

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

OTÁVIO SPECK PEREIRA

A APLICABILIDADE DA MULTA DO ARTIGO 475-J DO CÓDIGO DE PROCESSO
CIVIL NA EXECUÇÃO TRABALHISTA

FLORIANÓPOLIS

2013

OTÁVIO SPECK PEREIRA

A APLICABILIDADE DA MULTA DO ARTIGO 475-J DO CÓDIGO DE PROCESSO
CIVIL NA EXECUÇÃO TRABALHISTA

Monografia submetida ao Curso de Direito da
Universidade Federal de Santa Catarina como
requisito para obtenção do grau de bacharel
em Direito.

Orientador: Professor Doutor Eduardo Antonio
Temponi Lebre.

FLORIANÓPOLIS

2013

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
COORDENADORIA DE MONOGRAFIA

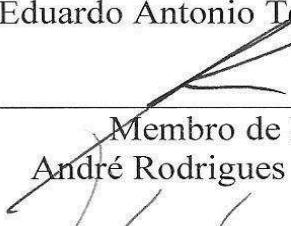
ATA DE SESSÃO DE AVALIAÇÃO
DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

A monografia final intitulada "**Aplicabilidade da multa do artigo 475-J do CPC na execução trabalhista**", elaborada por **Otávio Speck Pereira**, matrícula nº 08205032, foi apresentada e defendida em sessão pública de arguição e avaliação, em 02 de Julho de 2013, às 11 horas, na Sala 206 do CCJ, perante a banca examinadora formada pelos membros abaixo assinados, tendo obtido aprovação com nota 10,0 (Dez) e sido julgada adequada para o cumprimento do requisito legal previsto no artigo 9. da Portaria n. 1886/94/MEC, regulamentado na UFSC pela Resolução n. 003/95/CEPE.

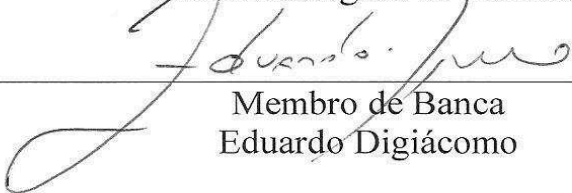
Florianópolis, 2 de Julho de 2013



Professor(a) Orientador(a)
Eduardo Antonio Tomponi Lebre



Membro de Banca
André Rodrigues de Oliveira



Membro de Banca
Eduardo Digiácomo

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a meus pais, alicerces de minha vida que, com seus exemplos no dia a dia, me ensinaram a viver honestamente e a fazer o bem. Além disso, deram-me o suporte emocional e financeiro para chegar até aqui.

Agradeço a meus irmãos, os quais, sem dúvida alguma, contribuíram para a minha formação pessoal e, mesmo nestes anos de faculdade, estiveram sempre por perto.

Agradeço à minha namorada, Luciana – companheira de todas as horas – por todo o amor e o carinho a mim dedicados e por, nesta época de monografia, apesar da tensão, termos passado bons momentos juntos.

Agradeço, também, a meu orientador, professor Dr. Eduardo Antonio Temponi Lebre, que, com suas aulas críticas de Direito Processual do Trabalho, me ensinou a não ficar conformado com o direito posto e a sempre buscar a interpretação que mais bem corresponde aos anseios da sociedade. Aliás, foi a partir destes ensinamentos que surgiu a ideia do presente trabalho monográfico.

Igualmente, agradeço ao professor André Rodrigues de Oliveira, que, nos últimos anos da graduação, com suas aulas descontraídas de Prática Simulada e Real (o “querido” Emaj), me fez perceber que a prática forense não é tão complicada quanto parecia. Ademais, a sua imediata disposição para participar deste trabalho é atitude que não se esquece, e que também merece os meus agradecimentos.

Agradeço, ainda, ao estimado professor Eduardo Digiácomo, que sempre esteve disposto a ajudar no que fosse preciso e prontamente aceitou participar desta etapa de minha formação acadêmica.

Por fim, agradeço a todos os meus amigos, de agora e de outrora, pela amizade de sempre e por não deixarem que a ausência dos últimos anos enfraquecesse o sentimento.

RESUMO

O presente trabalho pretende demonstrar a possibilidade de aplicação subsidiária, no processo do trabalho, da multa prevista no caput do artigo 475-J do Código de Processo Civil. A Lei n. 11.232/2005 introduziu importantes reformas no sistema processual civil brasileiro ao alterar a sistemática da execução por quantia certa fundada em título judicial. Essas modificações contribuíram para a modernização do processo civil, tornando-o um pouco mais célere e efetivo. No entanto, as normas da execução trabalhista não acompanharam esse progresso, encontrando-se, atualmente, “envelhecidas” quando comparadas aos novos dispositivos da execução civil. Dessa forma, a presente pesquisa apresenta as principais características do processo do trabalho, com ênfase em sua fase executiva, para demonstrar que seus aspectos peculiares refletem o principal objetivo desse ramo processual especializado: a solução dos conflitos das relações de trabalho de forma célere e efetiva. Com essa finalidade, por óbvio, não é possível cogitar de as normas laborais não acompanharem a evolução do processo civil. Destaca-se, assim, a normativa celetista que prevê a possibilidade de aplicação supletiva de normas do processo comum no processo laboral, com todas as nuances encontradas na doutrina pátria. Além disso, abordam-se os principais dispositivos trazidos pela Lei n. 11.232/2005 que objetivaram acelerar o processo, dentre eles a multa do artigo 475-J do CPC. Por fim, conclui-se pela possibilidade de aplicação subsidiária dessa multa do processo civil na execução laboral, como forma de tornar a prestação jurisdicional trabalhista mais célere e efetiva e cumprir o comando constitucional da razoável duração do processo.

Palavras-chave: Subsidiariedade. Reformas. Modernização. Multa do artigo 475-J do CPC. Execução trabalhista. Celeridade. Efetividade da prestação jurisdicional.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 PROCESSO DO TRABALHO: ELEMENTOS CONCEITUAIS E CARACTERÍSTICAS	8
2.1 Conceito e evolução histórica.....	8
2.1.1 Evolução do Direito Processual do Trabalho em alguns países.....	11
2.1.2 Evolução no Brasil	17
2.2 Autonomia do Direito Processual do Trabalho	21
2.3 A incidência do princípio da proteção no processo do trabalho	24
3 A EXECUÇÃO TRABALHISTA E A APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DO CPC NO PROCESSO DO TRABALHO.....	28
3.1 Aspectos fundamentais da execução no processo do trabalho	28
3.2 A discussão da autonomia da execução trabalhista	33
3.3 A aplicação subsidiária do processo comum no processo do trabalho	36
4 AS REFORMAS DA EXECUÇÃO CIVIL E A APLICAÇÃO DA MULTA DO ARTIGO 475-J DO CPC NA EXECUÇÃO TRABALHISTA	46
4.1 As inovações da Lei n. 11.232/2005 no processo civil	46
4.2 Natureza jurídica e termo inicial da multa do artigo 475-J do CPC	53
4.3 A aplicação da multa do artigo 475-J do CPC na execução trabalhista.....	59
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	66
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71

1 INTRODUÇÃO

O Poder Judiciário brasileiro foi alvo de severas críticas ao longo de todo o século XX, especialmente por conta da morosidade na resolução dos conflitos, da ineficácia de suas sentenças e da dificuldade de acesso aos seus órgãos pelo jurisdicionado, fatores estes que levavam – e ainda levam – ao descrédito e à desconfiança nas instituições do Estado.

Os debates a respeito desses entraves que impediam a efetividade da prestação jurisdicional culminaram em ondas reformistas que, na tentativa de amenizá-los, alteraram, sobretudo, a Constituição da República Federativa do Brasil e o Código de Processo Civil.

Na esteira dessa busca por transformações, a Constituição de 1988 foi modificada pela Emenda Constitucional n. 45, de 08 de dezembro de 2004, a qual, além de realizar importantes reformas no Poder Judiciário, incorporou ao rol de direitos e garantias fundamentais a máxima da “razoável duração do processo” (artigo 5º, inciso LXXVIII), e deu ainda maior destaque aos princípios do acesso à justiça, da efetividade da prestação jurisdicional, da celeridade e da economia dos atos processuais.

Desse modo, sob a influência dessa nova diretriz constitucional, a Lei n. 11.232/2005 alterou uma das principais dificuldades instaladas no sistema processual civil pátrio: a sistemática da execução fundada em título executivo judicial que condena ao pagamento de quantia certa.

As modificações introduzidas pela mencionada lei contribuíram, sem dúvida alguma, para que o processo civil entregasse uma prestação jurisdicional um pouco mais célere e efetiva, uma vez que desburocratizaram, em parte, a sua fase executiva.

Ocorre que essas inovações legislativas não alcançaram diretamente a Consolidação das Leis do Trabalho, que continuou a disciplinar o processo laboral com as mesmas normas de décadas passadas. E é justamente a execução trabalhista, da mesma forma como ocorria com a execução civil, que representa um dos pontos mais sensíveis do processo do trabalho. Isso porque seria no momento da satisfação do direito reconhecido no título executivo que se observariam as maiores dificuldades de todo o processo, com manobras efetuadas pelo devedor/executado para a procrastinação da demanda. Ressalta-se que, para agravar ainda mais a situação, o credor/exequente é, na maioria das vezes, o trabalhador, parte hipossuficiente e portadora de um crédito de natureza alimentar que, em regra, é o único meio de subsistência de toda uma família.

Assim, com o intuito de encontrar meios processuais adequados para tornar mais célere e efetiva a prestação jurisdicional trabalhista, o presente trabalho debruçar-se-á na análise da possibilidade de aplicação subsidiária, no processo laboral, dos novos dispositivos do diploma processual civil, em especial a multa prevista no caput de seu artigo 475-J.

O desenvolvimento desta pesquisa dar-se-á em três capítulos e utilizar-se-á do método dedutivo para a sua consecução, com o exame bibliográfico de doutrinas especializadas e de jurisprudência dos tribunais trabalhistas brasileiros.

Dessa forma, com a finalidade de situar o tema deste trabalho no ordenamento jurídico pátrio, o primeiro capítulo abordará a conceituação de Direito Processual do Trabalho e a sua evolução histórica, tanto no Brasil como em alguns países que influenciaram a formação do seu sistema trabalhista. Além disso, apontará os fundamentos para a sustentação da autonomia deste ramo processual em relação ao Direito Processual Civil, bem como discorrerá acerca da incidência do princípio da proteção no processo laboral.

O capítulo seguinte traçará linhas gerais a respeito da execução trabalhista, com o destaque das suas peculiaridades em comparação com a execução civil, como, por exemplo, a possibilidade de ser iniciada de ofício pelo Juiz do Trabalho. Nesse ponto também será tratada a polêmica da autonomia da execução laboral, com a discussão se esta constitui uma simples fase do processo do trabalho ou um processo autônomo que requer a instauração de uma nova relação processual. Ademais, no último tópico deste capítulo serão analisadas as premissas básicas para a aplicação subsidiária do CPC no processo do trabalho, com ênfase na teoria interpretativa que sustenta a existência de lacunas ontológicas e axiológicas no texto consolidado, as quais justificariam a utilização supletiva do processo comum mesmo havendo disposição específica na CLT.

Já o terceiro capítulo deste estudo versará acerca das inovações introduzidas no Código de Processo Civil pela Lei n. 11.232/2005, principalmente as que mais contribuirão para acelerar o trâmite dos processos cíveis, como o “sincretismo processual” e a multa de 10% (dez por cento) do artigo 475-J do CPC, que será acrescida ao montante a ser pago pelo devedor caso este não cumpra com a condenação no prazo de 15 (quinze) dias. Aspectos deste dispositivo, aliás, serão detalhadamente analisados, como a sua natureza jurídica e o termo inicial para a contagem o referido prazo. Por fim, examinar-se-á a possibilidade de aplicação subsidiária dessa multa do processo civil na execução trabalhista, como forma de tornar a prestação jurisdicional trabalhista mais célere e efetiva e cumprir o comando constitucional da razoável duração do processo.

2 PROCESSO DO TRABALHO: ELEMENTOS CONCEITUAIS E CARACTERÍSTICAS

2.1 Conceito e evolução histórica

O estudo acerca das principais características do Direito Processual do Trabalho, como a sua conceituação e a evolução pela qual passou – e continua a passar – através dos tempos, é essencial para que melhor se compreenda todo o desenvolvimento deste trabalho. Dessa forma, este primeiro tópico deter-se-á na análise desses aspectos.

O Direito Processual do Trabalho, no entendimento de Renato Saraiva (2011, p. 26) é o ramo da ciência jurídica destinado à solução judicial dos conflitos trabalhistas, porquanto possui normas e princípios próprios para a efetivação do Direito Material do Trabalho e disciplina a atividade das partes, do juiz e de seus auxiliares, no processo individual e coletivo do trabalho.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2009, p. 88), o processo do trabalho é uma vertente do direito constituída por um sistema de normas, princípios, regras e instituições próprias, que objetiva promover a pacificação dos conflitos individuais, coletivos e difusos resultantes das relações de emprego e de trabalho, além de regular o funcionamento dos órgãos que compõem a Justiça Laboral.

Nessa toada conceitual, Mauro Schiavi (2009, p. 84) leciona que o Direito Processual do Trabalho é “o conjunto de princípios, normas e instituições que regem a atividade da Justiça do Trabalho, com o objetivo de dar efetividade à legislação trabalhista e social e assegurar o acesso do trabalhador à Justiça”.

Depreende-se, assim, que as normas processuais trabalhistas não possuem fim em si mesmas, mas constituem-se em um instrumento que tem por finalidade dar efetividade ao Direito Material do Trabalho e facilitar o acesso ao Poder Judiciário pelo obreiro.

Nesse sentido é o entendimento de Cléber Lúcio de Almeida (2006, p. 11), quando assevera que “direito material e direito processual encontram-se no processo, sendo este instrumento de realização concreta daquele. As normas de direito material são a razão de ser das normas processuais”.

No tocante à sua denominação, o ramo processual trabalhista era, anteriormente, chamado de “Direito Judiciário do Trabalho”. Essa expressão, no entanto, não é considerada técnica na atualidade, pois limita sua abrangência à atividade do juiz e à organização do Poder Judiciário, embora o processo do trabalho seja mais amplo e englobe, por exemplo, a atuação das partes na relação processual (GARCIA, 2012, p. 19). A expressão “Direito Processual do Trabalho”, portanto, é a que mais se adequa à extensão de seus efeitos.

Após esses conceitos iniciais e para que se possa ter um entendimento mais sólido a respeito das características do Direito Processual do Trabalho, é necessário verificar a sua evolução no tempo, tanto no Brasil quanto nos países que mais influenciaram na formação do sistema jurídico pátrio.

