder, terá que arcar com o acréscimo direto de 10% do débito.
[...]

Portanto, entendo que não há qualquer previsão na CLT no que tange a outro instituto para a fase de execução trabalhista que vise inibir o executado de interpor embargos à execução meramente protelatórios, ou até mesmo recursos ainda na fase de conhecimento, nem tampouco há outro instituto que busque impulsionar e dar mais efetividade ao processo, havendo, portanto, lacuna na norma, sendo tal lacuna teleológica e ontológica.^{33 56}

Verifica-se que ambas correntes possuem argumentos sólidos para sustentar a aplicabilidade ou inaplicabilidade do dispositivo. Os refratários argumentam que

³² Prossegue o autor aduzindo: “Estamos convencidos de que o Juiz do Trabalho não deve se apegar à interpretação literal da CLT e bloquear os avanços da Legislação Processual Civil na Execução. O credor trabalhista, na quase totalidade das vezes, tem um crédito alimentar cuja satisfação não pode esperar, sob consequência de ineficácia de todo o esforço judicial para se fazer justiça na fase de conhecimento.” (SCHIAVI; 2010; p. 202).

³³ SARAPU (2009; p. 170) comunga do mesmo entendimento: “A interpretação evolutiva do art. 769 da CLT constitui outro argumento a justificar a aplicação subsidiária da multa prevista no art. 475-J do CPC ao processo do trabalho. Isso porque essa medida inquestionavelmente aumenta a chance de efetividade da fase de execução, porquanto atua como fator de inibição ao descumprimento, pelo devedor, da obrigação contida no título executivo. Se não bastasse, contribui para inverter os ônus da demora do processo, favorecendo o credor pela espera no recebimento do crédito com a elevação de seu valor.”⁵⁶ SARAIVA (2009; p. 725) dispõe: “A aplicação do art. 475-J do CPC ao processo do trabalho, sem dúvida, servirá de estímulo ao devedor para que honre o débito judicial sem a necessidade de movimentação da máquina judiciária através do cumprimento forçado da sentença.

a CLT não é omissa, inviabilizando a utilização supletiva do CPC, bem como seria necessário efetuar alteração estrutural no procedimento celetista para viabilizar o uso do dispositivo do processo comum. Já os adeptos, sustentam que a CLT é lacunosa no sentido de sua efetividade, motivo pelo qual visualizam a utilização do CPC como forma de buscar maior celeridade e pressão sobre o devedor para cumprimento da obrigação.

No âmbito dos tribunais, referida questão também gera grande discussão, havendo posicionamentos de ambos os lados. Neste sentido, Súmula 31 do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que dispõe “Multa do art. 475-J do CPC. Inaplicabilidade ao processo do trabalho. A multa prevista no art. 475-J do CPC não é aplicável ao Processo do Trabalho.”³⁴

Em sentido contrário, há súmula do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região que entende aplicável o dispositivo. Dispõe a Súmula 75 do referido tribunal:

Súmula 75. Multa do artigo 523, § 1º do CPC. A multa de que trata o artigo 523, § 1º, do CPC é compatível com o processo do trabalho, e a definição quanto à sua aplicação efetiva deve ocorrer na fase de cumprimento da sentença.

Claro está a cizânia existente não apenas no âmbito doutrinário, mas que também ingressa nas Cortes Julgadoras, algumas com entendimento sedimentado por meio de Súmulas sobre o tema, e cada qual em sentido diverso, uma pela aplicabilidade e outra pela inaplicabilidade.

Cabe ao Tribunal Superior do Trabalho, corte superior no âmbito trabalhista, a pacificação acerca da utilização ou não do dispositivo, haja vista a necessidade de harmonizar o entendimento no âmbito da Justiça do Trabalho, trazendo ao

³⁴ Julgado proferido por esta Corte, com amparo no entendimento sumulado, aduz: “Compartilha este relator do entendimento, dominante nesta 13ª Turma, de que a Consolidação das Leis do Trabalho tem regramentos próprios para a execução trabalhista, especialmente a forma de cobrança dos débitos, na forma do seu art. 880, de sorte que não vislumbra a possibilidade de aplicação subsidiária do art. 475-J do Código de Processo Civil (art. 523, § 1º, do novo CPC), por ausente a lacuna legal que autorize a utilização supletiva da lei processual comum. (TRT/SP; Processo nº 1000798-75.2014.5.02.0323; 13ª Turma; Des. Rel. Roberto Vieira de Almeida Rezende; p. 21.06.2017). No mesmo sentido, julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região: “Com efeito, o Tribunal Superior do Trabalho já firmou entendimento no sentido de que o art. 523, § 1º, do CPC/2015 (475-J do CPC/73) é incompatível com o processo do trabalho, uma vez que a execução trabalhista possui regramento próprio previsto na CLT (arts. 876 e seguintes). O citado dispositivo estabelece o prazo de 15 (quinze) dias para pagamento do débito, sob pena de multa de 10% sobre o valor da condenação. Enquanto que o art. 880 da CLT dispõe que a obrigação de pagar deve ser cumprida no prazo de 48 horas, sem qualquer previsão de acréscimo, em razão do não cumprimento espontâneo da sentença.” (Processo nº 0001383-62.2015.5.06.0012; 4ª Turma; Des. Rel. Roberta Correa de Araujo Monteiro; p. 28.02.2019)

jurisdicionado segurança jurídica quanto ao procedimento que será adotado, bem como em respeito ao devido processo legal, preconizando as regras utilizadas na execução laboral.

O TST, em julgado por seu Tribunal Pleno analisando Incidente de Recurso Repetitivo (processo nº 1786-24.2015.5.04.0000; Min. Rel. João Oreste Dalazen; p. 30.11.2017) fixou entendimento pela não utilização da norma do Código de Processo Civil, entretanto, reconhece o avanço da legislação:

Inequivocamente trata-se de significativo avanço da lei processual civil ao encontro da efetividade, ou seja, do que realmente interessa: a satisfação ou realização do direito do credor. Inegável, pois, que, *de lege ferenda*, deveríamos introduzir na execução trabalhista a regra do artigo 523, § 1º, do CPC/2015 porque, sem sombra de dúvida, mais adequada e mais consentânea com o mandamento legal que preconiza o andamento célere da execução trabalhista e o combate à intolerável taxa de congestionamento dessa fase processual.

[...]

mesmo que excepcionalmente incida o CPC se omissa a Lei nº 6.830/80, o critério para tanto não é o do artigo 769 da CLT, assentado na conjugação de omissão e compatibilidade, mas o do artigo 889 da CLT. Vale dizer: **desde que o CPC não contrarie norma expressa e especial por que se rege a execução trabalhista**. E neste passo o que se afigura de clareza solar é que a CLT regula de modo totalmente distinto o procedimento da execução por quantia certa.

[...]

No Processo do Trabalho, ao contrário, como sabemos, as disposições expressas nos artigos 880, *caput*, e 882 da CLT asseguram ao devedor a faculdade de, no prazo de 48 horas que se seguir à citação, realizar um destes *dois* atos: **a)** pagar; ou **b)** garantir a execução. Quer dizer: enquanto, no Processo Civil, a via é *única* (**pagar**), no Processo do Trabalho é **alternativa** (pagar *ou* garantir a execução).

[...]

De sorte que não há viabilidade, *data venia*, por falta de fundamento legal, no campo da execução trabalhista, para que se dê a citação do executado para pagamento sob pena de acréscimo de multa de 10%, mediante aplicação do artigo 523, § 1º, do CPC/2015. Insisto: há procedimento específico na CLT que logicamente se contrapõe à incidência de tal penalidade. Não é uma questão de omissão, mas de incompatibilidade lógica, tendo em conta o princípio traçado no artigo 889 da CLT.

O posicionamento da Corte Superior, após verificar a reiteração da matéria sobre o tema, foi no sentido de fixar a tese jurídica pela inaplicabilidade do dispositivo do CPC à execução trabalhista, eis que não há omissão na norma celetista e o procedimento é completamente diverso: o devedor é citado para pagar ou nomear bens, bem como o prazo para apresentação de embargos é de cinco dias, ou seja, atos diversos do preconizado pelo Código de Processo Civil. Com o devido respeito à corrente que entende pela utilização do artigo do

Processo Comum, deverá ser mantido o posicionamento adotado pela Egrégia Corte Superior Trabalhista.

A análise do procedimento trabalhista em sede de execução revela que, em que pese os parcos dispositivos, há normatização específica quanto ao cumprimento da obrigação, sendo o devedor citado para pagamento em 48 (quarenta e oito) horas, garantida a execução ou nomeie bens à penhora.

Um dos critérios para que haja a utilização subsidiária do Código de Processo Civil é a existência de lacuna na CLT. Ainda que existam três tipos de lacunas, consoante estudado no primeiro capítulo, a CLT possui normatização própria sobre o tema, ou seja, não há vácuo normativo que viabilize a sustentação do artigo 523 do CPC à execução laboral.

Utilizar a busca de maior efetividade e celeridade à execução para que seja afastada a regra legal prevista na CLT, trata-se de manobra que esbarra nos princípios do devido processo legal e segurança jurídica, haja vista que ao jurisdicionado e aos próprios patronos que atuam, não teriam a segurança de qual diploma seria aplicado ao caso.

Ora, havendo normatização própria e específica sobre o tema, não há como tratar o dispositivo celetista como revogado e utilizar somente o Código de Processo Civil. A CLT é clara ao mencionar o prazo de quarenta e oito horas para pagamento, garantia do juízo ou nomeação de bens. Em sentido contrário, o CPC aduz somente quanto à possibilidade de pagamento no prazo de quinze dias.

O TST fixou entendimento seguindo a premissa acima, ou seja, há norma clara, específica e vigente sobre a temática, motivo pelo qual o CPC não poderá ser utilizado. Não se busca aqui desconhecer a atualidade e busca da efetividade pela reforma operada no CPC, entretanto, se a CLT disciplina a matéria, trazendo procedimento específico para o cumprimento da obrigação, inexistente vácuo normativo que autorize o uso subsidiário do CPC.

Igualmente, o artigo 884 da CLT aduz de forma clara e expressa que, garantido o juízo, o devedor terá o prazo de cinco dias para oposição dos embargos. De forma contrária, o CPC menciona em seu artigo 525 que não há necessidade de penhora, bem como estabelece o prazo de quinze dias para apresentação da impugnação.

Claro está que são procedimentos, prazos e requisitos diversos. Não se discute qual seria mais efetivo, entretanto, afirma-se que não há lacuna na CLT sobre o tema. Trazer à execução trabalhista o dispositivo do CPC implicaria em completa alteração de seu procedimento.

Igualmente, não há como trazer à execução trabalhista apenas “parte” dos dispositivos, eis que haveria situações nas quais inexistiria norma legal apta a amparar o pronunciamento judicial, como nos casos de: a) intimação do devedor para pagamento em quarenta e oito horas, sob pena de aplicar multa de 10%; b) apresentação de embargos sem garantia do juízo no prazo de cinco dias; c) após garantido o juízo, início do prazo de quinze dias para oposição de embargos; d) intimação para pagamento em quinze dias ou oposição de embargos no mesmo prazo.

São situações que poderão surgir mediante a utilização parcial da norma do CPC, criando tipo legal inexistente no CPC ou na CLT, trazendo grave risco ao devido processo legal e a segurança jurídica, causando claros prejuízos aos jurisdicionados em geral.

Assim, ainda que entenda-se que o procedimento celetista é ultrapassado, está plenamente em vigor e aplicável aos casos *sub judice*, razão que comprova que não existe omissão normativa que autorize seja suplantada mediante os dispositivos do CPC.

Cabe ainda argumentar que a CLT nada traz sobre ato atentatório à dignidade da justiça (artigo 772 e seguintes do CPC⁵⁸). Assim sendo,

⁵⁸ Art. 772. O juiz pode, em qualquer momento do processo:

I - ordenar o comparecimento das partes;

II - advertir o executado de que seu procedimento constitui ato atentatório à dignidade da justiça;

III - determinar que sujeitos indicados pelo exequente forneçam informações em geral relacionadas ao objeto da execução, tais como documentos e dados que tenham em seu poder, assinando-lhes prazo razoável.

Art. 773. O juiz poderá, de ofício ou a requerimento, determinar as medidas necessárias ao cumprimento da ordem de entrega de documentos e dados.

Parágrafo único. Quando, em decorrência do disposto neste artigo, o juízo receber dados sigilosos para os fins da execução, o juiz adotará as medidas necessárias para assegurar a confidencialidade.

Art. 774. Considera-se atentatória à dignidade da justiça a conduta comissiva ou omissiva do executado que:

I - fraude a execução;

II - se opõe maliciosamente à execução, empregando ardis e meios artificiosos;

considerando a omissão normativa da CLT e sua compatibilidade com a execução trabalhista, poderá ser utilizado na seara laboral com fundamento no artigo 765 da CLT⁵⁹, em busca da celeridade processual.

Desta forma, não havendo pagamento, garantia do juízo ou nomeação de bens à penhora, poderá o magistrado intimar o devedor para indicação dos bens sujeitos à penhora e, não o fazendo, aplicar multa conforme artigo 774, inciso V e parágrafo único do CPC. Ressalte-se que o valor poderá ser de até vinte por cento do valor do débito executado, ou seja, maior do que o previsto no próprio procedimento do artigo 523 do mesmo Diploma Legal.

Observa-se, assim, que o Judiciário Trabalhista poderá buscar a celeridade e efetividade processual sem que haja afronta aos princípios do devido processo legal e da segurança jurídica, buscando, por meio da utilização de outros dispositivos, a concretização do crédito de natureza alimentar, dando, ao mesmo tempo, segurança aos jurisdicionados mediante obediência ao procedimento previsto e vigente contido na CLT.

III - dificulta ou embaraça a realização da penhora;

IV - resiste injustificadamente às ordens judiciais;

V - intimado, não indica ao juiz quais são e onde estão os bens sujeitos à penhora e os respectivos valores, nem exhibe prova de sua propriedade e, se for o caso, certidão negativa de ônus.

Parágrafo único. Nos casos previstos neste artigo, o juiz fixará multa em montante não superior a vinte por cento do valor atualizado do débito em execução, a qual será revertida em proveito do exequente, exigível nos próprios autos do processo, sem prejuízo de outras sanções de natureza processual ou material.

⁵⁹ Art. 765 - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

3. ESTUDO SOBRE A EXECUÇÃO PROVISÓRIA E A DISPENSABILIDADE DA CAUÇÃO

3.1 NATUREZA DO CRÉDITO TRABALHISTA

Considerando que no capítulo em questão será analisada a possibilidade da dispensa da caução em sede de execução provisória nos casos que o crédito exequendo possua natureza alimentar, imperiosa a verificação do crédito trabalhista e sua natureza, viabilizando ou não, o seu enquadramento no dispositivo contido no Código de Processo Civil.

Anteriormente estudou-se, dentre os princípios do direito do trabalho, a impossibilidade do trabalhador renunciar aos seus direitos, eis que dotados de proteção pelo Estado, cabendo tutelar por um mínimo civilizatório que inviabiliza a transação ou negociação entre as partes da relação empregatícia.

Da própria análise dos princípios, especialmente o adrede citado, verificase a proteção que reside e impera sobre as normas laborais, pois atenua a diferença existente entre empregado e empregador, face o poderio econômico inerente a este último. Tal fato decorre da situação de hipossuficiência do trabalhador perante o tomador de serviços, sendo este último o detentor dos meios de produção e aquele “locando” sua força de trabalho em prol de uma retribuição após um período de labor.

A assertiva acima demonstra que o caráter oneroso da relação de emprego busca retribuir a força de trabalho colocada à disposição do empregador, sendo que os frutos dos serviços serão voltados para a subsistência do trabalhador e de sua família. Neste sentido, MARTINEZ (2012; p. 101)

O vocábulo “trabalho”, num sentido evidentemente técnico-jurídico, estará continuamente associado à ideia de contraprestação pecuniária porque é entendido como um valor social que dignifica e que dá honradez à pessoa humana. Isso acontecer porque, conforme antecipado, a remuneração dele decorrente vista ao sustento do trabalhador e se for o caso, de sua família.

Ora, se considerar que o trabalho busca retribuir a locação da força de trabalho e que tal fruto servirá para custear a sobrevivência do obreiro, conclui-se que a verba trabalhista possui natureza alimentar.

Necessário esclarecer que o termo natureza alimentar trata-se de gênero, dos quais são espécies a pensão alimentícia e o crédito trabalhista. São créditos que não se confundem, pertencendo ao mesmo gênero, entretanto, são espécies distintas, razão pela qual normas que aludem à pensão alimentícia não são automaticamente aplicáveis para os casos de crédito trabalhista.

Exemplo da situação acima trata-se do contido no artigo 833, § 2º do Diploma Processual Civil, onde elucida que a impenhorabilidade de salários e derivados não é oponível para pagamento de prestação alimentícia. Referido dispositivo volta-se exclusivamente à execução de pensão alimentícia e não de crédito trabalhista, pois conforme afirmado alhures, a norma tutelou a espécie e não o gênero como um todo.

Sobre o tema, o Tribunal Superior do Trabalho editou a OJ nº 153 da Subseção de Dissídios Individuais II:

153. MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO. ORDEM DE PENHORA SOBRE VALORES EXISTENTES EM CONTA SALÁRIO. ART. 649, IV, DO CPC DE 1973. ILEGALIDADE. Ofende direito líquido e certo decisão que determina o bloqueio de numerário existente em conta salário, para satisfação de crédito trabalhista, ainda que seja limitado a determinado percentual dos valores recebidos ou a valor revertido para fundo de aplicação ou poupança, visto que o art. 649, IV, do CPC de 1973 contém norma imperativa que não admite interpretação ampliativa, sendo a exceção prevista no art. 649, § 2º, do CPC de 1973 espécie e não gênero de crédito de natureza alimentícia, não englobando o crédito trabalhista.

A leitura do entendimento consolidado da Corte Superior Trabalhista revela a impossibilidade de utilização do antigo artigo 649, § 2º do CPC (atual artigo 833 § 2º), eis que separa claramente as espécies de crédito alimentar, de um lado a prestação alimentícia (autorizada a exceção legal) e, de outro, o crédito trabalhista (desautorizado o preceito de exceção).

Neste ponto, cabe argumentar que o dispositivo original autorizava a penhora de valores relativos àqueles devedores que recebiam acima de 20 (vinte) salários mínimos, possibilitando a constrição de até 40% (quarenta por cento) do valor recebido. Contudo, referida exceção foi vetada pelo Presidente da República. Discordando da decisão presidencial, menciona TEIXEIRA FILHO

(2014; p. 368)

É inadmissível que um devedor, recebendo salário mensal equivalente, digamos, a duzentos salários mínimos, não possa ter parte ínfima desse salário penhorada, um só vez, para o pagamento de uma dívida equivalente, por exemplo, a dois salários-mínimos.

Inicialmente o dispositivo processual autorizava a penhora de percentual para pagamento de dívidas, entretanto, o veto presidencial a suprimiu, permanecendo no ordenamento vigente apenas a ressalva de penhora de salários e semelhantes para pagamento de pensão alimentícia (espécie e não gênero de crédito alimentar). Defeso, assim, a sua utilização para verbas de natureza trabalhista, consoante preconizado pelo TST.

Insta mencionar que existem decisões que determinam a manutenção da penhora sobre salário recebido nos casos em que diversos atos executórios infrutíferos foram praticados, esgotando, praticamente, os meios para recebimento do crédito trabalhista. Havendo como única forma de cumprimento do título executivo a penhora sobre percentual salarial, houve posicionamento pela manutenção da constrição efetivada.⁶⁰

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho nota-se a cizânia quanto à tese adotada pelo Tribunal Regional, pois considera aplicável seu entendimento consolidado em certos casos e, em outros, adota nova

⁶⁰ “Trata-se de execução em que já houve inúmeras e infrutíferas tentativas de localização de bens da executada livres e desembaraçados, tendo havido a desconsideração da personalidade jurídica da executada (id 6059890 - Pág. 7 e id fafcd88 - Pág. 25), reconhecimento de grupo econômico, redirecionamento da execução contra os sócios das executadas, diversos mandados de penhora, até que foi determinado o bloqueio (id 4587639 - Pág. 23) dos valores encontrados na conta da agravante (id 4587639 - Pág. 9 e id 4587639 - Pág. 15).

Registro que, apesar de o agravo nada referir - e praticamente copiar os embargos à execução -, a decisão agravada acolheu, em parte, os embargos e determinou a liberação do bloqueio realizado sobre a quantia que exceder 15% do rendimento líquido da agravante (id e32f450 - Pág. 2).