É importante salientar, primeiramente, que, conforme os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 63), a jurisdição trabalhista surgiu em momentos distintos em cada país, motivo pelo qual é difícil fixar com precisão as suas origens. No entanto, sabe-se que o Direito Processual do Trabalho é um instrumento de realização do Direito Material do Trabalho, podendo-se dizer, dessa forma, que o surgimento daquele se deu após o aparecimento deste (BEZERRA LEITE, 2009, p. 110).

Apesar de as primeiras instituições criadas para a solução dos conflitos das relações de trabalho datarem do século XV, na França, é a partir do regime do assalariado, implantado pela Revolução Industrial, que o Direito do Trabalho e, conseqüentemente, o Direito Processual do Trabalho, começaram a ganhar maiores proporções.

Nesse diapasão, Wagner D. Giglio (2007, p. 1) ensina que a Revolução Industrial iniciou uma profunda mudança nas condições de trabalho, uma vez que, na medida em que as máquinas eram implantadas e substituíam os trabalhadores, a oferta de mão de obra no mercado aumentava, o que reduzia, por consequência, os salários dos empregados. O enorme lucro propiciado pelas máquinas acarretou na concentração de riquezas nas mãos de poucos empresários e no empobrecimento generalizado da população, que se submetia a trabalhos degradantes, em extensas jornadas laborais, em troca de uma remuneração muito pequena. Sobre esse aspecto da Revolução Industrial, discorre Arnaldo Süssekind (2004, p. 7):

Num retrocesso que afrontava a dignidade humana, a duração normal do trabalho totalizava, comumente, 16 horas diárias; o desemprego atingiu níveis alarmantes e o valor dos salários decresceu. Para complementar o orçamento da família, a mulher e a criança ingressaram no mercado de trabalho, acentuando o desequilíbrio entre a oferta e a procura de emprego. E, assim, ampliada a mão de obra disponível, baixaram ainda mais os salários.

É oportuno ressaltar que, para muitos doutrinadores, foi a partir da Revolução Industrial que, na Modernidade, apareceram os primeiros conflitos de interesses entre capital e trabalho. Os operários das fábricas iniciaram movimentos paredistas para reivindicar melhores salários, redução das exaustivas jornadas que cumpriam e ambientes de trabalho menos insalubres. Nessa esteira, Sergio Pinto Martins (2004, p. 33) comenta:

Com a Revolução Industrial, a partir do momento em que passaram a ser utilizadas máquinas na produção, começaram a surgir novas condições de trabalho. O tear foi um elemento causador de desemprego na época. Houve aumento de mão de obra disponível, causando, em consequência, a diminuição dos salários pagos aos trabalhadores. A partir desse momento, os operários passaram a reunir-se para reivindicar novas condições de trabalho e melhores salários, surgindo os conflitos trabalhistas, principalmente coletivos.

Destaca-se que, nessa época, não existiam normas para a solução desses conflitos, pois o Estado Liberal não interferia nas relações entre empregados e empregadores. Assim, a greve tornou-se um instrumento de luta, um mecanismo de autodefesa dos trabalhadores, os quais mantinham as máquinas paralisadas até que suas reivindicações fossem atendidas, ou até não mais aguentarem as repressões e a fome geradas pelo movimento.

Todavia, com o passar do tempo e com o acirramento dos conflitos trabalhistas, os governantes perceberam os prejuízos que as paralizações traziam à produção e a consequente diminuição na arrecadação de impostos. Destarte, ante a conturbação da ordem interna e o empobrecimento da nação, o Estado saiu da inércia e passou a interferir nos movimentos paredistas, ditando normas para a solução dos conflitos de trabalho (GIGLIO, 2007, p. 2).

Acerca desse momento histórico, esclarece Martins (2004, p. 34):

Mais tarde, o Estado verificou que era necessário intervir para solucionar os conflitos trabalhistas, pois com a paralisação do trabalho arrecadava menos impostos. Havia também a alegação de que as controvérsias trabalhistas geravam conturbações sociais, prejudicando a ordem interna.

Desse modo, começaram a ser impostas pelo Estado as primeiras medidas destinadas a disciplinar as controvérsias existentes entre empregadores e empregados.

Inicialmente, o Estado ordenou às partes em conflito que, por meio de seus representantes, se reunissem e discutissem suas reivindicações, com o objetivo de que chegassem a um acordo para que os empregados voltassem ao trabalho. Essa primeira medida foi chamada de “tentativa de conciliação obrigatória”, mas, em virtude dos ânimos exaltados, não produziu os resultados desejados (GIGLIO, 2007, p. 2).

A conciliação obrigatória foi sucedida, então, pela mediação, na qual o Estado tomou a iniciativa de designar um representante seu – mediador – para participar das negociações, com o fim de encontrar uma solução razoável para ambas as partes.

Posteriormente, em vez de designar um mediador, o Estado passou a indicar um árbitro para julgar os conflitos das relações laborais (MARTINS, 2004, p. 33).

Convém frisar, porém, que o desenvolvimento desses mecanismos estatais para intervenção nas relações de trabalho não ocorreu linearmente em todos os países. Dessa forma, mostra-se salutar o apontamento da evolução do Direito Processual do Trabalho em algumas nações para que se possa ter uma ideia do modo como esse progresso ocorreu no mundo ocidental, assim como os seus reflexos no sistema jurídico brasileiro.

2.1.1 Evolução do Direito Processual do Trabalho em alguns países

No intuito de disciplinar as relações laborais em seus territórios, alguns países como França, Itália, Alemanha, Estados Unidos e México, criaram, com o tempo, órgãos destinados a dirimir litígios trabalhistas. O modo como esses países se organizaram para solucionar os conflitos internos das relações de trabalho influenciou de alguma forma os sistemas jurídicos trabalhistas do mundo ocidental, inclusive o brasileiro, razão pela qual se faz necessária uma incursão na sua evolução histórica.

A história do Direito Processual do Trabalho na França tem início no século XV, quando o conselho da cidade de Paris designou vinte e quatro *prud'hommes*¹ para colaborarem com o magistrado municipal na resolução de conflitos entre fabricantes e seus empregados. Destaca-se que, por longo tempo, apenas representantes dos empregadores eram indicados para essa função.

Mais tarde, o rei Luís XI autorizou os “homens prudentes” a participarem da solução de conflitos entre fabricantes de seda radicados em Lyon e seus operários. Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 66) comenta a importância desse antecedente para a história do processo do trabalho:

¹ O vocábulo *prud'homme* significa homem prudente, íntegro, versado em alguma coisa. Segundo Nascimento (2010, p. 65), a expressão é encontrada no período das corporações de ofício para designar os homens que eram eleitos para a administração desses organismos por gozarem de especial consideração entre os seus pares. Assim também eram chamados os juízes dos tribunais ordinários, os funcionários municipais e os peritos.

Para Desmarás, o edito de Luís XI representou “o primeiro antecedente que em forma expressa soluciona os problemas do trabalho entre patrões e operários”. Ressalta o mesmo pesquisador que “unicamente eram os patrões – fabricantes de seda – que solucionavam os conflitos entre as pessoas da sua categoria e as da categoria dos trabalhadores. Antes de igualar-se o número de representantes em ambas as categorias, transcorreram vários séculos devido à ação sistemática dos patrões que pretendiam perdurar a situação de privilégio adquirida. Além dos industriais de Lyon, os pescadores resolviam as suas divergências por meio de *prud’hommes* radicados em Marselha e outros portos, com faculdade para intervir também nas contravenções de pesca”.

No entanto, os *Conseils de Prud’hommes* (Conselhos de Homens Prudentes) foram extintos em 1776 em razão dos ideais da iminente Revolução Francesa, para os quais toda e qualquer corporação era tida como prejudicial à livre iniciativa dos homens. Dessa forma, a competência dos *prud’hommes* foi transferida aos tribunais comuns (NASCIMENTO, 2010, p. 66).

Nesse norte, Alice Monteiro de Barros (2001, p. 30) leciona:

Em meio à onda liberalizante que culminaria com a Revolução Francesa, os *Conseils Prud’hommes* foram extintos em 1776, pelas mesmas razões da extinção das corporações de ofício; em 1791 a lei Chapelier proibia as coalizões, com o fito de isolar os trabalhadores e, conseqüentemente, enfraquecê-los. Os tribunais comuns passaram a conhecer as questões até então da alçada dos *prud’hommes*.

Após inúmeros protestos e críticas, os fabricantes de seda de Lyon aproveitaram uma visita de Napoleão I e solicitaram o retorno dos Conselhos de Homens Prudentes, demonstrando as dificuldades decorrentes de sua supressão e as vantagens que adviriam com o restabelecimento daqueles órgãos. Desse modo, em março de 1806, Napoleão I, por meio de lei, determinou novamente a instituição dos conselhos, constituídos, ainda, somente de empregadores e com atribuições para solucionar os conflitos trabalhistas pela via conciliatória (NASCIMENTO, 2010, p. 67).

Cumprir registrar que, apesar de a referida lei prever a instituição do conselho de *prud’hommes* em Lyon, também possibilitava a instauração do mesmo organismo em outras cidades, de tal forma que em 1921 existiam 205 conselhos na França. Cada cidade, porém, não poderia ter mais de um conselho, admitindo-se apenas a sua divisão em seções, sendo que a grande maioria dos conselhos possuía a seção da indústria e a do comércio.

Ademais, em 1848 foi instituído o sufrágio universal para a escolha dos conselheiros e admitida a representação dos trabalhadores no conselho, que passou, então, a ser constituído por empregadores e empregados. Já em 1907, as mulheres passaram a ser

admitidas como conselheiras e, em 1932, além de comércio e indústria, a sua competência estendeu-se às questões trabalhistas oriundas da agricultura.

Atualmente, os *Conseils de Prud'hommes*, considerados os embriões dos tribunais trabalhistas do mundo ocidental, são órgãos de composição paritária com, no mínimo, quatro conselheiros – dois representantes dos empregados e dois dos empregadores – cuja jurisdição corresponde a um município, podendo ser subdividido em seções segundo a natureza das atividades econômicas (BARROS, 2001, p. 30).

Ressalta-se que os *prud'hommes* são competentes para solucionar os conflitos individuais de trabalho, ou seja, entre empregados e empregadores, enquanto as causas coletivas, as quais envolvem organizações sindicais e fixação de novas condições de trabalho, são objeto de conciliação, mediação e arbitragem (GARCIA, 2012, p. 2).

Do mesmo modo, conselhos semelhantes aos da França foram instituídos na Itália em 1800. Eram os chamados *Collegi di Probiviri*, expressão de certa forma equivalente aos *Conseils de Prud'hommes* franceses (GARCIA, 2012, p. 3).

Os colégios de probiviri eram órgãos tripartites integrados por representantes do governo, dos empregadores e dos empregados, com competência para, inicialmente, conhecer dos diversos conflitos surgidos na indústria. Em 1893, o seu âmbito de atuação foi ampliado para outras categorias além desta.

Na sua estrutura havia um presidente e um vice-presidente que eram designados por decreto real mediante proposta do Ministro da Agricultura, Indústria e Comércio, e eram compostos de dois órgãos: uma comissão de conciliação, formada por um presidente e dois representantes classistas, e um tribunal, constituído de quatro membros, além do presidente e do vice-presidente. Frisa-se que das decisões desses órgãos cabia um recurso para o juiz de paz da cidade e outro para a Corte de Cassação (NASCIMENTO, 2010, p. 68).

A doutrina acrescenta (BEZERRA LEITE, 2009, p. 110) que os *Collegi di Probiviri* tiveram seus poderes ampliados graças ao corporativismo italiano que, por meio da Lei n. 563, de 1926, conferiu-lhes competência para estabelecer normas trabalhistas aplicáveis a todas as empresas e empregados da categoria correspondente.

É importante mencionar, nesse ponto, que a Carta del Lavoro, de 1927, instituiu a magistratura do trabalho como órgão estatal encarregado de regular as controvérsias trabalhistas referentes à observância das normas e acordos já existentes, além dos conflitos acerca de novas condições de trabalho.

Sobre esse aspecto, o professor Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 68) leciona que “Essa magistratura era constituída de uma seção de corte de apelação, integrada de peritos e com poderes para decidir em um único grau as controvérsias coletivas e em segundo grau as controvérsias individuais”.

Em 1928, contudo, a magistratura especial do trabalho foi abolida por lei, que atribuiu suas funções à justiça comum ordinária.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2009, p. 111) salienta a importância histórica exercida pela magistratura do trabalho italiana na solução de conflitos entre o capital e o trabalho, pois, “além de representar a intervenção do Estado na ordem econômica e trabalhista, decidia os litígios com imparcialidade, técnica e equidade”.

Na Itália, nos dias atuais, os conflitos individuais de trabalho são julgados por juízes togados da jurisdição ordinária e o processo do trabalho está regulado em capítulo próprio no Código de Processo Civil italiano, sendo submetido a um procedimento especial que é mais simplificado que o comum. Já os dissídios de natureza coletiva são resolvidos por meio de greves, contratos coletivos, mediação e arbitragem (GARCIA, 2012, p. 3).

Impende consignar que outro país que desempenhou importante papel na evolução do Direito Processual do Trabalho foi a Alemanha, na qual surgiu a estrutura propriamente dita de uma justiça especializada. Isso porque tanto os *Conseils de Prud’hommes* franceses como os Collegi di Probiviri italianos foram órgãos administrativos especializados na resolução de conflitos de trabalho; não eram, no entanto, uma justiça especializada propriamente dita, uma vez que acima deles não havia um estrutura jurisdicional como a que foi instituída na Alemanha.

A história dos Tribunais do Trabalho alemães tem início a partir de 1808, quando surgiram os Tribunais Industriais Reais, na província de Reno, com competência para conhecer conflitos individuais e coletivos de trabalho, enquanto em outras regiões foram constituídos tribunais de arbitragem.

Em 1890, os Tribunais Industriais foram instituídos em diferentes partes da Alemanha. Eram compostos por um presidente e um vice-presidente, nomeados por autoridades locais, além de quatro assessores eleitos para representar os empregadores e os empregados. As conciliações tinham papel preponderante e as decisões nos dissídios individuais vinculavam as partes.

Esses tribunais tiveram sua competência ampliada em 1904, quando passaram a julgar além das causas relativas à indústria, também as referentes ao comércio.

Salienta-se que com a Carta do Trabalho do III Reich, de 1934, foram introduzidas amplas modificações sociais na Alemanha e, com isso, a arbitragem, destinada à criação de novas condições de trabalho nos dissídios coletivos, passou a sofrer intervenção estatal (NASCIMENTO, 2010, p. 71).

Em abril de 1934, são criados, por lei, os Tribunais do Trabalho com três instâncias: Tribunais do Trabalho de Primeira Instância, Tribunais do Trabalho de Apelação e Tribunais do Trabalho do Reich (BARROS, 2001, p. 32).

Atualmente, a estrutura trabalhista alemã é bastante semelhante ao sistema brasileiro, sendo organizada em três instâncias, conforme aponta o jurista Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 2):

Na Alemanha, os órgãos jurisdicionais trabalhistas são organizados em três níveis: Tribunais do Trabalho de primeiro grau (Arbeitsgerichte – ArbG); Tribunais do Trabalho de segundo grau (Landesarbeitsgerichte – LAG), os quais apreciam matérias de fato e de direito por meio de recurso; Tribunal Federal do Trabalho (Bundesarbeitsgericht – BAG), com atuação em juízo de revisão, apreciando recursos em matéria de direito, sendo de âmbito federal (Bund).

Registra-se, ainda, que os órgãos jurisdicionais trabalhistas alemães são todos colegiados e integrados por magistrados de carreira e por “juízes benévols” (classistas), representantes dos empregados e dos empregadores que exercem um mandato de quatro anos. Prestigia-se, no procedimento, a oralidade e a produção de provas perante o tribunal, havendo sempre, no início de cada lide, uma audiência conciliatória perante o juiz togado (BEZERRA LEITE, 2009, p. 112).

Interessante anotar que, segundo Sergio Pinto Martins (2004, p. 37), a Alemanha possui um Código de Processo do Trabalho que adota subsidiariamente o Código de Processo Civil para os casos em que aquele for omissivo, semelhantemente ao que ocorre no Brasil.

Saindo do sistema alemão e adentrando no sistema mexicano, verifica-se que neste as questões trabalhistas são julgadas pelas Juntas de Conciliación y Arbitraje, as quais são especializadas em matéria trabalhista.

Cumprе ressaltar que, no México, assim como no Brasil e em outros países, surgiu uma jurisprudência administrativa que provinha de órgãos administrativos que detinham competência para julgar questões trabalhistas. A classificação desses órgãos suscitou

profundas discussões, pois, apesar de sua natureza administrativa, eles desempenhavam funções jurisdicionais, uma vez que decidiam conflitos jurídicos e econômicos. Por outro lado, exerciam funções administrativas como registro de sindicatos e depósito dos contratos coletivos de trabalho (NASCIMENTO, 2010, p. 72).

As Juntas Municipais mexicanas, previstas no artigo 16 da Lei Aguirre Berlanga, de 1914, tinham competência para resolver todos os conflitos entre empregadores e empregados. Amauri Mascaro Nascimento citando Mario de la Cueva (2010, p. 72) descreve-as da seguinte forma:

[...] as juntas deviam constituir-se em cada Município, uma para a agricultura, outra para a pecuária e outra para as indústrias da localidade. Os trabalhadores de cada negociação designavam, por votação direta, um representante que, junto com o patrão, concorria em uma assembleia geral de representantes obreiro-patronais. Nesta assembleia eram nomeados os membros das juntas com seus suplentes, obreiros e patrões, para cada uma das três seções.

Já em 1917, a Constituição mexicana previu a criação de Juntas de Conciliação e Arbitragem, as quais deveriam ser formadas por um representante do governo e por iguais representantes dos empregados e empregadores. Assim destaca Martins (2004, p. 40):

O art. 123 da Constituição mexicana de 1917 estabelece na fração XX que os conflitos entre capital e trabalho se sujeitarão à decisão de uma Junta de Conciliação e Arbitragem, formada por igual número de representantes dos trabalhadores e dos empregadores e um do governo.

Atualmente, conforme assevera Garcia (2012, p. 5), a Ley Federal del Trabajo, de 1970, “prevê as Juntas Federales y Locales de Conciliación, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje e Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, as quais são competentes para solucionar conflitos trabalhistas de natureza individual e coletiva”. O entendimento predominante, no entanto, é o de que esses órgãos possuem natureza administrativa e não pertencem ao Poder Judiciário.

Destaca-se, por fim, que nos Estados Unidos da América não existe Justiça do Trabalho e, dessa maneira, as questões trabalhistas são apreciadas pela sua Justiça Comum. Aponta-se, entretanto, que são poucos os litígios laborais que são levados ao judiciário americano. Isso porque há poucas leis trabalhistas em seu sistema, sendo preponderante a resolução das controvérsias individuais de trabalho por meio de conciliação, mediação e arbitragem privada, geralmente patrocinada pelos sindicatos.

Já nos conflitos coletivos de trabalho, “normalmente as controvérsias são solucionadas por normas coletivas negociadas; no entanto, após a tentativa de conciliação obrigatória, há possibilidade de ser utilizada a arbitragem facultativa” (GARCIA, 2012, p. 5).

Observa-se que a interferência do Estado é no sentido de conduzir as partes à negociação, para que resolvam a lide entre si. Desse modo, somente em casos de arbitrariedade ou fraude é que o laudo arbitral é levado à justiça. Acerca desse aspecto, disciplina Martins (2004, p. 42):

Os conflitos individuais são resolvidos pela arbitragem privada, escolhida pelas partes, mas geralmente patrocinada pelos sindicatos, pois é muito oneroso seu custo para o particular. Para a solução dos conflitos coletivos a arbitragem é facultativa, após a tentativa de conciliação obrigatória. Normalmente as controvérsias coletivas são solucionadas por meio de acordos ou convenções coletivas.

Percebe-se, assim, que é diminuta a quantidade de conflitos trabalhistas apreciados pelo Poder Judiciário norte-americano, prevalecendo a negociação privada em seu sistema jurídico.

2.1.2 Evolução no Brasil

Após a análise pontual das experiências de alguns países no tocante à solução dos conflitos trabalhistas, passa-se a verificar a história processual trabalhista brasileira, a qual se confunde com a própria história da Justiça do Trabalho no Brasil.

Para Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 77), o Direito Processual do Trabalho no Brasil percorreu três fases distintas: institucionalização, constitucionalização e contemporânea. A primeira fase passou por três períodos, sendo que todos possuíam um caráter administrativo na solução dos conflitos laborais.

No primeiro período, destaca-se a criação dos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, por meio da Lei n. 1.637, de 1907, os quais sequer foram implantados, embora a mencionada lei tenha lhes conferido competência bastante ampla.

O segundo período caracteriza-se pela criação dos Tribunais Rurais de São Paulo, em 1922, com competência para dirimir conflitos oriundos da interpretação e execução dos contratos de serviços agrícolas, no valor de até quinhentos mil réis. Cada tribunal era presidido pelo Juiz de Direito da respectiva comarca e compunha-se de um representante dos

fazendeiros e um dos colonos, sendo considerados os primeiros tribunais com sistema paritário no Brasil. A postulação era sem custas e pretendia-se adotar uma forma processual mais simples, porquanto já se reclamava da morosidade e da burocracia da Justiça Comum.

Em 1923, surge o primeiro órgão do Poder Executivo Federal com atribuições em matéria trabalhista: o Conselho Nacional do Trabalho, integrante do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. Posteriormente, em 1930, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que abarcou a competência trabalhista daquele Ministério, o qual passou a ser denominado apenas de Ministério da Agricultura.

Já o terceiro período da fase de institucionalização ocorreu por volta do ano de 1932, logo após a Revolução de 1930 capitaneada por Getúlio Vargas, que prometia uma profunda reforma nas relações de trabalho e em pouco tempo promulgou um grande número de leis trabalhistas (GIGLIO, 2007, p. 3).

Importante ressaltar que no ano de 1932 foram criadas as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento, órgãos administrativos que julgavam, respectivamente, dissídios coletivos e individuais de trabalho. As Juntas de Conciliação e Julgamento, embora tenham nascido desprovidas de algumas prerrogativas jurisdicionais, tiveram o mérito de inaugurar, em âmbito nacional, o modelo básico da jurisdição laboral brasileira: colegiado tripartite, representação paritária e procedimento especial. Cada Junta era composta por um presidente, nomeado pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e por dois vogais, representantes das classes patronal e laboral.

A segunda fase histórica do Direito Processual do Trabalho é caracterizada pela constitucionalização da Justiça do Trabalho, que ocorreu quando as Constituições brasileiras de 1934 e 1937 passaram a tratar expressamente da matéria. Nessa época, porém, a Justiça Laboral ainda não integrava o Poder Judiciário, constituindo-se em órgão do poder executivo.

Cumprir consignar que foi nessa segunda fase histórica que ocorreu o célebre debate entre os juristas Waldemar Ferreira e Oliveira Viana, os quais sustentavam posições distintas em relação à constitucionalidade do Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Para o primeiro, atribuir aos Juízes do Trabalho a prerrogativa de normatizar os dissídios coletivos contrariava a ordem constitucional, em especial a separação dos poderes. Para o segundo, os magistrados deveriam colaborar com a construção das normas jurídicas e não se limitarem a interpretar gramaticalmente os textos legais.

Segundo Renato Saraiva (2011, p. 25), a Justiça do Trabalho como órgão autônomo surgiu apenas em 1º de maio de 1941, com a entrada em vigor do Decreto-Lei n. 1.237/39, e, apesar de ainda não pertencer ao Poder Judiciário, passou a exercer função jurisdicional, com poder de executar as próprias decisões. Destaca, ademais, o autor:

A nova organização implementada dotou a Justiça Laboral de três órgãos, a saber: Juntas de Conciliação e Julgamento ou Juízes de Direito (nas localidades desprovidas de Juntas), compostas de um presidente bacharel em direito, nomeado pelo Presidente da República e dois vogais, representantes dos empregados e empregadores; Conselhos Regionais do Trabalho, equivalentes, atualmente, aos Tribunais Regionais do Trabalho, sediados em diferentes regiões do País, e com competência para decidir os recursos das decisões das Juntas, e, originariamente, os dissídios coletivos nos limites da sua jurisdição; Conselho Nacional do Trabalho, correspondente, atualmente, ao Tribunal Superior do Trabalho, órgão de cúpula que funcionava com duas Câmaras, a Câmara da Justiça do Trabalho e a Câmara de Previdência Social.

Imperioso destacar que em 1943 entrou em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 – a qual reuniu em um único diploma normativo as diversas leis trabalhistas esparsas, tendo dedicado dois títulos à organização judiciária (Título VIII – Da Justiça do Trabalho, e Título IX – Do Ministério Público do Trabalho), e um título ao processo do trabalho (Título X – Do Processo Judiciário do Trabalho). A respeito do tema, José Martins Catharino (1981, p. 26) assim argumenta:

[...] a CLT é o mais importante texto trabalhista no Brasil. Divisor de águas, entre a fase encachoeirada das leis esparsas e a do seu represamento sistemático. É um marco do progresso técnico-legislativo brasileiro. Ainda hoje, apesar de retalhada, permanece como texto básico, e, a partir de seu advento, a produção doutrinária brasileira aumentou consideravelmente, e foi ganhando consistência e elevação.

Em termos legislativos, a CLT é o principal diploma sobre Direito Processual do Trabalho existente no Brasil, possuindo como princípios norteadores a simplicidade, a oralidade e a celeridade, além do princípio da proteção, também inerente a esse ramo processual, como será abordado em momento posterior deste trabalho.

Logo após esse período, tem-se a terceira fase histórica do Direito Processual do Trabalho, que possui como característica principal a integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário brasileiro.

A Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946, em seu artigo 94, inciso V, passou a prever a Justiça do Trabalho como órgão integrante do Poder Judiciário, e, no artigo 122, regulou a sua composição, prevendo um Tribunal Superior do Trabalho, com sede na

Capital Federal, e Tribunais Regionais do Trabalho e Juntas ou Juízes de Conciliação e Julgamento.

Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 85) salienta que integrar a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário era “uma consequência natural da evolução histórica dos acontecimentos”. Afirma, ainda, que:

Na sociedade empresarial, as controvérsias entre trabalhadores e empresários assume especial significado. O Estado, intervindo na ordem econômica e social, não pode limitar-se a dispor sobre matéria trabalhista. Necessita, também, de aparelhamento adequado para solução dos conflitos de interesses, tanto no plano individual, como coletivo. Assim, **a existência de um órgão jurisdicional do Estado para questões trabalhistas é o resultado da própria transformação da ideia de autodefesa privada em processo judicial estatal, meio característico de decisão dos litígios na civilização contemporânea.** (destacou-se).

As Constituições posteriores – a Constituição de 1967, com a Emenda Constitucional de 1969, e a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – mantiveram, com algumas alterações, a mesma diretriz conquistada pela justiça especializada em 1946.

Assim, a Justiça do Trabalho passou a ser composta por Juntas de Conciliação e Julgamento, integradas por um juiz-presidente e dois juízes classistas, um representante dos empregados e outro dos empregadores; além dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, os quais também possuíam composição paritária.

Atualmente, após a Emenda Constitucional n. 24, de 1999, a organização da Justiça Laboral deixou de ser paritária, tendo sido extintos os juízes classistas em todos os níveis, com a transformação dos órgãos colegiados em monocráticos e das Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho.

Dessa forma, passadas as fases de consolidação da Justiça Laboral no Brasil e, conseqüentemente, do Direito Processual do Trabalho, ganha destaque, nessa terceira fase histórica (contemporânea), o problema político, econômico, social e jurídico da multiplicação dos conflitos trabalhistas. E é nesse contexto em que o processo do trabalho torna-se ainda mais relevante, porquanto deve prescrever os meios mais adequados e céleres para uma prestação jurisdicional eficiente.

A esse respeito, o doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite (2009, p. 114) adverte que “o Direito Processual do Trabalho passa a ter um importante papel, mormente em

função da ausência de celeridade dos processos trabalhistas que compromete a efetividade dos direitos sociais garantidos aos trabalhadores”.

Depreende-se, por fim, que o Direito Processual do Trabalho no Brasil evoluiu conjuntamente com a sua justiça especializada, a qual foi ganhando destaque e envergadura ao longo do século XX, culminando, no século XXI, no exercício de papel fundamental na resolução dos conflitos laborais.

2.2 Autonomia do Direito Processual do Trabalho

Existem inúmeras discussões doutrinárias acerca da autonomia do Direito Processual do Trabalho, sendo que a principal controvérsia diz respeito à autonomia do processo do trabalho em relação ao Direito Processual Civil.

Para se averiguar a autonomia de um determinado ramo do direito, Mauro Schiavi (2009, p. 85) sustenta ser necessário avaliar se a matéria possui princípios próprios, legislação específica, um razoável número de estudos doutrinários e um objeto de estudo próprio.