Não há, portanto, ataque mínimo aos judiciosos termos da decisão e sendo certo que as articulações meramente repetitivas somente têm a virtualidade de postergar a execução, que se arrasta por vários anos, objetivando o não pagamento dos valores efetivamente devidos pela executada. E como decidido, o valor dos rendimentos mensais da agravante permite concluir que o percentual de 15% não irá impedir o cumprimento das suas obrigações básicas.” (TRT 4ª Região; processo nº 0111500-92.2006.5.04.0012; Seção Especializada em Execução; Des. Rel. Vania Maria Cunha Mattos; p. 30.11.2017).

“EMENTA AGRAVO DE PETIÇÃO DA SÓCIA EXECUTADA. PENHORA DE POUPANÇA. É possível a penhora de salário e de quantia em conta poupança, sobretudo porque o novo CPC, por meio do § 2º do art. 833, fala ampliativamente em prestação alimentícia, independentemente de sua origem. Tal acréscimo no dispositivo legal (“independentemente de sua origem”) permite interpretar que foram incluídas as obrigações trabalhistas, que, ao lado das pensões alimentícias, de regra, também são de natureza alimentar. Dessa forma, a impenhorabilidade do salário e da poupança não se sobrepõe ao crédito de natureza alimentar, em que se apuram valores devidos a título de parcelas trabalhistas devidas àquele

que laborou em prol de seu empregador, sem a correta contraprestação pecuniária. Agravo de petição não provido.” (TRT 4ª Região; Processo nº 0000375-65.2013.5.04.0662; Seção Especializada em Execução; Des. Rel. Joao Batista de Matos Danda; p. 20.06.2018).

interpretação quanto ao artigo do CPC, inviabilizando ou viabilizando a constrição de percentual da verba salarial para pagamento de crédito trabalhista.

A norma inserta no referido § 2º do art. 833 do NCPC, ao excepcionar da regra da impenhorabilidade as prestações alimentícias, qualquer que seja sua origem, agora autoriza a penhora de percentual dos salários, subsídios e proventos de aposentadoria com o escopo de satisfazer créditos trabalhistas, dotados de evidente natureza alimentar.

[...]

À luz dessas considerações, é de se concluir que a impenhorabilidade prevista no inciso IV do artigo 833 do CPC de 2015 não pode ser oposta na execução para satisfação do crédito trabalhista típico, devendo ser observado apenas que o desconto em folha de pagamento está limitado a 50% (cinquenta por cento) dos ganhos líquidos do devedor, na forma do § 3º do artigo 529 do mesmo diploma legal. (TST; Processo nº 709-84.2017.5.12.0000; SDI-II; Min. Rel. Douglas Alencar Rodrigues; p. 15.06.2018)³⁵

Claro está que no próprio âmbito da Corte Superior Trabalhista permanece ampla discussão acerca da aplicação da impenhorabilidade de percentual de salário, haja vista a nova redação trazida pelo artigo 833 do CPC ao dispor “independentemente” da origem. Em que pese a discussão, um fato resta pacificado, a natureza alimentar do crédito trabalhista.

Fixada a premissa quanto à natureza do crédito derivado da relação de emprego, passará a estudar a forma pela qual há o processamento da execução provisória na Justiça do Trabalho e na Justiça Comum para, ao final, elucidar a questão inerente à dispensabilidade de caução na execução provisória trabalhista.

³⁵ “RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. EXECUÇÃO. PENHORA. CONTA SALÁRIO. IMPOSSIBILIDADE. De acordo com a Orientação Jurisprudencial 153 da SBDI-II desta Corte, não há respaldo legal para o bloqueio de valores depositados em conta salário para satisfação de crédito trabalhista, ainda que limitado a determinado percentual, em razão da vedação de penhorabilidade da referida verba, estatuída no inciso IV do art. 833 do CPC/15 (inciso IV do art. 649 do CPC/73). Assim, merece reforma a decisão que determina o bloqueio de 30% dos valores depositados na conta salário do reclamado, porquanto em desacordo com a norma contida no art. 7.º, X, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST; Processo nº 39300-95.2003.5.04.0011; 2ª Turma; Min. Rel. Delaíde Miranda Arantes; p. 14.09.2018)

3.2 BREVE ANÁLISE DA EXECUÇÃO PROVISÓRIA TRABALHISTA E DO PROCEDIMENTO DA JUSTIÇA COMUM

A execução provisória na Justiça do Trabalho, considerando o já relatado acerca da escassez de dispositivos sobre execução na CLT, também é precariamente prevista, conforme se depreende do seu artigo 899, mencionando, singelamente, que a execução provisória é permitida somente até a penhora de bens.³⁶

Do dispositivo citado, depreende-se quanto a possibilidade da execução provisória na Justiça do Trabalho, sendo que decorre de sentenças judiciais não transitadas em julgado, permitida a prática de atos até a realização da penhora.³⁷ Ainda assim, o tema merece ser estudado com maior profundidade, eis que emergem discussões no âmbito doutrinário quanto à viabilidade do manejo dos embargos à execução e demais atos a serem praticados.

Primeiramente, cabe mencionar que a execução provisória depende, expressamente, de requerimento do exequente, sendo inviável falar-se em execução provisória de ofício. Considerando que o artigo celetista acerca da iniciativa da execução foi reformado pela Lei 13.467/2017 restringido os legitimados, no que se refere à execução provisória fica unicamente à critério de pedido do credor.

A iniciativa singular citada decorre da possibilidade de reforma do julgado em sede recursal, havendo riscos no início dos atos executórios sem a existência de decisão transitada em julgado. De outro lado, mediante a execução provisória, busca-se atender à celeridade e efetividade processual, haja vista que sobrevindo a decisão final no processo, parte dos atos executivos já terão sido praticados, viabilizando a rápida concretização do mandamento sentencial.

Acerca da impossibilidade da execução *ex officio*, eis que os riscos de eventual modificação do julgado correrão por conta do exequente, manifesta-se

³⁶ Art. 899 - Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora.

³⁷ Neste sentido TEIXEIRA FILHO (2014; p. 160): “No sistema legal de nosso país, a provisoriedade da execução vincula-se, umbilicalmente ao *efeito* em que é recebido o recurso interposto da sentença exequente; esse efeito, por sua vez não decorre de uma faculdade atributiva do juiz, se não que de pronunciamento legal; assim, tendo o recurso efeito ‘devolutivo’, a execução será provisória; ocorrendo de, em situação particular, esse efeito for suspensivo, *nenhuma* execução poderá ser promovida até que o recurso seja definitivamente julgado.”

LEITE (2009; p. 833)

Não é permitida a execução provisória *ex officio*, ou seja, essa modalidade só é possível quando o interessado peticionar ao juiz requerendo o seu processamento. Afinal, a execução provisória corre por iniciativa, conta e risco do exequente (CPC, art. 475-I). E a responsabilidade do exequente, *in casu*, é objetiva, uma vez que o executado não precisará provar a culpa do exequente. Basta-lhe demonstrar o nexó causal entre a atividade executiva e os prejuízos materiais ou morais que sofreu em decorrência da execução provisória.

Resta claro, portanto, que o artigo 878 da CLT não seria aplicável nos casos de execução provisória, mas tão somente apenas esgotada a fase recursal e a ocorrência do trânsito em julgado. Assim, mesmo nos casos nos quais a parte não esteja assistida por profissional habilitado, não poderia o magistrado, *ex officio*, determinar o início da execução provisória, pois, caso reformado o julgado, arcaria o exequente com os danos provenientes dos atos executórios praticados, isso sem que tenha manifestado seu interesse em sua prática. O Código de Processo Civil trata da execução provisória em seus artigos 520 à 522, sendo que da leitura do *caput* do artigo 520 nota-se ser similar ao contido no artigo 899 da CLT, pois também expressa que o título viável para execução provisória é a sentença impugnada por recurso que não tenha atribuído efeito suspensivo.⁶⁴

Tem início a execução provisória mediante requerendo do credor (questão anteriormente sedimentada acerca da iniciativa). Considerando que os autos encontram-se para julgamento em outra instância, deverá instruir o pedido com os cópias e documentos necessários, nos termos do artigo 522 do Código de Processo Civil, aplicável à seara laboral ante a omissão normativa.⁶⁵

⁶⁴ Art. 520. O cumprimento provisório da sentença impugnada por recurso desprovido de efeito suspensivo será realizado da mesma forma que o cumprimento definitivo, sujeitando-se ao seguinte regime:

⁶⁵ Art. 522. O cumprimento provisório da sentença será requerido por petição dirigida ao juízo competente.

Parágrafo único. Não sendo eletrônicos os autos, a petição será acompanhada de cópias das seguintes peças do processo, cuja autenticidade poderá ser certificada pelo próprio advogado, sob sua responsabilidade pessoal:

- I - decisão exequenda;
- II - certidão de interposição do recurso não dotado de efeito suspensivo;
- III - procurações outorgadas pelas partes;
- IV - decisão de habilitação, se for o caso;

O processo tramitará normalmente quanto ao julgamento do recurso interposto e, concomitantemente, terá início a execução provisória. Referida fase iniciar-se-

á mediante a liquidação dos valores provisoriamente devidos (eis que inexistente decisão transitada em julgado reconhecendo a obrigação). Após a discussão para quantificação do valor devido, prossegue-se mediante a expedição do mandado de citação (procedimento celetista) ou intimação do devedor para pagamento (procedimento da justiça comum).

Realizada a penhora ou indicado bens para garantia do juízo, emerge a questão na Justiça do Trabalho: há possibilidade de apresentação dos embargos à execução?⁶⁶ Referida celeuma coloca-se em virtude do dispositivo celetista ser expresso que a execução provisória encerra-se com a penhora, ou seja, eventuais discussões apenas seriam viáveis após o trânsito em julgado, razão pela qual, *a priori*, seria impossível a discussão previamente.

A interpretação gramatical da norma levaria ao entendimento de que os embargos não seriam viáveis na execução provisória, pois, realizada a penhora, a execução provisória estaria encerrada. Apenas retomaria seu andamento com o trânsito em julgado, tornando-a, assim, definitiva e possibilitando ao devedor exercer o contraditório com a apresentação dos embargos.