No mesmo sentido adverte Jorge Luiz Souto Maior (apud SCHIAVI, 2009, p. 85):

O direito é um conjunto de normas e princípios voltados à regulação da vida social. Para falar de um direito autônomo, um ramo do direito distinto do direito comum, é preciso que se tenha um razoável número de normas voltadas para um fato social específico e que se identifiquem, nestas leis, princípios próprios que lhe deem uma noção de conjunto, fornecendo-lhe uma lógica particular e uma finalidade distinta.

A partir da análise dos requisitos apontados pela doutrina como necessários à verificação da autonomia de uma vertente do direito, surgem duas teorias distintas no que tange à autonomia do Direito Processual do Trabalho em relação ao Direito Processual Civil: a teoria monista e a teoria dualista.

Para a minoria adepta da teoria monista, o direito processual é unitário, formado por normas que não se diferem substancialmente a ponto de justificar a divisão e a autonomia do processo do trabalho em relação ao processo comum. O Direito Processual do Trabalho, desse modo, não seria regido por princípios e estruturas próprias que justificassem sua autonomia perante o Direito Processual Civil, sendo um simples desdobramento deste.

Essa é a posição de Valentin Carrion (apud BEZERRA LEITE, 2009, p. 85):

[...] o direito processual se subdivide em processual penal e processual civil (em sentido lato, ou não penal). As subespécies deste são o processual trabalhista, processual eleitoral etc. Todas as subespécies do direito processual civil se caracterizam por terem em comum a teoria geral do processo; separam-se dos respectivos direitos materiais (direito civil, direito do trabalho etc.) porque seus princípios e institutos são diversos. São direitos instrumentais que, eles sim, possuem os mesmos princípios e estudam os mesmos institutos. Os princípios de todos os ramos do direito não penal são os mesmos (celeridade, oralidade, simplicidade, instrumentalidade, publicidade etc.), e os institutos também (relação jurídica processual, revelia, confissão, coisa julgada, execução definitiva etc.). Assim, do ponto de vista jurídico, a afinidade do direito processual do trabalho com o direito processual comum (civil, em sentido lato) é muito maior (de filho para pai) do que com o direito do trabalho (que é objeto de sua aplicação).

Carrion ainda salienta que o processo do trabalho não possui princípios próprios, sendo que todos os que o norteiam, como oralidade e celeridade, seriam do processo civil. Dessa forma, não haveria autonomia do Direito Processual do Trabalho em relação ao Direito Processual Civil.

Coaduna desse mesmo posicionamento Jorge Luiz Souto Maior (1998, p. 25):

(...) verifica-se que o processo do trabalho possui, realmente, características especiais, mas que são ditadas pelas peculiaridades do direito material que ele instrumentaliza. Esses pressupostos de instrumentalização, especialização, simplificação, voltados para efetividade da técnica processual, são encontrados - e bastante desenvolvidos - na teoria geral do processo civil, razão pela qual, no fundo, há de se reconhecer a unicidade do processo.

Destarte, os defensores da teoria monista asseveram que o processo do trabalho seria uma subespécie do processo civil, que possuiria fundamento na Teoria Geral do Processo e não o Direito Material do Trabalho, já que seus princípios e institutos seriam distintos.

Por outro lado, os defensores da teoria dualista sustentam a autonomia do processo laboral em relação ao processo comum, visto que o direito instrumental do trabalho possui regulamentação própria na Consolidação das Leis do Trabalho e é dotado de princípios, institutos e peculiaridades que o diferenciam do processo civil.

Com essa linha de raciocínio, argumenta José Augusto Rodrigues Pinto (apud SARAIVA, 2011, p. 28):

Os caminhos para a autonomia do Direito Processual do Trabalho, em face do processo comum, não poderiam ser diversos dos seguidos por todos os ramos que obtiveram sua identidade própria, dentro da unidade científica do Direito. Foram por ele observados os estágios clássicos da formação de princípios e doutrina peculiares, legislação típica e aplicação didática regular. Todos esses estágios estão cumpridos, no Brasil, sucessivamente, pelo Direito Processual do Trabalho. **Acha-se ele sustentado por princípios peculiares, ainda que harmonizados com os gerais do processo, por ampla construção doutrinária, que se retrata em consistente**

referência bibliográfica, e por um sistema legal característico, incluindo-se, além do mais, nos currículos de graduação em Direito, na condição de disciplina nuclear. Aduza-se, ainda, a observação de Coqueijo Costa sobre ter “juiz próprio”, ou seja, jurisdição especial, o que nem chega a ocorrer em todos os países do mundo ocidental industrializado. (destacou-se).

Para Renato Saraiva (2011, p. 28), embora a legislação processual trabalhista ainda seja modesta e careça de um Código de Processo do Trabalho, não existem dúvidas de que o Direito Processual do Trabalho é autônomo em relação ao Direito Processual Civil, porquanto possui legislação específica, institutos, princípios próprios e outras peculiaridades, além de independência didática e jurisdicional.

Adepto da corrente dualista, Sergio Pinto Martins (2004, p. 62) cita como exemplo de autonomia desse ramo do direito o instituto da substituição processual que lhe é peculiar, na qual os sindicatos atuam em nome próprio defendendo direito alheio, não havendo norma semelhante no processo comum.

Essa autonomia do Direito Processual do Trabalho em relação ao Direito Processual Civil também é defendida por Carlos Henrique Bezerra Leite (2009, p. 86), que aponta a vasta matéria legislativa que o processo do trabalho possui no Brasil, inclusive com título próprio na Consolidação das Leis do Trabalho. Salienta também a existência de princípios peculiares, como o da proteção, da finalidade social, da busca da verdade real e o da normatização coletiva, além de institutos próprios, como, por exemplo, o poder normativo exercido pelos Tribunais do Trabalho.

O mesmo autor ainda destaca a autonomia didática do processo laboral, uma vez que a matéria existe separadamente nas grades curriculares dos cursos de graduação; assim como a autonomia jurisdicional e doutrinária, com a existência de uma justiça especializada e de inúmeras obras publicadas acerca do direito instrumental do trabalho.

Com essa visão, Wagner D. Giglio (2007, p. 95) afirma que “o Direito Processual do Trabalho já é autônomo, pois possui institutos, princípios e fins próprios”. Para ele, bastaria lembrar a existência da sentença normativa e da outorga do jus postulandi às partes para comprovar a existência de institutos próprios, sem similares nos outros ramos do Direito, o que garantiria a sua autonomia.

Mauro Schiavi (2009, p. 89) ainda argumenta que apesar de o processo do trabalho estar mais próximo, hoje, do processo civil e que ele sofra os impactos dos Princípios Constitucionais do Processo, “não há como se deixar de reconhecer alguns princípios

peculiares do Direito Processual do Trabalho os quais lhe dão autonomia e o distinguem do Direito Processual Comum”. Por fim, o autor aduz:

Também milita em prol da autonomia do Direito Processual do Trabalho, o Brasil possui um ramo especializado do judiciário para dirimir as lides trabalhistas, uma legislação própria que disciplina o Processo do Trabalho (CLT, Lei n. 5.584/70 e Lei n. 7.701/88), um objeto próprio de estudo e vasta bibliografia sobre a matéria.

Diante de todo o exposto, não há como negar que o Direito Processual do Trabalho possui características próprias que lhe asseguram autonomia em relação aos demais ramos do Direito, em especial perante o Direito Processual Civil.

2.3 A incidência do princípio da proteção no processo do trabalho

O princípio da proteção é o preceito nuclear do Direito Material do Trabalho e se relaciona diretamente com a origem desse ramo jurídico, que surge com o intuito de minimizar a desigualdade material existente entre as partes da relação laboral e tenta reestabelecer o equilíbrio entre elas. Como bem ensina Américo Pla Rodriguez (1997, p. 85): “[...] o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração, inclusive as mais abusivas e iníquas”.

Ocorre que a desigualdade econômica, técnica e cultural que caracteriza, muitas vezes, os contratantes na relação de emprego, também está presente na esfera processual. Por isso, o princípio da proteção, que determina que as normas devem ser interpretadas da forma mais favorável ao empregado, tem aplicação fundamental também no âmbito do processo do trabalho, o que justificou, inclusive, a criação de um ramo processual próprio para a instrumentalização do Direito do Trabalho.

Na verdade, as principais regras e princípios que constituem o Direito Processual do Trabalho são oriundos do princípio da proteção, porquanto se trata de um processo no qual os litigantes são desiguais e cujo objeto constitui, na maior parte dos casos, crédito de natureza alimentar, fazendo-se necessária a adoção de um procedimento simples e célere.

Nessa linha de raciocínio, constata-se que, assim como o Direito Material do Trabalho adota como eixo central o princípio protetor, o Direito Processual do Trabalho, por ter caráter instrumental, deve adotar o princípio da proteção como norteador das diversas

normas que o constituem. Com esse mesmo entendimento, Manoel Carlos Toledo Filho (2006, p. 68) assim argumenta: “Na exata medida em que o direito do trabalho tem por seu instrumento de viabilização o processo judicial que lhe é correlato, o princípio de proteção a este igualmente se agrega”.

Sergio Pinto Martins (2004, p. 72), ao defender o princípio da proteção como inerente ao processo do trabalho, assevera:

O verdadeiro princípio do processo do trabalho é o da proteção. Assim como no Direito do Trabalho as regras são interpretadas mais favoravelmente ao empregado, em caso de dúvida, no processo de trabalho também vale o princípio protecionista, porém analisado sob o aspecto do direito instrumental. (destacou-se).

Américo Plá Rodriguez (1997, p. 30) aduz que se pretendesse resumir todos os princípios de direito processual e material do trabalho em um só, este seria o princípio da proteção, pois ele está intrinsecamente ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho, sendo o critério fundamental que orienta a formação e o desenvolvimento desse ramo jurídico, procurando amenizar a desigualdade econômica existente entre empregado e empregador.

Impende destacar que a própria legislação processual trabalhista brasileira, considerando que o trabalhador é hipossuficiente também no plano processual, contém normas que objetivam proteger o obreiro. Pode-se destacar como exemplo dessa proteção processual o disposto no artigo 844 da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê que a ausência do reclamante à audiência importa tão somente no arquivamento da reclamação trabalhista, o que evita a apresentação de defesa pelo reclamado e possibilita ao empregado ajuizar nova ação. Já a falta do reclamado à audiência implica em revelia e confissão ficta.

Outro exemplo da proteção dedicada ao trabalhador na esfera processual trabalhista é o conteúdo do artigo 651 da CLT, que determina que a reclamação no processo do trabalho deve ser proposta na localidade em que o empregado efetivamente laborou, seja ele reclamante ou reclamado.

Ainda nesse mesmo diapasão, Wagner D. Giglio (2007, p. 84) afirma:

Embora muitas outras fossem necessárias, algumas normas processuais de proteção ao trabalhador já existem, a comprovar o princípio protecionista. Assim, a gratuidade do processo, com isenção de pagamento de custas e despesas, aproveita aos trabalhadores, mas não aos patrões; a assistência judiciária gratuita é fornecida ao empregado, mas não ao empregador; a inversão do ônus da prova através das presunções favorece o trabalhador, nunca ou raramente o empregador; o impulso processual ex officio beneficia o empregado, já que o empregador, salvo raras exceções, é o réu, demandado, e não auferir proveito da decisão: na melhor das hipóteses, deixa de perder.

Ressalta-se que não se trata de o Juiz do Trabalho instituir privilégios processuais ao trabalhador, conferindo tratamento diferenciado entre os litigantes, mas sim de o magistrado respeitar o ordenamento jurídico pátrio, visto que a própria lei processual trabalhista possui dispositivos que objetivam proteger a parte hipossuficiente. Assim, o princípio da isonomia previsto no artigo 5º da Constituição de 1988, que resguarda a igualdade de todos perante a lei, é perfeitamente respeitado pelo processo do trabalho, pois é a própria lei instrumental trabalhista que cria alguns privilégios ao obreiro, para lhe garantir a igualdade em relação ao empregador (SARAIVA, 2011, p. 45).

Sergio Pinto Martins (2004, p. 73) leciona nesse sentido:

Não é a Justiça do Trabalho que tem cunho paternalista ao proteger o trabalhador, ou o juiz que sempre pende para o lado do empregado, mas a lei que assim o determina. Protecionismo é o sistema adotado pela lei. Isso não quer dizer, portanto, que o juiz seja sempre parcial em favor do empregado, ao contrário: o sistema visa proteger o trabalhador.

Wagner D. Giglio (2007, p. 84) também compartilha desse entendimento, posicionando-se no sentido de que o trabalhador é protegido pela lei e não pelo juiz. Afirma não possuir razão quem defende que o direito processual não poderia tutelar uma das partes, sob o argumento de que o favorecimento afetaria a imparcialidade do magistrado. Isso porque, para o mencionado jurista, seria justo tratar desigualmente os desiguais, na mesma proporção em que se desigalam, e o favorecimento seria qualidade da lei e não defeito do julgador, “que deve aplicá-la com objetividade, sem permitir que suas tendências pessoais influenciem seu comportamento”.

Acerca desse aspecto, Cintra, Grinover e Dinamarco (1996, p. 46) sustentam que:

[...] a absoluta igualdade jurídica não pode, contudo, eliminar a desigualdade econômica; por isso, do primitivo conceito de igualdade, formal e negativa (a lei não deve estabelecer qualquer diferença entre os indivíduos), clamou-se pela passagem à igualdade substancial. E hoje, na conceituação positiva da isonomia (iguais oportunidades para todos, a serem propiciadas pelo Estado), realça-se o conceito realista, que pugna pela igualdade proporcional, a qual significa, em síntese, tratamento igual aos substancialmente iguais. A aparente quebra do princípio da isonomia, dentro e fora do processo, obedece exatamente ao princípio da igualdade real e proporcional, que impõe tratamento desigual aos desiguais, justamente para que, supridas as diferenças, se atinja a igualdade substancial.

O princípio da igualdade consiste, pois, em tratar de maneira igual os que se encontram em situação equivalente e de maneira desigual os desiguais, na medida de suas desigualdades.

Portanto, sendo o Direito Processual do Trabalho o instrumento de realização do Direito do Trabalho e o princípio da proteção a razão de existência dessa vertente do direito, conclui-se que tal princípio também norteia as relações processuais trabalhistas, porquanto o próprio legislador constatou a necessidade de dar um tratamento diferenciado ao obreiro que, na grande maioria das vezes, é a parte hipossuficiente da relação de emprego.

3 A EXECUÇÃO TRABALHISTA E A APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DO CPC NO PROCESSO DO TRABALHO

3.1 Aspectos fundamentais da execução no processo do trabalho

É importante, para o desenvolvimento deste trabalho, registrar as principais características da execução trabalhista, uma vez que os tópicos posteriores irão tratar de questões que dizem respeito a essa fase do processo.

A execução é a fase processual em que ocorrerá a satisfação da obrigação, isto é, a entrega do bem da vida ao autor da demanda. Isso porque não é com o término do procedimento de cognição, com o trânsito em julgado da sentença condenatória, que o conflito se encerra. O fim da controvérsia ocorre quando a pretensão do autor, postulada na inicial, é atendida e este obtém, efetivamente, o que pleiteou até então.

Marcelo Papaléo de Souza (2009, p. 42) conceitua o procedimento executório como sendo “a atividade que tem por finalidade conseguir, por meio do processo e sem concurso da vontade do obrigado, o resultado prático a que tendia a regra jurídica que não foi obedecida”.

Em outros termos, pode-se dizer que na fase de conhecimento o autor busca ver reconhecido o seu direito material, enquanto na fase de execução o objetivo é a efetiva satisfação do seu direito. Nesse contexto, Humberto Theodoro Junior (2007, p. 53) assevera:

[...] devemos encontrar a efetividade do direito material por meio dos instrumentos materiais, em que o ponto culminante se localiza, sem dúvida, na execução forçada, visto que é nela que, na maioria dos processos, o litigante concretamente encontrará o remédio capaz de pô-lo de fato, no exercício efetivo do direito subjetivo ameaçado ou violado pela conduta subjetiva de outrem.

Para Moacyr Amaral Santos (apud TEIXEIRA FILHO, 2009, p. 1845) a execução forçada é “o processo mediante o qual o Estado, via órgão jurisdicional competente, baseando-se em título judicial ou extrajudicial e fazendo uso de medidas coativas, torna efetiva e realiza a sanção”, com o fim de alcançar, contra a vontade do executado, a satisfação do direito do credor.

A execução trabalhista, por sua vez, na definição de Mauro Schiavi (2008, p. 21):

“[...] consiste num conjunto de atos praticados pela Justiça do Trabalho destinados à satisfação de uma obrigação consagrada num título executivo judicial ou extrajudicial, da competência da Justiça do Trabalho, não voluntariamente satisfeita pelo devedor, contra a vontade deste último”.

Do mesmo modo, o jurista Manoel Antônio Teixeira Filho (2005, p. 33) qualifica a execução laboral como sendo:

“[...] a atividade jurisdicional do Estado, de índole essencialmente coercitiva, desenvolvida por órgão competente, de ofício ou mediante iniciativa do interessado, com o objetivo de compelir o devedor ao cumprimento da obrigação contida em sentença condenatória transitada em julgado; em acordo judicial inadimplido ou em título extrajudicial, previsto em lei”.

Observa-se, portanto, que a execução trabalhista, assim como a civil, é um conjunto de atos que visa à realização prática da obrigação contida no título executivo judicial ou extrajudicial, que permite a constrição e a expropriação dos bens do devedor.

Cumprir mencionar, no entanto, que não são todas as lides trabalhistas que possuem a fase de execução, mas apenas as demandas que contenham comando que determine o cumprimento de uma obrigação de dar, de fazer ou não fazer, ou de entrega de coisa. As sentenças meramente declaratórias não são exequíveis. Nesse sentido, leciona Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 664):

Nem todo tipo de sentença é exequível. São exequíveis as sentenças condenatórias, das quais emerge um comando para que alguém cumpra uma obrigação de dar, fazer ou não fazer alguma coisa. Não comportam execução e, portanto, não são títulos executórios as sentenças declaratórias, porque o seu valor é de mero preceito, declarando a existência ou inexistência de uma relação jurídica.

No processo do trabalho, a obrigação que o devedor é chamado, com mais frequência, a satisfazer é a de dar, consistente no pagamento de quantia certa, cujo objetivo é a expropriação de bens do devedor, a fim de satisfazer o direito do credor. A esse respeito, Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 667) comenta:

A execução de pagar quantia certa é o principal modo de execução trabalhista, cabível sempre que o objeto da execução for a reposição de um valor patrimonial em benefício do exequente, com o pagamento em dinheiro de uma determinada importância correspondente ao direito que lhe foi assegurado em sentença. (destacou-se).

Nessa modalidade de execução, o devedor responde com seu patrimônio, presente ou futuro, para o cumprimento da obrigação.

Impende destacar que a execução trabalhista é regulada, fundamentalmente, pela Consolidação das Leis do Trabalho, que possui 20 artigos a ela dedicados (artigos 876 a 892, incluídos aí os artigos 877-A, 878-A e 889-A). Na omissão da norma consolidada, o artigo 889 da CLT² determina a aplicação subsidiária, no que não for incompatível, dos preceitos que regem a cobrança da dívida ativa da Fazenda Pública Federal, que é disciplinada, atualmente, pela Lei n. 6.830/1980. Por fim, permanecendo a omissão, utilizam-se os preceitos contidos no Código de Processo Civil, em virtude da previsão do artigo 769 da CLT³ (SARAIVA, 2011, p. 528). Não obstante, essa regra de subsidiariedade será mais bem estudada em momento futuro.

Outro ponto que merece registro é que, no processo do trabalho, de acordo com o artigo 876 do texto celetista, os títulos executivos são: as decisões transitadas em julgado, ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos judiciais, quando não cumpridos por uma das partes; os Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho; e os termos de conciliação pactuados nas Comissões de Conciliação Prévia (GARCIA, 2012, p. 665).

Frisa-se que, desses títulos, as sentenças (ou acórdãos) e os acordos judiciais são títulos executivos judiciais, enquanto os Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta firmados com o MPT e os termos de conciliação das Comissões de Conciliação Prévia são títulos executivos extrajudiciais.

É imprescindível ressaltar que a execução na Justiça Laboral, ao contrário da execução civil, pode ser promovida por qualquer interessado ou de ofício pelo próprio magistrado, conforme dispõe o artigo 878 da CLT: “A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou ex officio pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente, nos termos do artigo anterior”.

Essa regra não constitui ofensa ao princípio dispositivo previsto no artigo 2º do Código de Processo Civil, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho por força do artigo 769 do texto consolidado. Isso porque a execução trabalhista fundada em título judicial não constitui uma ação autônoma e sim uma fase do processo, como se verá em tópico posterior. Essa ideia, aliás, foi absorvida pela Lei nº 11.232/2005, que, alterando o artigo 475

² 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.

³ 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.

do CPC, consagrou a noção de processo sincrético também no âmbito civil, abolindo o processo de execução autônomo e criando a fase de cumprimento da sentença.

A instituição dessa regra na esfera trabalhista é decorrência do já abordado princípio da proteção, uma vez que, por a execução laboral envolver crédito de natureza alimentar, cabe ao magistrado adotar todas as medidas que estiverem ao seu alcance para assegurar a eficácia da decisão, o que inclui a possibilidade de dar início, de ofício, à execução para acelerar a satisfação do direito do credor. Ademais, o artigo 765⁴ da Consolidação das Leis do Trabalho outorga ao juiz ampla liberdade na condução do processo e lhe atribui, ainda, o dever de zelar pelo rápido andamento do feito.

Registra-se, oportunamente, que a fase de execução no processo do trabalho tem início com a citação do executado, que, nos moldes do artigo 880 da CLT, deverá ser citado para que cumpra a decisão em 48 (quarenta e oito) horas ou garanta a execução, sob pena de penhora. A discussão acerca da necessidade de haver uma “citação” para se iniciar a fase executiva será devidamente abordada posteriormente.

Assim, caso o executado não pague o montante devido nem garanta a execução, proceder-se-á à penhora de seus bens (artigo 883 da CLT). Garantida a execução ou penhorados os bens, o executado terá cinco dias para apresentar “embargos à execução”, cabendo igual prazo ao exequente para “impugnação” (artigo 884 da CLT). Da sentença que decidir os embargos à execução caberá “agravo de petição” ao respectivo tribunal, no prazo de oito dias.

Já no que se refere às legitimidades ativa e passiva quando da execução baseada em título executivo judicial no processo do trabalho, tem-se, de um lado, o credor, isto é, o autor no processo de conhecimento e que, com a sentença transitada em julgado, porta um título judicial certo, líquido e exequível, e, de outro, o devedor, aquele que sofreu a condenação.

O devedor no procedimento executório trabalhista é, em regra, o empregador, o qual figurou no polo passivo na fase de conhecimento. Segundo os ensinamentos de Teixeira Filho (2005, p. 144):

Em um sentido geral, pois, a legitimação para o processo de execução corresponde àquela que existiu no de conhecimento: o empregador, vencido no todo ou em parte

⁴ 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. (destacou-se).

na ação cognitiva, em que figurou como réu, passa, agora, ao estado de sujeito passivo dos atos executórios, que serão praticados com a finalidade de subjugar-lo ao comando sancionatório que se irradia do título executivo.

Convém consignar que o empregador – sujeito passivo – pode se apresentar como pessoa jurídica ou como pessoa física. Caso o sujeito passivo seja pessoa jurídica, a execução se dará contra o seu patrimônio; porém, inexistindo condições de esta quitar o débito, a execução poderá ser redirecionada contra o patrimônio dos sócios.

Uma peculiaridade da execução trabalhista é a possibilidade de ser incluído no polo passivo da demanda outro integrante do grupo econômico (artigo 2º, §2º, da CLT) e, ainda, de ocorrer a sucessão de empregadores (artigos 10 e 448 da CLT), na qual o sucessor responde pelo inadimplemento das obrigações do sucedido.

Em relação ao grupo econômico, a sua configuração resulta na responsabilização solidária de todas as empresas integrantes do grupo pelos créditos trabalhistas de determinado empregado, ainda que este tenha prestado serviços a apenas um empregador.

No que concerne à sucessão de empresas, cujo efeito principal é a imediata assunção de todas as dívidas trabalhistas pelo sucessor, a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afeta os contratos de trabalho dos empregados, nos termos do artigo 448 da CLT, porquanto, na relação de emprego, prevalece o princípio da despersonalização do empregador. Por isso, caso seja constatada a sucessão de empresas na fase executiva, a consequência imediata é a substituição do empregador sucedido pelo empregador sucessor no polo passivo da execução.

Outro ponto que merece ser ressaltado quando se fala em execução judicial, seja a ela trabalhista ou civil, é a possibilidade de ela ser definitiva ou provisória.

A execução definitiva é aquela que provém de uma sentença transitada em julgado. Nesse caso, a execução pode prosseguir até os seus termos finais, visando à integral satisfação do direito do exequente. Já a execução provisória se funda em sentença impugnada por meio de recurso ao qual não foi atribuído efeito suspensivo (GARCIA, 2012, p. 667).

Assim, proferida sentença sujeita a recurso com efeito suspensivo, a interposição deste mantém suspensos os efeitos contidos no provimento jurisdicional. Porém, caso o recurso cabível não possua a qualidade de suspender a tutela concedida, tendo apenas o efeito devolutivo, a eficácia da sentença será imediata, independente do trânsito em julgado.

Nessa toada, é importante destacar que, no processo do trabalho, o artigo 899, caput, da CLT⁵, prescreve que os recursos terão efeito meramente devolutivo, permitindo a execução provisória até a penhora. Portanto, na Justiça Laboral, mesmo que haja recurso pendente na fase de conhecimento, como o efeito, em regra, é apenas devolutivo, está autorizada a execução provisória da sentença. Essa, porém, se dará por iniciativa, conta e responsabilidade do exequente, o qual terá que reparar os danos que o executado haja sofrido caso a sentença seja posteriormente reformada, nos termos do artigo 475-O do CPC.

Observa-se, do exposto, que a execução trabalhista é, em essência, muito semelhante à execução civil, porquanto ambas buscam o mesmo objetivo: a satisfação do direito do credor. No entanto, a fase de execução no processo laboral possui características peculiares, como a possibilidade, por exemplo, de o Juiz do Trabalho iniciá-la de ofício, o que, aliás, é a razão de ser de um processo especializado. Como se verá ao longo deste trabalho, porém, há a necessidade de que, com todas as transformações por que passa a sociedade, se busque uma maior integração entre as normas trabalhistas e civis, para que o fim último do processo seja alcançado da forma mais célere e efetiva possível.

Assim, feitas essas considerações básicas a respeito da execução no processo do trabalho, passar-se-á, nos próximos itens desta pesquisa, à análise de questões controvertidas que cercam a execução trabalhista e o próprio sistema processual laboral.

3.2 A discussão da autonomia da execução trabalhista

A doutrina pátria não é uniforme ao discorrer sobre a autonomia da execução no processo do trabalho, havendo amplo debate se esse procedimento teria natureza de processo autônomo ou seria uma simples fase de um processo sincrético.

Para se aprofundar acerca desse tema, no entanto, é salutar uma breve reflexão a respeito das recentes alterações ocorridas no âmbito da execução civil, trançando-se um paralelo com a execução laboral.

Anteriormente, no Direito Processual Civil, o entendimento era no sentido de que a execução civil, mesmo fundada em título executivo judicial, constituía-se em processo autônomo, distinto do processo de conhecimento. Sob esse prisma, a sentença era definida

⁵ 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.

pelo artigo 162, § 1º, do CPC (na redação anterior à Lei n. 11.232/2005), como sendo o ato decisório do juiz apto a pôr fim ao processo (GARCIA, 2012, p. 632).

Segundo essa visão tradicional do processo civil, a sentença condenatória só seria executada por meio do “processo de execução”, por ser o meio necessário e adequado para a realização da sanção imposta no título executivo e para a consequente satisfação do direito do credor (LIEBMAN, 2005, p. 261).

Importante destacar, porém, que a Lei n. 11.232/2005 alterou substancialmente a execução civil fundada em sentença condenatória ao pagamento de quantia certa, que perdeu a natureza jurídica de processo autônomo e passou a ser objeto de “cumprimento” dentro do mesmo processo em que fora prolatada. Rompeu-se, assim, com o modelo “liebmaniano” de processo que vigorou no Brasil desde o advento do Código de Processo Civil de 1973.

Com a chamada “fase de cumprimento de sentença”, o processo passou a ser “sincrético”, uma vez que nele “se observam procedimentos de natureza tanto cognitiva quanto executiva em sentido amplo” (GARCIA, 2012, p. 632).

Assim, o processo de execução civil como relação processual autônoma que se inicia com o ajuizamento da ação respectiva e prossegue com a citação do executado, passou a se limitar às hipóteses de execuções baseadas, fundamentalmente, em títulos extrajudiciais e nas ações contra a Fazenda Pública.

Convém anotar, nesse ponto, que as alterações introduzidas pela Lei n. 11.232/2005 serão mais bem examinadas em momento posterior deste trabalho.