Conforme TEXEIRA FILHO (2014; p. 166), levanta os seguintes pontos negativos quanto à continuidade dos atos:

a) Se a sentença poderia vir a ser modificada pelo tribunal, fazendo com que se tornasse absolutamente inútil aquele dispêndio de atividade privada e jurisdicional, consistente, a primeira, no oferecimento de embargos pelo devedor, e a segunda, no seu julgamento; b) além disso, da sentença proferida nos embargos em pauta caberia o recurso de agravo de petição (CLT, art. 897, a), a particularidade que motivaria a existência anômala de *dois* recursos, a saber: um, interposto da sentença resolutive da lide (processo de conhecimento, título executivo); outro da sentença que resolveu os embargos do devedor. Essa duplicidade de recursos poderia causar,

V - facultativamente, outras peças processuais consideradas necessárias para demonstrar a existência do crédito.

⁶⁶ TEXEIRA FILHO (2014; p. 166) assim coloca a questão: “Diz o art. 899, *caput*, da CLT que a execução provisória vai até a *penhora* – penhora ainda não declarada subsistente, ou penhora já declarada subsistente, por força de sentença resolutive dos embargos apresentados pelo devedor?”

na prática, graves embaraços à execução provisória, tornando-a, quem sabe, mais demorada que a própria definitiva.^{38 39 40}

Observa-se do entendimento exposto que a execução provisória deveria encerrar na penhora, haja vista a possibilidade de prática de atos que poderão ser considerados completamente inúteis caso sobrevenha reforma da sentença sem efeito suspensivo, ocasionando dispêndio de atividade jurisdicional desnecessária. De outro lado, levanta a tese de verificar-se dois recursos sobre o mesmo caso em julgamento, um relativo à fase de conhecimento e outro relativo à fase executiva, fato que poderá causar embaraços e demora na prestação da tutela jurisdicional.

Entretanto, existe corrente que defende a possibilidade de toda a discussão após a penhora, inclusive mediante apreciação do recurso de agravo de petição. Seguindo esta linha, SCHIAVI (2010; p. 176):

Pensamos, com suporte na doutrina majoritária e também da jurisprudência já sedimentada, que a execução provisória vai até a fase da garantia do juízo, com a apreciação de todos os incidentes da penhora, como os embargos à execução e, inclusive, eventual agravo de petição.⁴¹

³⁸ Conclui o autor ao final: “Por isso, entendemos que na execução provisória, excluída a avaliação, nenhum outro ato processual deverá ser praticado posteriormente à penhora; admitidos a avaliação, na espécie, porque o art. 886, § 2º, da CLT deve receber outra interpretação após o advento da Lei n. 5.965/70, fixadora das diretrizes do Plano de Classificação dos Funcionários Públicos Federais, que, possibilitando a adaptação de cargos, permitiu a criação do de oficial de justiça avaliador.” (TEIXEIRA FILHO; 2014; p. 167).

³⁹ Seguindo a mesma posição, MARTINS (2013; p. 758): “A execução provisória irá apenas até a penhora (art. 899 da CLT), parando ao alcançar essa fase processual. Não se pode falar em liberação de valores. O juiz não irá julgar os embargos eventualmente apresentados, pois o julgamento pode tornar-se inútil se a sentença for modificada por meio de recurso.”

⁴⁰ Julgado proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) endossa o entendimento: “Ainda que assim não fosse, por amor ao argumento, anote-se que há notícia de que a contenda persiste, vez que pende de julgamento Agravo de Instrumento no C. TST (fls. 157) que, se providos, ensejarão o julgamento do Recurso de Revista obstado (fls. 126/136), interposto pela ré TVA SISTEMA DE TELEVISÃO S/A. Portanto, em que pese a decisão de fls. 381/382, *data venia*, entendo ser incabível a interposição de Embargos à Execução em execução provisória, haja vista a patente precariedade da sentença, conforme disposto nos art. 588, III, do CPC, fato é que tal forma de execução estanca na penhora, nos termos do art. 899 da CLT.” (TRT/SP; Processo nº 02936199700302018; 5ª Turma; Des. Rel. Ana Cristina L. Petinati; p. 15.12.2016).

⁴¹ Seguindo esta corrente, LEITE (2009; p. 834): “De acordo com a literalidade do art. 899 da CLT, a execução provisória vai até a penhora, A norma quer dizer que os atos processuais na execução provisória têm como ponto limite a penhora dos bens do devedor, razão pela qual concordamos com a tese de que a execução provisória pode implicar outros atos posteriores à penhora, que com ela tenham alguma relação, como os embargos à penhora (*rectius* do devedor), o agravo de petição que visa a torna insubsistente a penhora etc.” SARAIVA (2009; p. 623) comunga da mesma posição: “Conforme previsto no art. 899 da CLT, a execução provisória é realizada até a penhora, o que não impede a oposição de

Em que pese o entendimento adotado pela corrente anterior acerca da impossibilidade de discussão após a penhora, referida medida busca maior celeridade e efetividade ao processo, pois viabiliza verificar a validade do ato construtivo realizado, em amplo benefício ao credor de verbas de natureza alimentar.

Ora, imagine-se a situação de penhora sobre imóvel considerando bem de família. Considerando a corrente clássica, apenas após o encerramento da fase de conhecimento poderia discutir a matéria suscitada, causando demora na prestação jurisdicional, eis que, reconhecida a impenhorabilidade do bem, a execução provisória ficaria paralisada por longo tempo, sendo que sua solução seria rapidamente encontrada caso autorizado o manejo dos embargos e seu julgamento.

Referida medida busca socorrer o próprio credor, pois, reconhecida a impenhorabilidade, poderá buscar outros meios para garantia de seu crédito e, finalizada a fase de conhecimento mediante o trânsito em julgado da decisão, já teria passado algumas fases em busca do recebimento dos valores devidos. Manter o entendimento da impossibilidade da discussão poderia ocasionar benefício ao devedor, eis que, sabedor da impenhorabilidade do bem, deixaria para discutir somente após o trânsito em julgado, procrastinando, ainda mais, o recebimento do crédito do trabalhador, indo de encontro ao preconizado pelo princípio da utilidade para o credor na execução, sobrepondo-se ao princípio da não prejudicialidade ao devedor.⁴²

Já no âmbito do Código de Processo Civil, há clara menção no artigo 520, § 1º, quanto a possibilidade do devedor apresentar impugnação. Verifica-se, portanto, a diferença quanto ao procedimento da Justiça do Trabalho, na qual há ampla discussão sobre a viabilidade dos embargos após a penhora, mas no âmbito da Justiça Comum a questão restou sedimentada, autorizando ao executado o exercício do contraditório em execução provisória.

embargos à penhora ou mesmo posterior agravo de petição, objetivando tornar insubsistente a penhora, ou mesmo para se discutirem os cálculos de liquidação.”

⁴² Nesta linha, LEITE (2009; p. 844): “Com isso, em caso de conflito entre o princípio da não prejudicialidade e o princípio da utilidade ao credor, o juiz do trabalho deve dar preferência para este último, quando o credor for o empregado.”

Outro ponto controvertido que se verifica na execução provisória trabalhista trata-se da realização de penhora em dinheiro. O Tribunal Superior do Trabalho havia editado súmula pacificando o entendimento, estabelecendo que em execução provisória a penhora em dinheiro fere direito líquido e certo caso o devedor tenha nomeado outros bens à penhora, ante a aplicabilidade do princípio da menor onerosidade ao devedor.

Ainda com a redação anterior, OLIVEIRA (2007; p. 691) apresentava críticas ao entendimento:

O crédito trabalhista tem natureza alimentar, é dotado de superprivilégio e, em certos casos, significa a sobrevivência do trabalhador e da sua família em país de desempregados. O benefício da execução menos gravosa de que fala o art. 620 do CPC deve ser aplicado em sede trabalhista com maior reserva do que aquela adotada no processo comum. A prática, principalmente aquela vivenciada pelos juízes de primeiro grau, ensina que a penhora em dinheiro se traduz em fator positivo de pressão para encurtar a execução. Já a penhora sobre qualquer outro bem é um incentivo a que a execução se arraste.

Com o advento do Novo Código de Processo Civil, mantendo a colocação de que o dinheiro encontra-se em primeiro lugar na ordem preferencial (artigo 835, inciso I, do CPC), bem como a determinação expressa da CLT acerca da aplicação do artigo em comento à execução trabalhista, consoante reforma preconizada pela Lei 13.467/2017, a Corte Superior Trabalhista alterou seu entendimento, cancelando o item que entendia cabível o mandado de segurança nos casos de penhora em dinheiro em execução provisória caso indicados outros bens, ou seja, viável agora a penhora em espécie ante sua preferência na ordem contida no CPC.

Consolidado os principais pontos quanto à execução provisória, necessário mencionar que seguirá normalmente como execução definitiva (*caput* do artigo 520 do CPC)⁴³, entretanto, apenas deverá ser sedimentado a diferença entre a execução provisória na Justiça do Trabalho e aquela da Justiça Comum, pois na primeira os atos se encerram com a penhora e demais discussões sobre o ato construtivo (apresentação de embargos e possíveis recursos) e, na segunda, há

⁴³ Assim elucida PINHEIRO (2017; p. 753): “A determinação deste critério revela que todas as normas relativas ao cumprimento definitivo incidem no ‘cumprimento provisório’, ressalvadas tão somente as restrições decorrentes da sistemática estabelecida no próprio art. 520.”

possibilidade imediata de apresentação de impugnação sem que tenha havido penhora anterior.

Crítérios que devem ser fixados quanto à execução provisória tratam-se de:

- a) iniciativa somente por meio de requisição do credor: conforme visto anteriormente, ainda que se trate de reclamante no exercício do *ius postulandi*, não se aplica a execução *ex officio*. Igualmente, na Justiça Comum a execução provisória só tem início mediante requerimento do credor. Tal ponto justifica-se em razão do próximo a ser salientado;
- b) responderá o credor por danos causados ao devedor no caso de reforma do julgado⁴⁴: ora, se o credor responderá por eventuais danos causados à parte adversa, imperioso se reconhecer que somente este poderá dar início à execução provisória. Caso entendido que poderia ter início de ofício, teríamos a espantosa situação de responsabilização do magistrado. Assim, havendo reforma do julgado em sede recursal e tendo ocorridos atos constrictivos que causem dano ao executado, o credor responderá pelos danos oriundos dos atos praticados;
- c) sobrevindo decisão reformando o título provisório que deu ensejo à execução, ficarão sem efeito os atos realizados, apurando-se (liquidando) eventuais danos e prejuízos nos mesmos autos, respondendo, conforme visto alhures, o credor que deu iniciativa à execução provisória.⁴⁵

Estabelecidas as premissas e principais temas acerca da execução provisória, analisando o procedimento da Justiça do Trabalho e da Justiça Comum, cabe passar a tema que suscita grande discussão na seara laboral, qual seja, a possibilidade de levantamento de valores sem a necessidade de prestar caução.