A execução no processo laboral, por outro lado, não teve seus dispositivos alterados pela mencionada lei que reformulou a execução no Direito Processual Civil, motivo pelo qual restam, ainda, posições antagônicas quanto a sua autonomia perante o processo de conhecimento.

Parte da doutrina processual trabalhista entende que a execução na Justiça do Trabalho não se constitui em processo autônomo, mas, sim, em mera fase do processo do trabalho. Compartilham desse entendimento autores como Manoel Antonio Teixeira Filho, Renato Saraiva e Carlos Henrique Bezerra Leite.

Entre os principais argumentos dessa corrente, destacam-se os fatos de que a execução da sentença trabalhista ocorre nos mesmos autos do processo de conhecimento e de que ela pode ser promovida de ofício pelo magistrado trabalhista, nos moldes do artigo 878 da

Consolidação das Leis do Trabalho⁶, “sendo apenas um apêndice do processo de cognição” (SARAIVA, 2011, p. 528).

Já para a outra parcela da doutrina, entre os quais se destacam Coqueijo Costa, José Augusto Rodrigues e Eduardo Gabriel Saad, a execução de sentença trabalhista é um processo distinto que tem início com a instauração de um processo de execução de título judicial (BEZERRA LEITE, 2009, p. 804).

Um de seus fundamentos basilares é a previsão do artigo 880 da CLT, que determina a “citação” pessoal do executado, por meio de oficial de justiça, para que se dê início à execução. Como a citação é o ato pelo qual se chama alguém a juízo para se defender de uma ação, existiria uma “ação de execução”, para a qual é “citado” o executado.

Outro argumento fortemente utilizado por essa corrente para defender a existência de processos independentes entre si no processo do trabalho era a ocorrência da mesma situação no processo comum. Todavia, com o novo delineamento do processo de execução cível, que deixou de ser autônomo e se transformou em mera fase de um processo sincrético, essa corrente perdeu um de seus pilares fundamentais.

Os adeptos desse posicionamento apoiam-se, ainda, na premissa de que existem títulos executivos extrajudiciais, como o Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho e o termo de conciliação das Comissões de Conciliação Prévia, os quais, sem dúvida, ensejariam um processo autônomo de execução.

Este último argumento, no entanto, na visão de Carlos Henrique Bezerra Leite (2009, p. 805), está “absolutamente superado, uma vez que o problema da autonomia da execução trabalhista (e da civil) deve ser analisado sob duplo enfoque, na medida em que existem duas espécies de títulos executivos distintos”. Ainda nesse sentido, conclui o autor:

[...] em se tratando de título executivo extrajudicial há, realmente, um processo (autônomo) de execução, instaurado por meio de uma ação de execução. Todavia, cuidando-se de título executivo judicial não há mais, em princípio, um “processo” autônomo de execução e, conseqüentemente, uma “ação” de execução. Vale dizer, o processo de execução autônomo de título judicial foi, no processo civil, substituído pelo “cumprimento da sentença”, que é uma simples fase procedimental posterior à sentença, sem a necessidade de instauração de um novo “processo” (de execução).

Também não merece prosperar a alegação de que o objetivo do legislador celetista teria sido atribuir autonomia à execução trabalhista ao prever, no artigo 880 do texto

⁶ Art. 878. A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou ex officio pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente, nos termos do artigo anterior.

consolidado, a “citação” do executado para que se tenham início os trâmites executórios. Isso porque a CLT não prima pela precisão terminológica ao se referir a alguns institutos processuais. Nota-se, por exemplo, que o seu artigo 841⁷ menciona que o reclamado será “notificado” da ação que lhe foi proposta, o que demonstra a falta de técnica da CLT, uma vez que o ato processual que chama pela primeira vez o reclamado ao processo é a citação. E a imperfeição se repete em seu artigo 852⁸, que determina que “Da decisão serão os litigantes notificados [...]”, ao passo em que o termo correto, pela boa técnica processual, seria “intimados”.

Dessa forma, é possível constatar que não subsistem argumentos para se sustentar que a execução de título judicial na Justiça do Trabalho se dará por meio de um processo autônomo. Pelo contrário, em vista das características peculiares da execução trabalhista, como a execução nos próprios autos da cognição e a possibilidade de ser promovida de ofício pelo juiz, pode-se perceber que não se constitui em processo autônomo, mas, sim, apenas uma fase posterior à etapa cognitiva do processo do trabalho.

Ademais, se a própria execução civil, formalista em sua essência, foi modificada, tendo sido instaurado um novo modelo processual que engloba a fase cognitiva e a fase executiva em um único processo, o que se dirá da execução trabalhista, que sempre visou à simplicidade, à celeridade e à eficiência de seus atos.

3.3 A aplicação subsidiária do processo comum no processo do trabalho

O estudo da aplicação subsidiária das normas do Direito Processual Comum no Direito Processual Laboral é de extrema relevância para o presente trabalho, motivo pelo qual a questão será devidamente aprofundada neste tópico.

A subsidiariedade é considerada princípio fundamental do processo do trabalho e consiste na possibilidade de aplicação de regras de outros sistemas processuais não penais ao processo laboral. Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 109) a conceitua como sendo “a

⁷ Art. 841. Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, **notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência do julgamento**, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias. (destacou-se).

⁸ Art. 852. **Da decisão serão os litigantes notificados**, pessoalmente, ou por seu representante, na própria audiência. No caso de revelia, a notificação far-se-á pela forma estabelecida no § 1º do art. 841. (destacou-se).

técnica de aplicação de leis que permite levar para o âmbito trabalhista normas do direito comum”.

Importante assinalar que o princípio da subsidiariedade está consubstanciado no artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho, que assim dispõe: “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”.

Depreende-se da dicção legal que a aplicação supletiva do processo comum ao processo laboral está condicionada à ocorrência de omissão do texto consolidado e à compatibilidade da norma a ser aplicada com o sistema processual trabalhista.

Sobre esse ponto, Mauro Schiavi (2009, p. 106) destaca:

Conforme a redação do referido dispositivo legal, são requisitos para a aplicação do Código de Processo Civil ao Processo do Trabalho: a) omissão da CLT: quando a CLT e as legislações processuais trabalhistas extravagantes (Leis ns. 5.584/70 e 7.701/88) não disciplinam a matéria; b) compatibilidade com os princípios que regem o processo do trabalho. Vale dizer: a norma do CPC, além de ser compatível com as regras que regem o Processo do Trabalho, deve ser compatível com os princípios que norteiam o Direito Processual do Trabalho, máxime o acesso do trabalhador à Justiça.

O jurista ainda salienta ementa do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região acerca da matéria, a qual merece ser aqui transcrita:

CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL – APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA. O Código de Processo Civil pode ser aplicado, subsidiariamente, ao processo do trabalho, quando neste existem lacunas e as regras instrumentais do Direito comum não forem incompatíveis com os princípios que norteiam este ramo especializado do Direito, conforme infere-se do art. 769 da CLT. (TRT 12ª R. – Ac. 4.750/2001, 3ª Turma, Rel. Des. Marcus P. Mugnaini, p.17/5/2001).

No entanto, para que melhor se compreenda a intenção do legislador trabalhista ao elaborar a norma de subsidiariedade em tela, é necessária uma digressão histórica para analisar o verdadeiro espírito da lei.

Cumprido consignar, primeiramente, que a Consolidação das Leis do Trabalho foi promulgada em 1º de maio de 1943 com o animus de implementar um sistema de acesso à Justiça do Trabalho que fosse a um só tempo simples, rápido e de baixo custo para os seus atores sociais, em especial os empregados (BEZERRA LEITE, 2009, p. 94).

Nessa época, o sistema trazido pela CLT representava um grande avanço em relação ao Código de Processo Civil de 1939, vigente até então. Assim, as normas

trabalhistas, embora incapazes de regular todas as questões processuais, apresentavam-se mais dinâmicas e efetivas que a normativa civil (CORDEIRO, 2007, p. 27).

Extraí-se daí a necessidade de uma previsão celetista que, ao mesmo tempo em que possibilitasse a utilização supletiva do diploma processual civil em virtude das lacunas naturais de todo sistema, efetuasse uma contenção das normas do processo comum.

Eis que foi inserido, então, o artigo 769 no texto consolidado para cumprir esse papel. O referido dispositivo previu a aplicação subsidiária do sistema processual comum apenas quando da existência de lacuna no arcabouço legal trabalhista e, ainda, quando houvesse compatibilidade entre norma civil a ser transplantada e os princípios do processo do trabalho.

Desse modo, durante muito tempo o processo trabalhista possibilitou uma prestação jurisdicional muito mais efetiva e célere do que o processo civil.

Contudo, o sistema normativo laboral sofreu uma estagnação por muitos anos, enquanto o sistema processual civil passou por importantes transformações nas últimas décadas, as quais, de certa forma e em alguns aspectos, inverteram aquela condição.

Wolney de Macedo Cordeiro (2007, p. 27) faz essa constatação:

O direito processual do trabalho encontra-se atualmente em uma situação de extrema acomodação. Nas últimas décadas, poucas alterações legislativas ocorreram na CLT em matéria de direito processual do trabalho. [...] essa inexplicável acomodação reverteu uma tendência vanguardista que sempre nutriu o direito processual do trabalho no Brasil, muito embora lançando mão de uma postura absolutamente pragmática e sem qualquer preocupação de criar um sistema verdadeiramente autônomo.

Nesse ponto, é imperioso anotar, ainda que brevemente, as fases da evolução do Direito Processual Civil para que se averigüe a desatualização das normas celetistas em determinadas matérias processuais.

Pois, bem. No ano de 1973 entrou em vigor o novo Código de Processo Civil brasileiro, o qual ressaltou ainda mais o formalismo processual existente até então no âmbito civil e, assim, implicou na necessidade de se dar maior ênfase à cláusula de contenção da aplicação subsidiária do processo comum ao processo do trabalho, barrando a utilização dessas normas antiquadas na seara trabalhista.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2009, p. 94), o CPC de 1973:

[...] além de moroso, paternalista (para o devedor) e custoso (para o autor), sempre se preocupou mais com as tutelas protetivas do patrimônio do que com as dos direitos sociais (e de personalidade), gerando, assim, um clima generalizado de desrespeito aos direitos humanos, especialmente em relação às pessoas mais pobres que não conseguem suportar a morosidade do processo sem prejuízo do sustento próprio e dos respectivos familiares.

Com o passar do tempo, surgiu um espírito reformista na seara civil, o qual viu a necessidade de serem criados novos institutos e mecanismos que tivessem por objetivo dar efetividade à prestação da tutela jurisdicional.

Frisa-se que foram três as fases de reforma do processo civil que ocorreram a partir de então. A primeira iniciou-se em 1992 e trouxe modificações na sistemática da liquidação de sentença. A segunda ocorreu entre os anos de 1994 e 2002 e introduziu um novo sistema recursal e o instituto da antecipação de tutela, além de outras alterações importantes.

Essas duas primeiras fases de reforma do processo civil visavam, principalmente, à efetividade da prestação jurisdicional, o que abriu espaço para a terceira fase, “cujo escopo pode ser traduzido na consolidação do chamado processo sincrético, isto é, o processo que alberga concomitantemente tutelas cognitivas e executivas” (BEZERRA LEITE, 2009, p. 95), sistema que reforça a busca por celeridade e efetividade no âmbito processual.

Assim, a terceira onda reformista civil traz, como um de seus principais destaques, a Lei n. 11.232/2005, que, essencialmente, estabeleceu a fase de cumprimento de sentença no processo civil, dando efetividade ao sincretismo processual.

Por oportuno, é importante registrar que, dada a importância da mencionada lei para a presente monografia, ela será devidamente analisada em momento posterior.

Ao se traçar esse paralelo entre a evolução do processo civil e a estagnação do processo do trabalho, pode-se observar que a Consolidação das Leis do Trabalho representa, atualmente, em termos processuais, um conjunto de normas envelhecidas, que, embora tenham sido historicamente um exemplo de celeridade, simplicidade e eficiência, não acompanharam a evolução da sociedade brasileira. Na esteira desse entendimento, Edilton Meireles e Leonardo Dias Borges (2007, p. 11) afirmam:

Em um passado não muito remoto, **o processo do trabalho já foi considerado ousado e destemido; entretanto, lastimavelmente, encontra-se, hoje, na lanterna da modernidade**, não mais satisfazendo em sua plenitude os anseios da sociedade, que, ao bater às portas do Judiciário Trabalhista à procura de solução para os seus conflitos, por vezes esperam por longo tempo uma solução. (destacou-se).

A partir das alterações do Código de Processo Civil acima delineadas, que imprimiram maior efetividade e simplicidade ao processo comum, surgiram inúmeras discussões acerca da aplicação subsidiária daquele diploma legal ao processo do trabalho, principalmente quanto à possibilidade de aplicação de regras da processualística civil mesmo quando há norma expressa na CLT em sentido contrário (SCHIAVI, 2009, p. 108).

Ressalta-se que não há, na doutrina, controvérsia a respeito da necessidade de haver compatibilidade entre os princípios que norteiam o processo do trabalho e as normas a serem transpostas da seara processual civil à processual trabalhista. A questão que suscita grande discussão gira em torno da interpretação da “omissão” referida no artigo 769 da CLT, a qual dá ensejo a duas correntes interpretativas: a restritiva e a evolutiva.

A corrente doutrinária denominada “restritiva” é mais conservadora e parte de uma interpretação gramatical da legislação celetista. Para ela, a aplicação supletiva do Código de Processo Civil ao processo laboral fica condicionada à existência de omissão legal da CLT, com a necessidade, além disso, de haver compatibilidade entre as regras do processo comum e os princípios e normas do processo trabalhista. Assim, não havendo lacuna normativa no texto consolidado, seriam inaplicáveis os dispositivos do processo comum no âmbito laboral.

Juristas de renome, como Manoel Antonio Teixeira Filho, sustentam com veemência esta teoria, como se denota do excerto a seguir:

Todos sabemos que o art. 769, da CLT, permite a adoção supletiva de normas do processo civil desde que: a) a CLT seja omissa quanto à matéria; b) a norma do CPC não apresente incompatibilidade com a letra ou com o espírito do processo do trabalho. Não foi por obra do acaso que o legislador trabalhista inseriu o requisito da omissão, antes da compatibilidade: foi, isto sim, em decorrência de um proposital critério lógico-axiológico. Desta forma, para que se possa cogitar da compatibilidade, ou não, de norma do processo civil com a do trabalho é absolutamente necessário, ex vi legis, que, antes disso, se verifique, se a CLT se revela omissa a respeito da matéria. **Inexistindo omissão, nenhum intérprete estará autorizado a perquirir sobre a mencionada compatibilidade.** Aquela constitui, portanto, pressuposto fundamental desta. (TEIXEIRA FILHO apud SCHIAVI, 2009, p. 108). (destacou-se).