⁴⁴ SCHIAVI (2010; p. 178) aduz sobre a responsabilidade do credor: “A responsabilidade do exequente pelos danos causados ao executado se houver alteração da decisão é objetiva (art. 475-O, I, do CPC), independe de culpa. Basta o nexo causal entre a atividade executiva e os danos causados ao executado para o exequente indeniza-lo.”

⁴⁵ TEIXEIRA FILHO (2014; p. 162) enuncia como princípios o tema: “Rege-se a execução provisória da sentença pelos princípios a seguir enunciados: a) corre por iniciativa, conta e responsabilidade do exequente, que se obriga, se a sentença for reformada, a reparar os danos que o executado haja sofrido (CPC, art. 475-O, I); b) fica, sem efeito, sobrevindo acórdão que modifique ou anule a sentença objeto de execução, restituindo-se as partes ao estado anterior e liquidados eventuais prejuízos nos mesmos autos, por arbitramento (*ibidem*, II); c) o levantamento de depósito em dinheiro e a prática de atos que importem alienação de propriedade os dos quais possa resultar grave dano ao executado dependem de caução suficiente e idônea, arbitrada de plano pelo juiz e prestada nos próprios autos (*ibidem*, III).

3.3 POSSIBILIDADE DA APLICAÇÃO DA DISPENSABILIDADE DE CAUÇÃO NA EXECUÇÃO PROVISÓRIA TRABALHISTA

Ponto importante a ser estudado refere-se a dispensabilidade de caução para levantamento de depósito em dinheiro em sede de execução provisória. Tal temática vem normatizada pelos artigos 520, inciso IV e 521, incisos I e II do Código de Processo Civil.⁷⁵

A norma legal aduz que nos casos nos quais haja pedido, em sede de execução provisória, para levantamento de valores, há necessidade de prestação caução, salvo nas hipóteses de créditos de natureza alimentar (de qualquer espécie) ou o credor demonstrar situação de necessidade.

Imperioso citar que o dispositivo não traz as situações acima como requisito de cumulatividade, ou seja, poderá o credor fazer prova de apenas uma das situações, ou demonstra que seu crédito possui natureza alimentar ou que encontra-se em situação de necessidade. Repise-se: a norma não exige requisitos cumulativos. PINHEIRO (2017; p. 757) enuncia quanto aos requisitos legais:

Relativamente aos alimentos (art. 521, inciso I), não há limitação de valor e nem restrição quanto à origem. Igualmente, não há afixação de valor máximo quando o credor demonstrar situação de necessidade (art. 521, inciso II).

Claro está que a norma não apresenta limites de valores que poderão ser levantados sem apresentação de caução. Não há fixação com base em salários mínimos ou percentual. Havendo depósito e comprovados os requisitos do inciso I ou II, poderá o credor soerguer a quantia sem prestar caução.

O Código de Processo Civil de 1973, com a reforma advinda pela Lei 11.232/2005, trazia em seu artigo 475-O, § 2º, inciso I, que nos casos de crédito de natureza alimentar caberia ao credor comprovar a situação de necessidade, bem como o valor era limitado a sessenta vezes o valor do salário mínimo.

⁷⁵ Art. 520. O cumprimento provisório da sentença impugnada por recurso desprovido de efeito suspensivo será realizado da mesma forma que o cumprimento definitivo, sujeitando-se ao seguinte regime:

IV - o levantamento de depósito em dinheiro e a prática de atos que importem transferência de posse ou alienação de propriedade ou de outro direito real, ou dos quais possa resultar grave dano ao executado, dependem de caução suficiente e idônea, arbitrada de plano pelo juiz e prestada nos próprios autos.

Art. 521. A caução prevista no inciso IV do art. 520 poderá ser dispensada nos casos em que:

- I - o crédito for de natureza alimentar, independentemente de sua origem; II
- o credor demonstrar situação de necessidade;

Com o advento do Novo Diploma, não mais existe referida cumulatividade de requisitos (crédito de natureza alimentar e comprovação de estado de necessidade), bem como foi suprimido o valor autorizado para levantamento, ou seja, conforme afirmado adrede, não há limitação de valores e os requisitos não são mais cumulativos, mas alternativos (não que em referidas situações ambos os requisitos possam estar presentes).

O primeiro tópico do presente capítulo buscou deixar claro que o crédito trabalhista possui natureza alimentar, decorrente de verbas que o obreiro recebe para próprio sustento e de sua família. Trata-se de espécie de crédito do gênero natureza alimentar, tendo como espécies a prestação alimentícia e as verbas trabalhistas. Assim sendo, enquadra-se perfeitamente no critério trazido pelo Código de Processo Civil em seu artigo 521, inciso I, eis que menciona “natureza alimentar”, abarcando suas espécies.

A celeuma se coloca em virtude do preconizado anteriormente no CPC que se refere à responsabilidade do credor pelos danos causados ao executado em execução provisória. Havendo a liberação de quantia ao credor (provisório) e, posteriormente, ocorrendo reforma do julgado, como haveria a restituição das partes ao estado anterior, considerando que o trabalhador (em sua imensa maioria) trata-se de pessoa hipossuficiente e dependente dos valores de seu trabalho para próprio sustento?⁴⁶

Insta salientar que a CLT nada traz sobre o tema da execução provisória, pois consoante estudo anterior, apenas elucida em um único artigo que a execução vai até a penhora, razão pela qual emerge a discussão sobre a aplicabilidade do dispositivo na execução laboral.

⁴⁶ SCHIAVI (2010; p. 181) também levanta a questão: “Pode-se questionar eventual possibilidade de se liberar o dinheiro ao reclamante e, posteriormente, caso a decisão seja alterada, não se conseguir mais recuperar o dinheiro, considerando-se o estado de hipossuficiência do trabalhador. Não obstante, este problema também é enfrentado pelo processo civil, pois se o autor está em estado de necessidade e o crédito for de índole alimentar, dificilmente se conseguirá recuperar o dinheiro.

Em uma primeira leitura, considerando o contido na CLT quanto a execução provisória, finalizando com a realização da penhora e as discussões e recursos inerentes ao ato constitutivo praticado, haveria entendimento quanto à inviabilidade de liberação de valores, pois trata-se de fase posterior à penhora, ou seja, infringiria ao dispositivo específico (ainda que escasso) contido no diploma celetista.^{47 48}

O que se deve considerar, também, é a efetividade e celeridade da execução, viabilizando que o trabalhador receba desde logo os valores devidos (provisoriamente) pelo devedor, buscando suplantiar sua situação de necessidade (inerente a grande maioria dos empregados – ou desempregados).

TEIXEIRA FILHO (2014; p. 164) defende a possibilidade de liberação dos valores ao credor trabalhista:

Também no processo do trabalho será possível autorizar-se, em execução provisória de sentença ou de acórdão, a liberação de quantia depositada, até o limite de sessenta salários mínimos, seja porque há previsão legal expressa e inequívoca quanto a isso (CPC, art. 475-O, § 2º, seja porque o risco de o credor ter que devolver essa quantia não é muito acentuado, levando-se em conta o fato de a sentença exequenda haver julgado o mérito em seu benefício. Deste modo, entendemos ser possível a aplicação, ao processo do trabalho, da regra estampada no § 2º, do art. 475-O do CPC, por forma a estar o juiz autorizado, na execução provisória, a liberar, em prol do autor, quantia depositada pelo réu, até o limite de sessenta salários mínimos, desde que atendidos os demais requisitos estabelecidos nessa norma legal. Não cremos que a regra contida no art. 899 da CLT – segundo o qual a execução provisória se detém na penhora -, seja obstáculo a este nosso entendimento, porquanto a referida norma geral aceita a exceção prevista no art. 475-O, § 2º do CPC.

BARROS FILHO (2009; p. 73) traz como fundamento para a viabilidade da aplicação do dispositivo à execução provisória trabalhista a busca de efetividade, bem como realizando um paralelo com o rito sumaríssimo (voltado a causas até quarenta salários mínimos):

⁴⁷ Neste sentido, MARTINS (2013; p. 758): “A execução provisória irá apenas até a penhora (art. 899 da CLT), parando ao alcançar essa fase processual. Não se pode falar em liberação de valores. O juiz não irá julgar os embargos eventualmente apresentados, pois o julgamento pode tornar-se inútil se a sentença for modificada por meio de recurso.”

⁴⁸ Refutando a inovação do Processo Civil, GIGLIO (2007; p. 538): “No processo trabalhista, por não ser omissivo e por ocorrer incompatibilidade, não se aplica a exigência de caução (v. CAP XVI, *sub* 12), e por isso, o exequente não se obriga a reparar os danos causados ao executado nem procede ao levantamento do depósito em dinheiro, resultando inaplicáveis as disposições dos incisos I, II e III do art. 475-O do CPC.

Pois bem, se a Lei n.º 9.957/2000 dispõe que as causas de até 40 salários mínimos terão prioridade no processamento, instituindo o rito sumaríssimo, entendo que o artigo 475-O do CPC muito bem se aplica a estas demandas, pois permitirá que o exequente, quando presente o gargalo processual (pendência de julgamento de agravo de instrumento para destrancar recurso de revista no TST), possa proceder ao levantamento do valor já reconhecido em duas instâncias de julgamento, dando plena efetividade ao processo do trabalho e por consequência atendendo o seu objetivo primordial, ou seja, a efetividade dos direitos trabalhistas.

O fundamento utilizado pauta-se na necessidade de dar efetividade aos direitos trabalhistas, considerando, ainda, que o rito sumaríssimo tem prioridade no processamento, bem como os valores estão abaixo de quarenta salários mínimos, ou seja, quantia inferior ao teto estabelecido na antiga redação do artigo 475-O do CPC, algo inexistente no novo diploma em vigor.