Segundo esse posicionamento, é direito do jurisdicionado que a tutela do Estado seja prestada segundo a legislação específica vigente, com observância dos princípios do devido processo legal e da segurança jurídica, porquanto as partes devem ter a garantia de que não serão surpreendidas por normas estranhas ao sistema laboral (SCHIAVI, 2009, p. 108).

Ainda conforme essa corrente interpretativa, em se tratando do procedimento de execução, a aplicação subsidiária dos institutos do processo comum só teria cabimento caso

fosse verificada omissão no texto laboral e também na lei de executivos fiscais, que, nos termos do artigo 889 da CLT, é a primeira fonte subsidiária da execução trabalhista.

Nessa direção, é a lição de Pedro Paulo Teixeira Manus (2007, p.44):

Referida norma [artigo 769 da CLT] tem aplicação somente na fase de conhecimento ao colocar o CPC como fonte subsidiária primeira do processo do trabalho. Já na fase de execução no processo do trabalho, a regra de aplicação da lei subsidiária é aquela prescrita no artigo 889, da CLT, que afirma que “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 da Fazenda Pública Federal”. Desse modo, como sabemos, a lei estabelece a regra específica a se aplicar tanto na fase de conhecimento quanto na execução.

Por outro lado, a corrente “evolutiva” defende a possibilidade de aplicação de normas do CPC no processo laboral mesmo quando haja dispositivos regulamentadores da matéria na legislação obreira, desde que estes não estejam em consonância com os princípios constitucionais da razoável duração do processo e da efetividade da prestação jurisdicional, e que aqueles se mostrem mais eficazes para a resolução dos conflitos de interesses.

Para os seguidores dessa corrente, também chamada de sistemática ou ampliativa, a observância do requisito “omissão” em sentido estrito, ou seja, ausência de previsão legislativa a respeito de questão específica, deve ser considerada historicamente, pois se justificaria no contexto político e social da época da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, quando se queria evitar uma utilização desenfreada de um processo civil eivado de formalismos e entraves.

Esse requisito, no entanto, não poderia ser interpretado da mesma forma na atualidade, principalmente diante das mudanças ocorridas no Código de Processo Civil, que lhe deram maior celeridade e efetividade, e a partir da Emenda Constitucional n. 45/2004, a qual instituiu o princípio da razoável duração do processo no ordenamento jurídico pátrio (artigo 5º, inciso LXXVIII, da Constituição de 1988). Esse princípio deve nortear a disciplina de todo os ramos processuais, notadamente o trabalhista, com vistas a buscar, nas regras jurídicas preexistentes, interpretações que lhe atribuam maior efetividade.

Assim, os adeptos da corrente evolutiva defendem que, nos dias atuais, não existem apenas lacunas normativas, decorrentes de mera omissão da lei, no sistema processual trabalhista, mas também lacunas ontológicas e axiológicas, as quais devem ser, da mesma forma, solucionadas pelo julgador.

Maria Helena Diniz (2009, p. 95), em magistral lição, aponta a existência de três tipos de lacunas: normativas, ontológicas e axiológicas:

No nosso entender, ante a consideração dinâmica do direito e a concepção multifária do sistema jurídico, que abrange um subsistema de normas, de fatos e de valores, havendo quebra da isomorfia, três são as principais espécies de lacunas: 1ª) normativa, quando se tiver ausência de norma sobre determinado caso; 2ª) ontológica, se houver norma, mas ela não corresponder aos fatos sociais, quando, por exemplo, o grande desenvolvimento das relações sociais, o progresso técnico acarretarem o ancilamento da norma positiva; e 3ª) axiológica, no caso de ausência de norma justa, ou seja, quando existe um preceito normativo, mas, se for aplicado, sua solução será insatisfatória e injusta.

O doutrinador Mauro Schiavi (2009, p. 108) coaduna com esse entendimento, descrevendo-o da seguinte forma:

As lacunas ontológicas são verificadas quando a norma não está mais compatível com os fatos sociais, ou seja, está desatualizada. Aqui, a norma regulamenta determinado instituto processual, mas ela não encontra ressonância na realidade, não há efetividade da norma processual existente.

No que diz respeito à lacuna axiológica, para este autor, ela seria verificada “quando as normas processuais levam a uma solução injusta ou insatisfatória. Existe a norma, mas sua aplicação leva a uma solução incompatível com os valores de justiça e equidade exigíveis para eficácia da norma processual” (SCHIAVI, 2009, p. 108).

Essa classificação das lacunas afastaria a necessidade de se verificar omissão na legislação obreira para que as normas do direito processual comum fossem aplicadas ao processo do trabalho, bastando, para isso, a constatação de que a regra existente está envelhecida e que aquela atenderia melhor à realidade atual da sociedade.

Ao se referir acerca desse aspecto, Luciano Athayde Chaves (2006, p. 28) aduz:

Precisamos avançar na teoria das lacunas do direito (quer sejam estas de natureza normativa, axiológica ou ontológica), a fim de reconhecer como incompleto o microssistema processual trabalhista (ou qualquer outro) quando – ainda que disponha de regramento sobre determinado instituto – este não apresenta fôlego para o enfrentamento das demandas contemporâneas, carecendo da supletividade de outros sistemas que apresentem institutos mais modernos e eficientes.

Dessa forma, a corrente evolutiva sustenta que a omissão tratada pelo artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho não se restringe às lacunas normativas, ao passo em que podem ser verificadas lacunas ontológicas ou axiológicas como, por exemplo, em relação ao processo sincrético introduzido pela Lei 11.232/2005 no âmbito processual civil, que representa, inegavelmente, um avanço para o sistema processual brasileiro.

Eis que surge, então, o conceito de heterointegração, o qual é assim delineado por Carlos Henrique Bezerra Leite (2009, p. 107):

A heterointegração pressupõe, portanto, existência não apenas das tradicionais lacunas normativas, mas também das lacunas ontológicas e axiológicas. Dito de outro modo, a heterointegração de dois sistemas (processo civil e trabalhista) pressupõe a interpretação evolutiva do art. 769 da CLT, para permitir a aplicação subsidiária do CPC não somente na hipótese (tradicional) de lacuna normativa ao processo laboral, mas também, quando a norma do processo trabalhista apresenta manifesto envelhecimento que, na prática, impede ou dificulta a prestação jurisdicional justa e efetiva deste processo especializado. [...] De outro lado, é imperioso romper com o formalismo jurídico e estabelecer o diálogo das fontes normativas infraconstitucionais do CPC e da CLT, visando à concretização do princípio da máxima efetividade das normas (princípios e regras) constitucionais de direito processual, especialmente o novel princípio da duração razoável do processo.

Outro argumento utilizado pela corrente evolutiva é a necessidade de interpretação do artigo 769 do texto consolidado conforme a Constituição. Esse é um método de interpretação que permite a ampliação ou restrição do sentido da norma jurídica a fim de aproximá-la do que preceituam os princípios constitucionais. Acerca desse ponto:

A interpretação conforme a Constituição permite que o intérprete, depois de esgotar todas as interpretações convencionais possíveis e não encontrando interpretação constitucional, mas também não contendo a norma interpretada nenhuma violência à Constituição Federal, verifique se é possível, pelo caráter axiológico da norma constitucional, levar a efeito algum alargamento ou restrição da norma que a compatibilize com a Carta Maior. (BEZERRA LEITE, 2009, p. 96)

Consoante preceitua esse método, a atividade interpretativa do magistrado deve cuidar para que a lei infraconstitucional seja sempre interpretada em conformidade com a Constituição, de forma a adotar resultados práticos que mais se aproximem da efetivação dos direitos fundamentais envolvidos (GUERRA, 1998, p. 52).

Desse modo, argumenta a corrente evolutiva que a existência de lacunas ontológicas ou axiológicas permite a flexibilização da interpretação do texto legal, com amparo na ideia de que as normas infraconstitucionais podem ter seu sentido ampliado ou restringido, a fim de se adequarem ao que preceituam os princípios e normas constitucionais.

Essa é a chamada “interpretação evolutiva do artigo 769 da CLT” que pretende afastar o requisito da omissão para a transposição das normas do processo comum ao processo trabalhista, ainda que haja regramento específico acerca da matéria em questão.

No que tange à execução, a teoria evolutiva dispensa a necessidade de aplicação primeira da Lei n. 6.830/80 quando há lacuna ontológica ou axiológica em norma processual trabalhista. Nessa esteira, discorre Carlos Henrique Bezerra Leite (2009, p. 806):

O processo de execução autônomo de título judicial foi, no processo civil, substituído pelo cumprimento de sentença, que é uma simples fase procedimental posterior à sentença, sem a necessidade de instauração de um novo processo (de execução). Essa substancial alteração do processo civil implica automática modificação do processo do trabalho, no que couber, tendo em vista a existência de lacuna ontológica do sistema da execução de sentença que contém obrigação de pagar previsto na CLT.

Assim, para essa corrente de pensamento, em face das lacunas ontológicas e axiológicas existentes, e diante do sincretismo processual presente no processo civil, o artigo 769 da CLT tem aplicação imediata à execução trabalhista, ou seja, dispensa a verificação acerca da matéria na lei de executivos fiscais quando as normas do processo comum proporcionarem maior efetividade ao processo do trabalho.

Constatada, assim, a existência de lacunas ontológicas e axiológicas na legislação processual trabalhista, imprescindível seria a adoção, pelo Juiz do Trabalho, de uma nova hermenêutica que equalizasse o sentido do artigo 769 consolidado com o princípio constitucional da duração razoável do processo, para que as normas processuais civis que representassem maior celeridade e efetividade à prestação jurisdicional do Estado também fossem aplicadas ao processo do trabalho.

Ademais, as modificações sociais, políticas e econômicas que ocorreram desde a entrada em vigor do texto laboral consolidado ocasionaram o envelhecimento da norma, o seu anciloseamento. Por conseguinte, o magistrado trabalhista não poderia fechar os olhos para normas do processo civil que fossem mais efetivas que as do processo laboral, e se omitir sob o argumento de que a legislação trabalhista não é omissa, pois, conforme salienta Mauro Schiavi (2009, p. 114):

[...] estão em jogo interesses muito maiores que a aplicação da legislação processual trabalhista e sim a importância do Direito Processual do Trabalho, como sendo um instrumento célere, efetivo e confiável, que garanta, acima de tudo, a efetividade da legislação processual trabalhista e a dignidade da pessoa humana.

Isto porque a morosidade processual favorece os mais ricos – empregadores – em detrimento dos mais pobres – trabalhadores – que são os mais prejudicados com a intempestividade da prestação jurisdicional (BEZERRA LEITE, 2009, p. 96).

É imperioso destacar que, no processo do trabalho, é quase sempre objeto de reivindicação da tutela do Estado a satisfação de direitos de natureza alimentar, indispensáveis à subsistência do trabalhador e de sua família. Logo, com maior razão, deve-se imprimir

celeridade ao processo trabalhista, como instrumento de concretização dos direitos sociais previstos à classe obreira.

Portanto, a partir dos posicionamentos acima identificados, pode-se concluir que a corrente evolutiva demonstra-se mais preocupada com a modernização do processo laboral, extraindo do artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho um princípio que tutela a aplicação supletiva das normas do processo comum ao processo do trabalho, sempre que os procedimentos naquele previstos viabilizem maior efetividade e celeridade à prestação jurisdicional trabalhista.

Dessa forma, desde o momento em que a norma processual trabalhista não assegure a efetividade máxima dos princípios da celeridade e da duração razoável do processo, erigidos a direito fundamental do cidadão, atraindo-se a incidência do princípio da subsidiariedade, reivindicando a aplicação supletiva das normas do processo comum, quando se apresentem mais condizentes com os princípios constitucionais mencionados.

4 AS REFORMAS DA EXECUÇÃO CIVIL E A APLICAÇÃO DA MULTA DO ARTIGO 475-J DO CPC NA EXECUÇÃO TRABALHISTA

4.1 As inovações da Lei n. 11.232/2005 no processo civil

O sistema processual civil brasileiro é representado, sobretudo, pelo Código de Processo Civil – Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – o qual foi acusado, desde a sua origem, de ser moroso, paternalista, custoso e, principalmente, preocupado com as tutelas patrimoniais em detrimento das tutelas protetivas dos direitos sociais (BEZERRA LEITE, 2009, p. 94), conforme já salientado em tópico anterior.

Também já foi registrado em momento pretérito deste estudo que, com o intuito de atribuir maior credibilidade ao processo e em busca de mais efetividade na prestação jurisdicional, ocorreram importantes reformas no diploma processual civil a partir da década de 1990, com especial destaque para o chamado “terceiro ciclo de alterações”, que ocorreu no início do século XXI e modificou substancialmente a sistemática do processo.

Essa terceira fase de transformações foi influenciada, especialmente, pelo advento da Emenda Constitucional n. 45, de 08 de dezembro de 2004, a qual incorporou ao rol de direitos e garantias fundamentais o direito à “razoável duração do processo” (artigo 5º, inciso LXXVIII, da Constituição de 1988⁹), e deu ainda maior destaque aos princípios do acesso à justiça, da efetividade da prestação jurisdicional, da celeridade e da economia dos atos processuais.

Algumas das principais alterações ocorridas nessa terceira etapa se deram por conta da Lei n. 11.232, de 22 de dezembro de 2005, considerada uma das leis mais importantes dessa reforma, pois atacou justamente um dos grandes responsáveis pelo congestionamento dos tribunais brasileiros: o sistema de execução civil por quantia certa fundada em título judicial.

A execução de sentença na seara civil, originalmente, exigia a propositura de uma nova ação, após o processo de conhecimento, para se buscar a satisfação do crédito do credor, ou seja, a instauração de uma relação processual autônoma ao processo de cognição que

⁹ Art. 5º, LXXVIII. a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

originou o título executivo. O ilustre professor e advogado Sergio Bermudes (2010, p. 99) explica:

O processo civil brasileiro tradicional manteve a *actio judicati romana*. Julgada a causa, por sentença condenatória transitada em julgado (ou por sentença a esta equiparada, por determinação da lei, pendente de recurso), cabe ao credor pedir-lhe a execução, mediante outra ação, dita ação executiva, ou de execução, cuja propositura desencadeia uma segunda relação processual, que é o processo de execução. No sistema tradicional, este processo, regido também pelo princípio dispositivo (CPC, art. 2º), só se instauraria mediante provocação (art. 614).