SARAPU (2009; p. 176) também trata da temática, entendendo que o artigo 899 da CLT é regra geral, a qual não prevalece sobre a norma especial contida no artigo 475-O do CPC em razão da hermenêutica jurídica, motivo pelo qual aplicável a disposição acerca da liberação de valores em sede de execução provisória. Assim dispõe sobre o tema

Com o devido respeito, entendemos que esse argumento não prospera. Em primeiro lugar, porque a regra contida na CLT é de natureza genérica, enquanto aquela prevista no CPC trata de situações específicas, ou seja, quando o crédito objeto da execução for de até 60 (sessenta) salários mínimos e tiver natureza alimentar, quando for decorrente de ato ilícito ou quando estiver pendente apenas o julgamento de agravo de instrumento junto ao STF ou ao STJ. De acordo com um dos métodos clássicos de solução de conflitos de normas previstos pela hermenêutica jurídica, a norma especial prevalece sobre a norma geral, observando-se que, na situação em foco, não se trata sequer de exclusão da regra geral (*caput* art. 899 da CLT), mas sim de sua desconsideração em situações específicas, aplicando-se a regra especial (art. 475-O do CPC).

Além disso, os princípios que norteiam o processo do trabalho autorizam e até mesmo exigem a aplicação dessa regra, sendo certo que a execução provisória constitui instrumento de agilização da prestação jurisdicional.

O entendimento adotado pauta-se na diferença entre a norma geral trazida pela CLT e a norma especial do CPC, tratando de tema específico, razão pela qual não haveria o afastamento da CLT em detrimento do CPC, mas mera aplicação da norma que trata de forma específica sobre o tema, bem como sustenta sua tese na busca da efetividade da tutela jurisdicional.

SCHAVI (2010; p. 182) também defende a aplicação dos dispositivos no processo do trabalho, com interpretação voltada aos princípios da celeridade e efetividade processual

Diante dos princípios da celeridade e efetividade processual impulsionados pela EC n. 45/04, o Juiz do Trabalho não pode fechar os olhos para os avanços do processo civil e aplica-los na Justiça do Trabalho, a fim de dar maior cidadania ao trabalhador, prestigiar o processo do trabalho, como sendo um instrumento célere e eficaz para propiciar a efetividade do direito material do trabalho e garantir a dignidade da pessoa humana do trabalhador.^{49 50 51}

Conforme se verifica, prevalece o entendimento da aplicabilidade do dispositivo na Justiça do Trabalho, pois o contido no artigo 899 da CLT é norma geral, fato que não afasta a utilização supletiva do artigo 520 e seguintes do CPC, viabilizando, mediante a comprovação da situação de necessidade ou de que o crédito seja de natureza alimentar, a liberação dos valores.

Necessário argumentar que na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho promovida pelo Tribunal Superior do Trabalho, houve a edição do enunciado nº 69, prevendo que:

69. EXECUÇÃO PROVISÓRIA. APLICABILIDADE DO ART. 475-O DO CPC NO PROCESSO DO TRABALHO. I – A expressão “... Até a penhora...” constante da Consolidação das Leis do Trabalho, art. 899, é meramente referencial e não limita a execução provisória no âmbito do direito processual do trabalho, sendo plenamente aplicável o disposto no Código de Processo Civil, art. 475-O. II – Na execução provisória trabalhista é admissível a penhora de dinheiro, mesmo que indicados outros bens. Adequação do postulado da execução menos gravosa ao executado aos princípios da razoável duração do processo e da efetividade. III – É possível a liberação de valores em execução

⁴⁹ LEITE (2009; p. 838) também defende a aplicabilidade do dispositivo: “Em síntese, e considerando que o processo do trabalho é omissivo (lacuna normativa) acerca do instituto da caução, e considerando a sua nítida finalidade social, parece-nos aplicável, tendo em vista a manifesta compatibilidade com os seus princípios, o novel art. 475-O do CPC ao processo laboral, desde que observadas as considerações acima.” As considerações do autor referem-se a necessidade de cautela por parte do magistrado em efetuar a liberação de valores, bem como a comprovação da situação de necessidade por parte do trabalhador e responsabilização pelos riscos que causar ao executado.

⁵⁰ No mesmo sentido, SARAIVA (2009; p. 626): “Entendemos que o novo art. 475-O do CPC é perfeitamente aplicável ao processo do trabalho, principalmente em relação à possibilidade de levantamento pelo credor trabalhista de depósito em dinheiro até o limite de 60 salários mínimos, sem a necessidade de caução, desde que demonstrada a real necessidade.

⁵¹ ALMEIDA (2006; p. 908) comunga do mesmo entendimento: “A aludida autorização é, sem dúvida, compatível com o processo do trabalho, no qual a regra é a execução de crédito de natureza alimentar de trabalhador em estado de necessidade (a lei considera em estado de necessidade o trabalhador desempregado, ao assegurar-lhe o direito ao recebimento de seguro-desemprego). Entre a segurança do devedor e a sobrevivência do credor o legislador fez clara opção pela segunda. Esta solução deve também nortear a execução trabalhista.”

provisória, desde que verificada alguma das hipóteses do artigo 475O, § 2º, do Código de Processo Civil, sempre que o recurso interposto esteja em contrariedade com Súmula ou Orientação Jurisprudencial, bem como na pendência de agravo de instrumento no TST.

A leitura dos itens I e III revelam a aplicabilidade do antigo artigo 475-O do CPC à execução provisória trabalhista, bem como condiciona a liberação de valores nos casos em que, comprovada a situação de necessidade ou crédito de natureza alimentar, o recurso, sem efeito suspensivo, seja contrário a entendimento pacificado do TST ou se trate de agravo de instrumento junto a este mesmo Tribunal.

Considerando que o enunciado não possui efeito vinculativo, tratando-se de estudo efetuado por estudiosos da área trabalhista, a questão continua suscitando discussões. Comprovando o demonstrado, julgado prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região refuta a liberação de valores:

Como visto, trata-se de execução provisória, a qual se encontra pendente de julgamento perante o TST, não sendo viável a liberação do depósito realizado por força do art. 899 da CLT. O entendimento do TST é claro no sentido de ser inviável a liberação de qualquer valor ao empregado em se tratando de execução provisória. Ademais, verifico que apesar de a primeira reclamada ter desistido do seu recurso de revista junto ao TST (fl. 3158), ainda não foi julgado o recurso de revista da FUNCEF, que segundo informação da fl. 3186 do pdf, ataca toda a condenação, não havendo valores incontroversos a serem liberados. Portanto, a pretensão de liberação dos valores ditos incontroversos encontra óbice no art. 899 da CLT que admite a execução provisória até a penhora. (TRT/SP; Processo nº 000000572.2017.5.04.0104; Seção Especializada em Execução; Des. Rel. Rejane Souza Pedra; p. 14.03.2018)⁸²

Verifica-se que, ainda que a doutrina tenha entendimento majoritário quanto a possibilidade de liberação de valores, a jurisprudência mantém o entendimento clássico da inviabilidade da aplicação do dispositivo do processo civil, sob o fundamento de que os atos da execução provisória na Justiça do Trabalho encerram-se com a penhora, nos termos do artigo 899 da CLT.

Assim, sustentando a inexistência de lacuna normativa do diploma celetista, entendem que não haveria espaço para utilização subsidiária do

⁸² No mesmo sentido: "A decisão não comporta reforma, pois no Processo do Trabalho, segundo o art. 899, "caput", da CLT, prevalece a regra de que os recursos "serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora" (sublinhei). Assim, enquanto não proferida a decisão final na fase de conhecimento, não haverá a últimação dos atos expropriatórios, de modo que os bens e/ou valores que garantem a execução (item 3 da manifestação das executadas das fls. 473-4) devem ser mantidos no estado em que se

encontram.” Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Processo nº 002031941.2018.5.04.0383; Seção Especializada em Execução; Des. Rel. Maria da Graça Ribeiro Centeno; p. 08.02.2019.

Julgado proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região adota o mesmo entendimento: “Insta destacar, contudo, que as normas advindas do CPC têm aplicação apenas subsidiária no processo laboral, consoante disciplina o art. 769 da CLT, de modo que encontram guarida somente nos casos de omissão no texto consolidado. E sobre a matéria concernente ao processamento da execução provisória não se pode olvidar que o art. 899 da CLT traça regra que permanece incólume. [...] Destarte, impõe-se reconhecer que na seara trabalhista a penhora estanca os atos processuais passíveis de prática, na execução provisória. Dessa forma de pronto é afastada a aplicação do dispositivo do Código de Processo Civil, uma vez que o art. 769 da CLT apenas permite a aplicação de dispositivos alheios ao texto celetista em casos omissos e desde que não sejam incompatíveis com as normas ali encartadas, o que não ocorre na hipótese.”. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região; Processo nº 0066000-76.2009.5.23.0009; 2ª Turma; Des. Rel. Maria Beatriz Theodoro Gomes; p. 19.11.2012

contido no CPC, razão pela qual a execução provisória trabalhista teria como termo final o ato construtivo, proibindo a liberação de valores ao trabalhador credor, ainda que provado que se trate de crédito de natureza alimentar e que se encontre em situação de necessidade.

Contudo, com a devida vênia, entende-se pela aplicabilidade da norma processual cível à execução provisória trabalhista.

Em primeiro lugar, havendo a constrição de valores em execução provisória (algo sedimentado mediante o cancelamento do item III da Súmula 417 do TST), poderá o devedor exercer o contraditório mediante a apresentação dos embargos à execução, conforme posicionamento anteriormente colocado. Após o julgamento dos embargos, abre-se prazo para a interposição do agravo de petição, o qual tem como requisitos a delimitação de matéria e dos valores (artigo 897, § 1º da CLT)⁵². Claro está que caberá ao devedor (no caso da sentença dos embargos lhe ser desfavorável), delimitar o valor que está sendo impugnado, sendo permitida a execução definitiva quanto a quantia incontroversa.

Sobrevindo decisão do Tribunal Regional do Trabalho quanto ao agravo, ainda há possibilidade de interposição de recurso de revista na hipótese de ofensa direta e literal a preceito da Constituição Federal (artigo 896, § 2º da CLT)⁵³.

⁵² Art. 897 - Cabe agravo, no prazo de 8 (oito) dias:

§ 1º - O agravo de petição só será recebido quando o agravante delimitar, justificadamente, as matérias e os valores impugnados, permitida a execução imediata da parte remanescente até o final, nos próprios autos ou por carta de sentença.

⁵³ Art. 896 - Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando: § 2º Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou por suas Turmas, em execução de sentença, inclusive em processo incidente de embargos de terceiro, não caberá Recurso de Revista, salvo na hipótese de ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal.

Negado seguimento ao recurso, poderá a parte interpor agravo de instrumento para destrancar o remédio impugnativo e para que seja apreciado pelo TST.

Defende-se o posicionamento, mediante interpretação conjunta dos incisos I, II e III do artigo 521 do Código de Processo Civil que, pendente de julgamento agravo de instrumento perante o TST para destrancar recurso de revista inerente à fase de conhecimento e não inerente à executiva e, tratandose de crédito de natureza alimentar e comprovada a situação de necessidade no âmbito da execução provisória, poder-se-á liberar o valor ao credor trabalhista. Ora, ao menos deverá ser autorizado o levantamento da parcela incontroversa, eis que caberá ao devedor delimitar expressamente ao interpor o agravo de petição os valores que entende indevidos, viabilizando, conforme dispositivo celetista, a execução imediata do remanescente.

Cabe ainda considerar a existência de processos nos quais se discute pagamento de verbas rescisórias, as quais houve ou não o pagamento. Sendo comprovada a dispensa injustificada do obreiro e que não houve o pagamento da quantia devida, aguardar o julgamento definitivo do processo causará, claramente, prejuízos ao trabalhador, sendo que a liberação da quantia em execução provisória dá concretude à efetividade e celeridade processual, pois, dificilmente, haveria modificação do julgado mediante agravo pendente no TST para destrancamento de recurso de revista da fase de conhecimento.

Desta forma, entende-se que, havendo agravo de instrumento pendente de julgamento no TST e que anteriormente já houve discussão em Primeiro e Segundo Grau quanto ao valor devido, ressaltando que no agravo de petição os valores incontroversos já foram delimitados, bem como ser latente a situação de necessidade do trabalhador e que seu crédito possui natureza alimentar (tópico 1 do presente capítulo), viável se falar em liberação da quantia em execução provisória mediante interpretação conjugada dos incisos I, II e III do artigo 521 do Código de Processo Civil.

Referida medida não fere a segurança jurídica, haja vista que o artigo 899 da CLT apenas trata da execução provisória até a penhora, entretanto, nada aduz quanto à situação específica de liberação de valores ao credor que (interpretação conjugada dos incisos do CPC): a) tenha crédito de natureza

alimentar; b) encontre-se em situação de necessidade; c) haja agravo pendente de julgamento no TST.

Busca a medida dar efetividade à execução trabalhista, a qual poderia ficar paralisada por longo período ante, primeiramente, a inviabilidade de apresentar embargos e agravo de petição em execução provisória (tese refutada anteriormente) e, em segundo lugar, apenas possibilitar a liberação do valor incontroverso após o julgamento do agravo de petição em execução definitiva.

Reitere-se, o polo ativo da ação trabalhista é ocupado, em sua grande maioria, por trabalhadores que encontram-se em situação de desemprego (situação de necessidade) buscando recebimento de verbas de natureza alimentar, não podendo aguardar grande lapso temporal para ter a certeza de seu direito (trânsito em julgado) e, assim, viabilizar o recebimento da quantia devida.

Destarte, conclui-se pela aplicabilidade do artigo 520, inciso IV do Código de Processo Civil à execução provisória trabalhista, desde que ocorra mediante interpretação conjunta dos incisos do artigo 521 do Diploma Citado, ou seja, que se trate de crédito de natureza alimentar, com demonstração de situação de necessidade e pendência de julgamento de agravo no TST (caso interposto).

Cabe citar que, caso a parte não apresente os embargos no prazo ou então decida não recorrer após o julgamento do agravo de petição, resta superada a necessidade de agravo pendente perante o TST, eis que se encontra conformada acerca dos valores devidos ao credor trabalhista.

CONCLUSÃO

Conforme se verificou no estudo do presente trabalho, a legislação trabalhista apresenta lacunas, vazios normativos que necessitam de integração mediante a utilização de outros diplomas, momento no qual emerge a discussão de qual a norma a ser utilizada e se há autorização legal para tanto.

Superando a temática acerca das lacunas, verifica-se que a discussão quanto à dispensabilidade da caução na execução provisória e posterior liberação de valores e quanto a intimação do devedor para pagamento sob pena de multa de 10% são questões que possuem adeptos de ambos os lados, causando

incerteza acerca da norma a ser aplicada e, conseqüentemente, trazendo insegurança aos jurisdicionados.

Para que a análise acima seja efetuada, foi necessário, em primeiro lugar, um estudo acerca das lacunas, seu significado e a classificação consoante doutrina específica sobre o tema. Foi concluído que as lacunas existem no ordenamento jurídico face sua incompletude e impossibilidade de seguir a constante evolução da sociedade. Entretanto, verificou-se que dentro do próprio sistema existem meios para suplantar as ausências de normas.

Especialmente quanto ao objeto do trabalho, foi analisada a classificação acerca das lacunas ontológicas, axiológicas e normativas. A primeira aduz que a norma existente, entretanto, não mostra-se atual. Na lacuna axiológica a norma também existe, mas sua aplicação acarretaria resultado injusto. Quanto à última (lacuna normativa) inexistente a norma legal, sendo necessária a busca de outros meios para superar a ausência (inicial) de resposta legal.

A classificação adrede citada serve de foco para análise da aplicação dos dispositivos que regem a execução provisória e a multa na execução definitiva, pois as correntes sustentam sua tese de acordo com o tipo de lacuna que entendem aplicável à seara trabalhista.

Ao final do primeiro capítulo foram estudados os meios para superar as lacunas no âmbito da execução trabalhista. A CLT dispõe claramente que, na fase de execução, os preceitos a serem utilizados, em primeiro lugar, tratam-se daqueles inerentes aos processos de execução fiscal e, apenas subsidiariamente, os dispositivos do Código de Processo Civil. Entretanto, no que tange à penhora e ordem de preferência, deverá ser observado o contido no CPC, conforme expressa previsão celetista.

Adentrando ao capítulo segundo, foi verificado, inicialmente, que apesar da CLT prever que há processo de execução com citação do executado, na verdade se trata de fase de execução posterior a fase de conhecimento e não um novo processo. A terminologia utilizada pela CLT não coaduna com a o procedimento, havendo, na verdade, intimação do devedor para cumprimento da obrigação contida no título judicial.

Igualmente, há a possibilidade de execução de ofício no âmbito trabalhista (iniciativa esta restringida mediante reforma da Lei 13.467/2017), revelando,

uma vez mais que trata-se de mera fase de execução, pois há intimação do devedor e o próprio magistrado poderá iniciar referida fase processual. Apenas nos casos de títulos executivos extrajudiciais haveria processo autônomo mediante formação da relação jurídica processual.

Em seguida foi realizado estudo quanto ao procedimento da Justiça do Trabalho e da Justiça Comum, especialmente no que tange ao início da fase executiva e a apresentação de defesa. Verificou-se que a CLT traz o prazo de quarenta e oito horas para pagamento ou garantia do juízo e, havendo omissão, prosseguir-se-á mediante penhora de bens. Após garantido o juízo dispõe a parte do quinquídio legal para apresentação dos embargos à execução. De outro lado, o CPC aduz que o devedor será intimado por seu advogado para que efetue o pagamento em quinze dias, sob pena de aplicar multa de 10%. Ademais, superado este prazo inicial, há novo prazo de quinze dias para apresentação de impugnação, para a qual não há necessidade de penhora.

Ficou clara a diferença entre os procedimentos adotados, na CLT o devedor é intimado e tem prazo diferenciado para pagamento ou garantia do juízo. Ademais, sua defesa fica condicionada à garantia do juízo (ainda que parcial em alguns casos, como visto). Já no procedimento do CPC, o devedor primeiro é intimado para pagar (apenas referida opção) em prazo maior e, não o fazendo, novo prazo se inicia para se defender, mas sem necessidade de depositar valores ou indicar bem à penhora.

Considerando as diferenças citadas, passou-se a análise acerca da viabilidade ou não da utilização da multa caso o devedor não efetue o pagamento e a forma de defesa a ser apresentada na execução trabalhista. Conclui-se que não há omissão na CLT, haja vista que regula inteiramente a matéria e possui regramento diverso do CPC, fato que inviabiliza o reconhecimento de lacuna ontológica ou axiológica quanto ao tema.

Ora, trazer ao âmbito da Justiça do Trabalho os dispositivos do CPC seria reconhecer a inaplicabilidade de norma vigente e válida contida na CLT, bem como acarretaria completa mudança quanto ao procedimento da execução trabalhista. Surgiriam questões que necessitariam de brusca mudança, tais como o prazo para defesa e qual seria sua modalidade (impugnação ou embargos) e a necessidade ou não de garantia do juízo.

Verificou-se, portanto, que a CLT não é omissa sobre o tema, havendo regras válidas e vigentes que regem a matéria, tendo procedimento e prazos específicos na execução, como também prevê a possibilidade de aplicação de multas pelos magistrados almejando a celeridade dos atos.

Desta forma, inexistindo omissão na CLT e sendo refutada a tese acerca de lacuna ontológica ou axiológica, pois existem meios de busca da efetividade pelo magistrado trabalhista, entende-se que a norma do CPC que dispõe quanto à intimação do devedor para pagamento sob pena de multa e a apresentação de defesa em prazo posterior são inaplicáveis no âmbito trabalhista, permanecendo válidas as regras contidas no Diploma Celetista.

Seguindo esta diretriz, foi trazido entendimento do Tribunal Superior do Trabalho que, em incidente de recurso repetitivo, entendeu inaplicável a regra contida no CPC, pois a CLT possui tratamento sobre o tema e dispõe de procedimento diverso. Foi visto que os tribunais inferiores possuem entendimento por meio de súmulas que demonstravam a discussão sendo que foi necessário o pronunciamento da Corte Superior trabalhista buscando a uniformização e harmonização quanto ao tema.

No capítulo final foi estudada a temática da execução provisória, iniciando por meio da classificação do crédito trabalhista, donde se verificou que se trata de espécie do gênero natureza alimentar, que possui como outra espécie a pensão alimentícia.

Reconhecida sua natureza alimentar, como fonte de subsistência do trabalhador e de sua família, passou a ser estudado o procedimento da CLT e comparação com o contido no CPC. No âmbito trabalhista notou-se a escassez sobre o tema, havendo um único dispositivo que elucida que a execução provisória vai até a penhora, existindo, assim, lacuna normativa quanto ao caso especial de liberação de valores ao credor sem necessidade de caução.

Realizado estudo sobre a possibilidade de discussões posteriores a penhora, como apresentação de embargos e eventual agravo de petição, sendo reconhecida sua viabilidade em busca de maior celeridade e efetividade da execução, refutando a tese da prática de atos desnecessários caso haja reforma da decisão, passou-se a analisar se haveria a possibilidade de liberar os valores penhorados ao credor trabalhista sem a necessidade de prestar caução. Após

verificação quanto as doutrinas e entendimentos jurisprudenciais sobre a celeuma, conclui-se que há viabilidade de aplicação do dispositivo do Código de Processo Civil à execução provisória trabalhista.

Primeiramente, a norma que regula a liberação de valores trata-se de norma especial, assim, não haveria infringência ao único dispositivo celetista que limita a execução provisória até a penhora. Em segundo lugar, para que seja liberada a quantia, há de ser efetuada interpretação conjunta dos incisos do CPC. Deverá se tratar de crédito de natureza alimentar, comprovada a situação de necessidade e pendência de agravo no TST (caso interposto). Outrossim, almejando maior segurança e não prejudicialidade ao devedor, que a questão na execução provisória já tenha sido discutida em Primeiro e Segundo Graus (isso se o devedor se opuser a constrição).

Conclui-se, destarte, que a liberação de valores em execução provisória atende à efetividade e celeridade da execução, inexistindo infração aos princípios da segurança jurídica e devido processo legal, pois como se trata de norma especial, não haveria regulação pela CLT, como também a viabilidade de discussão da matéria em dois graus de jurisdição daria maior amparo a decisão que liberasse os valores ao credor trabalhista.

Nota-se que a CLT é escassa sobre a matéria que trata da execução definitiva e da provisória, entretanto, no que se refere a definitiva possui regramento e procedimento específico que inviabiliza a utilização supletiva do CPC mediante a possível verificação de lacunas ontológicas ou axiológicas. O magistrado trabalhista, utilizando de outros dispositivos poderá aplicar multas ao devedor em busca da celeridade e efetividade da prestação jurisdicional.

Quanto à execução provisória, a CLT possui um único dispositivo, sendo que o tema da liberação de valores sem prestar caução é norma especial não amparada pela norma celetista, razão pela qual possível sua utilização, entretanto, mediante análise conjunta de seus incisos e desde que a discussão tenha sido apreciada em dois graus de jurisdição (na execução provisória). Referida medida busca dar maior segurança e, ao mesmo tempo, concretude ao comando judicial e efetividade a execução provisória.

Compreende-se que o CPC busca maior efetividade e celeridade, com modificações introduzidas a partir de 2005 e sedimentadas pelo Código de 2015,

entretanto, somente com espeque em tais fundamentos torna-se inviável a automática aplicação à seara laboral, sendo necessário verificar se há ou não omissão na CLT, consoante estudado, motivo que levou a conclusão de entender que o artigo 523 e a impugnação do artigo 525 não deverão ser utilizados na execução trabalhista, mas quanto ao artigo 520, há viabilidade de aplicação, buscando, assim, maior efetividade no recebimento de crédito de natureza alimentar.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cléber Lúcio. **Direito Processual do Trabalho**. 2006.

ALMEIDA, Julio Cesar. **Lacunas no direito: análise da retórica estratégica dos silêncios normativos**. 2013.

ALMEIDA, Rayana Raquel Madeira Campos. **As lacunas no processo do trabalho e a lei 11.382/2006: a possibilidade de aplicação do artigo 745-A do Código de Processo Civil na execução trabalhista**. Revista Eletrônica de Direito Processual, v. 9, n. 9, 2016.

- AROUCA, José Carlos et al. **Novo Processo Civil e o Velho Processo Trabalhista**. Revista LTr, v. 71, n. 5, p. 544-548, 2007.
- ASCENSÃO, J. Oliveira. **Interpretação das leis. Integração das lacunas. Aplicação do princípio da analogia**. 1997.
- BARROS FILHO, Paulo Roberto Arévalo. **As reformas do Código de processo civil e a execução trabalhista: uma proposta para a efetividade dos direitos sociais**. 2009.
- CARNEIRO, Athos Gusmão. **Análise sumária do cumprimento de sentença nos termos da Lei nº 11.232/05**. Revista Magíster de Direito Civil e Processual Civil, v. 2, n. 11, p. 75-88, 2006.
- CASSAR, Vólia Bonfim. BORGES; Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. 2018.
- CESÁRIO, João Humberto. **O processo do trabalho e o novo Código de processo civil: critérios para uma leitura dialogada dos artigos 769 da CLT e 15 do CPC/2015**, 2015.
- CONTRERAS, Sergio Gamonal. **Fundamentos de Derecho Laboral**. 2014
- CORDEIRO, Wolney de Macedo. **Reflexos do novo Código de processo civil na execução trabalhista: uma introdução à técnica de supletividade em matéria executória trabalhista**, 2015.
- CHAVES, Luciano Athayde. **As reformas processuais e o processo do trabalho**, 2007.
- CHAVES, Luciano Athayde. **Os desafios da execução na Justiça do Trabalho**. Os desafios da execução na Justiça do Trabalho, 2010.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2009.
- DIMOULIS, Dimttri. **Manual de Introdução ao Estudo do Direito**. 2011.
- DINIZ, Maria Helena. **As lacunas no direito**. 2000.
- FERNANDES, André Reverbel. **Efetividade no cumprimento da sentença trabalhista**. 2008. Tese de Doutorado.

FRIEDE, Reis. **Sobre as lacunas e respectivos mecanismos supletivos.** Cadernos de Direito, v. 18, n. 34, p. 277-300, 2018.

FROTA, PAULO MONTALVERNE. **A vedação à penhora de dinheiro na execução provisória, o princípio da proteção e o direito fundamental do trabalhador à razoável duração do processo.**

GRANCONATO, Márcio Mendes. In: MACHADO, Costa (org.) **CLT interpretada artigo por artigo, parágrafo por parágrafo.** 2018.

GENEHR, Fabiana Pacheco. **A aplicação da multa do art. 475-J do CPC e seus reflexos no processo do trabalho: uma análise principiológica,** 2008.

GIGLIO, Wagner D.; CORREA, Claudia Giglio Veltri. **Direito Processual do Trabalho.** 2007.

GONÇALVES, Marcos Vinicius Rios. **Novo curso de direito processual civil. Volume 3.** 2017.

JACOB, Eduardo Augusto Alckmin. **A aplicação da norma jurídica e a existência de lacuna no direito.** Revista de Direito, v. 9, n. 11, 2015.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Curso de Direito do Trabalho.** 2009.

LARAIA, Ricardo Régis. In: MACHADO, Costa (org.) **CLT interpretada artigo por artigo, parágrafo por parágrafo.** 2018

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **As recentes reformas do CPC e as lacunas ontológicas e axiológicas do processo do trabalho sob a perspectiva da efetividade do acesso à justiça.** Revista IOB trabalhista e previdenciária. Porto Alegre, v. 19, n. 228, p. 46-55, 2008.

_____. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 2009.

_____. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 2017.

MAFRA, Jeferson Isidoro. **Sincretismo processual.** Síntese Publicações. 2005.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Reflexos das alterações do Código de Processo Civil no Processo do Trabalho.** Revista LTr, v. 70, n. 08, 2006.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **A execução no processo do trabalho, o devido processo legal, a efetividade do processo e as novas alterações do código de processo civil**, 2007.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 2015

_____. **Direito Processual do Trabalho**. 2013.

MEIRELES, Edilton. **O Novo Código de Processo Civil e os seus reflexos no Processo do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, p. 44-45, 2015.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. In: MACHADO, Costa (org.) **CLT interpretada artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 2011.

_____. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 2008.

NETO, Bento Herculano Duarte. **Repercussões relevantes do Novo CPC na execução trabalhista**. 2017.

OLIVEIRA, Francisco Antonio. **Comentários às Súmulas do TST**. 2007.

PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho**. 2011

PINHEIRO, Paulo Eduardo D'Arce. In: In: TUCCI, José Rogério Cruz e. **Código de Processo Civil anotado**. 2017.

PRADO, Luiz Régis. **Argumento analógico em matéria penal**. Revista dos Tribunais| vol, v. 734, p. 541, 1996.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do direito do trabalho**. 2000.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada**. 2004.

SALES, Tainah Simões. **As lacunas e a (in) completude do ordenamento jurídico**. RFD-Revista da Faculdade de Direito da UERJ, n. 23. 2013.

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 2009.

SARAPU, Thais Macedo Martins. **Aplicação subsidiária das reformas da execução civil à execução trabalhista e efetividade da tutela jurisdicional**. 2009.

SARAPU, Thais Macedo Martins. **Efetividade na execução**. Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, v. 54. 2011.

SCHIAVI, Mauro. **O acesso à justiça e o princípio da subsidiariedade no processo do trabalho**. Revista LTr. São Paulo, v. 76, n. 07, p. 799-806, 2012.
_____. **Execução no processo do trabalho**. 2010.

SCHWERZ, Stela Marcela. In: TUCCI, José Rogério Cruz e. **Código de Processo Civil anotado**. 2017.

SEVERO, Valdete Souto. **O caráter instrumental do processo do trabalho e as recentes alterações legislativas**. 2009.

SILVA, Cecília Alves da. **Aspectos sobre a aplicação do art. 475-J do CPC na execução trabalhista**. Revista de Direito da Unigranrio, v. 7, n. 1, p. 15, 2014.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Volume 1 – Parte Geral**. 2015

_____. **Curso de direito do Trabalho aplicado – Volume 9 – Processo do Trabalho**. 2015.

_____. **Curso de direito do Trabalho aplicado – Volume 10 – Execução Trabalhista**. 2015.

_____. **Comentários à reforma trabalhista**. 2017.

_____. **Perspectivas e aspirações do processo do trabalho**. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 104, p. 227-238, 2009

SILVA, José Afonso. **Comentário contextual à Constituição**. 2011.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **Um olhar invejoso de uma velha senhora: a execução trabalhista no ambiente da lei nº 11.382/2006**. 2007.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Execução no processo do trabalho**. 2014.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Introdução ao Estudo do Direito**. 2004.

VILLELA, João Baptista. **O problema das lacunas do ordenamento jurídico e os métodos para resolvê-lo**. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, v. 12, n. 1, p. 221-230, 1961.

YARSHELL, Flávio Luiz. **Breves notas sobre a aplicação subsidiária do novo CPC à execução trabalhista e o incidente de desconsideração da personalidade jurídica**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, p. 191, 2016.