Essa situação possuía diversos desdobramentos que contribuíam para a morosidade do processo, como, por exemplo, a exigência de uma nova citação do réu, o qual poderia utilizar-se de subterfúgios para não ser encontrado e, assim, prolongar a demanda. Além disso, quando citado, o devedor poderia se opor à execução por meio de “embargos à execução”, os quais, até o seu julgamento, suspendiam o processo executivo. Outro fator que colaborava para o prolongamento da execução era o fato de que o próprio devedor poderia indicar os bens que seriam penhorados, o que importava, muitas vezes, na indicação de bens que não serviam à satisfação do crédito do credor.

Assim, objetivando alterar esse ambiente de morosidade no qual se encontrava o sistema processual civil brasileiro, surgiu, dentre outras, a Lei n. 11.232/2005. Esse diploma normativo, em vigor desde 23 de junho de 2006 e oriundo de anteprojeto de lei apresentado pelo Instituto Brasileiro de Direito Processual – IBDP, alterou profundamente a execução civil por quantia certa fundada em título judicial, modificando conceitos clássicos previstos na redação original do CPC de 1973.

A Lei n. 11.232/2005 transformou a natureza da execução por quantia certa fundada em título judicial, que deixou de constituir-se em um processo autônomo e passou a ser mera etapa de um processo que abarca tanto a fase cognitiva quanto a fase de cumprimento de sentença. Dessa forma, o processo passa a ser entendido como “uno”, “sincrético”. A esse respeito, Ada Pellegrini Grinover (2006, p. 15) comenta:

Decorrente de projeto de Athos Gusmão Carneiro, amplamente debatido no Instituto Brasileiro de Direito Processual Civil e, depois, com a comunidade jurídica, a Lei 11.232/2005 traz profunda modificação em todo o direito processual brasileiro e seus institutos. **A principal característica da lei – denominada de cumprimento da sentença – consiste na eliminação da figura do processo autônomo de execução fundado na sentença civil condenatória ao pagamento de quantia certa**, generalizando o disposto nos arts. 461 e 461-A do CPC. Agora, a efetivação dos preceitos contidos em qualquer sentença civil condenatória se realizará em prosseguimento ao mesmo processo no qual esta for proferida. (destacou-se)

Em outras palavras, não há mais que se iniciar um processo de execução autônomo quando se está diante de uma sentença condenatória ao pagamento de quantia certa, mas, sim, dar-se sequência a um novo procedimento dentro do mesmo processo, iniciando-se a chamada “fase de cumprimento de sentença”. Com isso, passou a existir um só processo, desde a petição inicial, na fase cognitiva, até a satisfação do credor, na fase executiva (GONÇALVES, 2011, p. 636).

Desse modo, o processo sincrético tornou-se a regra nas sentenças civis condenatórias, com exceção das causas contra a Fazenda Pública, uma vez que o sincretismo processual já era aplicado¹⁰ nas obrigações de fazer, não fazer e de entrega de coisa, de acordo com os artigos 461¹¹ e 461-A¹² do CPC.

Após essas importantes considerações, passa-se, por oportuno, ao apontamento de algumas das principais alterações realizadas pela Lei n. 11.232/2005 no sistema processual civil pátrio, em especial àquelas que melhor representam a busca por celeridade e efetividade na prestação jurisdicional, que foi a força motriz para o legislador brasileiro editar a norma em comento.

As primeiras modificações introduzidas pela lei em apreço atingiram os dispositivos legais relativos à definição de sentença – § 1º do artigo 162 do CPC – e à extinção do processo – artigos 267 e 269 do CPC.

Com a reforma, a sentença passou a ser definida como “o ato do juiz que impõe algumas das situações previstas nos artigos 267 e 269 do CPC”, em substituição à definição anterior, segundo a qual “sentença é o ato pelo qual o juiz põe termo ao processo, decidindo ou não o mérito da causa”. Essa modificação foi salutar, porquanto, com a nova sistemática, a

¹⁰ A Lei n. 8.952/1994 alterou a redação original do artigo 461 do CPC, tornando mandamentais as sentenças condenatórias em obrigações de fazer e não fazer. Posteriormente, a Lei n. 10.444/2002 – que acrescentou ao CPC o art. 461-A – tornou a sentença condenatória em entrega de coisa também mandamental. Assim, nas sentenças condenatórias em obrigações de fazer, não fazer e de entrega de coisa não havia mais a necessidade de instauração um processo de execução, bastando promover o cumprimento da sentença.

Dessa forma, “o procedimento previsto no Livro II do CPC, arts. 632 a 643, passou a disciplinar apenas as execuções de obrigação de fazer e não fazer fundadas em título extrajudicial, já que as fundadas em título judicial não constituíam mais um processo autônomo, processando-se como mero cumprimento de sentença, na forma do art. 461” (GONÇALVES, 2011, p. 636).

¹¹ Art. 461. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

¹² Art. 461-A. Na ação que tenha por objeto a entrega de coisa, o juiz, ao conceder a tutela específica, fixará o prazo para o cumprimento da obrigação.

sentença não tem mais o condão de extinguir o processo e, sim, de finalizar a fase de conhecimento.

Outra modificação substancial ocorreu em relação ao instituto da “liquidação de sentença”, o qual, anteriormente, localizava-se no Livro II do Código de Processo Civil, relativo ao processo de execução, e, agora, foi deslocado para o Livro I, que trata do processo de conhecimento. Assim, a liquidação de sentença passou a ser disciplinada pelo Capítulo IX do Título VIII do Livro I. Esse Capítulo é composto pelos artigos 475-A a 475-H, que substituíram os artigos 603 a 611 expressamente revogados pela referida lei.

Com essa nova disposição, ocorreu uma significativa mudança: o § 1º do artigo 475-A do CPC¹³ passou a prever que o executado será apenas intimado do requerimento de liquidação de sentença, em substituição à citação antes prevista.

Pode-se perceber que essa foi uma modificação lógica, visto que a liquidação passou a ser entendida como mera fase preparatória à execução, e se a execução também é apenas uma fase do processo, não seria necessária nova citação. Vale salientar que, na sistemática antiga, havia a necessidade de nova citação do devedor para se iniciasse o “processo de execução”, conforme previa o revogado artigo 611 do CPC, o que aumentava ainda mais a burocracia e comprometia a celeridade e a efetividade da prestação jurisdicional.

Como exemplo da busca por efetividade característica da Lei n. 11.232/2005, o artigo 475-A do diploma processual estabeleceu, de forma genérica, que a intimação do requerimento de liquidação realizado pelo credor poderá ser feita na pessoa do advogado do devedor. A melhor interpretação dessa disposição é no sentido de que a intimação poderá ser realizada na pessoa do advogado em qualquer espécie de liquidação, seja por arbitramento, por artigos ou por cálculos, diferentemente da previsão do sistema antecedente, que permitia que a intimação do devedor fosse feita por meio de seu advogado somente quando a liquidação ocorresse por cálculos.

Convém registrar, ademais, que a natureza jurídica da decisão que resolve a liquidação de sentença também foi alterada. Na estrutura anterior, a decisão era uma verdadeira sentença, da qual cabia recurso de apelação. A partir da Lei n. 11.232/2005, passou a ter caráter de decisão interlocutória, contra a qual cabe agravo de instrumento.

¹³ Art. 475-A. Quando a sentença não determinar o valor devido, procede-se à sua liquidação.
§1º. Do requerimento de liquidação de sentença será a parte intimada, na pessoa de seu advogado.
[...]

O ponto crucial da reforma, no entanto, foi a eliminação da figura do processo autônomo de execução quando esta se fundar em sentença civil condenatória ao pagamento de quantia certa.

A execução por quantia certa baseada em título judicial passou a ser disciplinada pelo Capítulo X do Título VIII do Livro I do Código de Processo Civil. Esse capítulo é intitulado de “cumprimento de sentença” e compreende os artigos 475-I a 475-R.

Além do sincretismo processual estabelecido com o advento da Lei n. 11.232/2005, que transformou a execução de sentença em mera fase processual, retirando-lhe o caráter de ação autônoma, outra alteração substancial foi a proveniente do artigo 475-J do diploma processual civil.

O caput do artigo 475-J do CPC prevê a imposição de uma multa de 10% (dez por cento) sobre o valor da condenação ao devedor que deixar de pagar, espontaneamente e no prazo de 15 (quinze) dias, a quantia a que fora condenado, conforme se extrai do texto legal:

Art. 475-J. Caso o devedor, condenado ao pagamento de quantia certa ou já fixada em liquidação, não o efetue no prazo de quinze dias, o montante da condenação será acrescido de multa no percentual de dez por cento e, a requerimento do credor e observado o disposto no art. 614, inciso II, desta Lei, expedir-se-á mandado de penhora e avaliação.

A natureza jurídica desse dispositivo é objeto de controvérsia na doutrina e será aprofundada em tópico posterior deste trabalho. Pode-se afirmar, todavia, com amparo na melhor posição doutrinária, que ele tem a finalidade de estimular o devedor a cumprir espontaneamente a obrigação e, ao mesmo tempo, penalizá-lo quando não o faz (SCHIAVI, 2009, p. 852). Com isso, inverte-se, ainda que minimamente, o ônus da demora na tramitação do processo.

Importante anotar, nesse ponto, outra questão que suscita discussões doutrinárias: o momento em que se iniciará o prazo de 15 dias para que o devedor efetue o pagamento sem a incidência da multa. Parcela dos juristas entende que o prazo para pagamento conta-se da intimação do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da decisão de liquidação. Essa é a posição de Daniel Carnio Costa (2006, p. 110), para quem “o devedor condenado ao pagamento de quantia certa ou já fixada em liquidação será intimado da sentença ou da decisão de liquidação e terá o prazo de 15 dias para fazer o pagamento”. Esse entendimento, como se verá posteriormente, é o que predomina no Superior Tribunal de Justiça.

Por outro lado, doutrinadores do quilate de Athos Gusmão Carneiro (2005, p. 57) sustentam que “tal prazo passa automaticamente a fluir da data em que a sentença [...] se torne exequível, quer por haver transitado em julgado, quer por interposto recurso sem efeito suspensivo”. Não obstante, essa discussão será retomada em tópico posterior, para ser analisada com mais profundidade.

Outra inovação trazida pelo o artigo 475-J do CPC e tendente a acelerar a tramitação do processo, foi a desnecessidade de nova citação na fase de execução, que passou a admitir a imediata expedição de mandado de penhora e avaliação após o decurso do prazo de 15 dias para pagamento espontâneo pelo devedor. Salienta-se, porém, que é necessário que haja pedido nesse sentido por parte do credor, uma vez que o magistrado não possui a prerrogativa de promover de ofício a execução civil, como ocorre na execução trabalhista (GONÇALVES, 2011, p. 640).

Assim, no sistema processual civil em vigor, transcorrido o prazo de 15 dias para pagamento após o trânsito em julgado de sentença líquida ou de decisão proferida na fase de liquidação de sentença, admite-se que seja expedido mandado de penhora e avaliação de bens, a requerimento do credor, ato do qual o devedor não precisará ser intimado pessoalmente.

Mais uma relevante modificação foi a apresentada pelo § 1º do artigo 475-J do CPC¹⁴, que alterou o instrumento pelo qual o devedor pode se opor à execução. Antes da Lei n. 11.232/2005, os “embargos à execução”, disciplinados nos artigos 745 e 746 do CPC e com natureza de ação autônoma incidental, eram os meios adequados para o devedor se defender no processo executivo, podendo-se valer, ainda, do recurso de apelação caso seus embargos fossem julgados improcedentes.

Atualmente, no entanto, não mais se admite a interposição de embargos à execução de títulos judiciais, à exceção das execuções de títulos judiciais contra a Fazenda Pública. Dessa forma, o meio de defesa adequado para o devedor resistir na fase de cumprimento de sentença passou a ser a “impugnação”, a qual, em regra, não possui efeito suspensivo, conforme previsão do artigo 475-M do CPC¹⁵, o que possibilita o prosseguimento da execução mesmo quando de sua apresentação. Além disso, é recorrível por intermédio de

¹⁴ Art. 475-J. [...] §1º. Do auto de penhora e de avaliação será de imediato intimado o executado, na pessoa de seu advogado (arts. 236 e 237), ou, na falta deste, o seu representante legal, ou pessoalmente, por mandado ou pelo correio, podendo oferecer impugnação, querendo, no prazo de quinze dias.

¹⁵ Art. 475-M. A impugnação não terá efeito suspensivo, podendo o juiz atribuir-lhe tal efeito desde que relevantes seus fundamentos e o prosseguimento da execução seja manifestamente suscetível de causar ao executado grave dano de difícil ou incerta reparação.

agravo de instrumento, nos termos do parágrafo 3º do citado artigo 475-M (GONÇALVES, 2011, p. 642).

Essa modificação do instrumento recursal cabível na fase executiva foi importante, pois o agravo de instrumento, em tese, tem tramitação mais célere do que a apelação, o que reforça a noção de simplicidade e celeridade dessa fase do processo.

Convém salientar, ainda, a novidade trazida pelo § 3º do artigo 475-J da carta processual civil, que dispõe que “o exequente poderá, em seu requerimento, indicar desde logo os bens a serem penhorados”.

A partir desse dispositivo, o credor passou a ter o direito de, no momento em que requer a expedição do mandado de penhora e avaliação, indicar bens do devedor dos quais tenha conhecimento e entenda que sejam aptos para satisfazer o seu crédito. Isso veio a amenizar aquela problemática do processo de execução anterior à Lei n. 11.232/2005, na qual apenas o devedor poderia indicar os bens a serem penhorados, resultando, muitas vezes, na indicação de bens que não eram idôneos para satisfazer o crédito do credor, o que procrastinava ainda mais o processo.

Destaca-se, ademais, o § 4º do artigo 475-J do CPC¹⁶, o qual prevê que, em caso de pagamento parcial do montante da condenação por parte do devedor, a multa de 10% incidirá apenas sobre o restante da dívida. Tal disposição reflete “a aplicação, em sede processual, dos princípios da equidade e da justiça contratual” (FERREIRA, 2006), o que evita discussões futuras desnecessárias e contribui para a celeridade processual.

Anota-se, por fim, que, para conferir maior agilidade e efetividade no cumprimento da sentença, facilitando a prática dos atos executivos, a Lei n. 11.232/2005 previu a possibilidade de a execução se processar no juízo do atual domicílio do executado ou do local onde se encontrarem seus bens, consoante dispõe o § único do artigo 475-P¹⁷ do diploma processual civil.

¹⁶ §4º. Efetuado o pagamento parcial no prazo previsto no caput deste artigo, a multa de dez por cento incidirá sobre o restante.

¹⁷ Art. 475-P. O cumprimento da sentença efetuar-se-á perante:

[...]

II – o juízo que processou a causa no primeiro grau de jurisdição;

[...]

Parágrafo único. No caso do inciso II do caput deste artigo, o exequente poderá optar pelo juízo do local onde se encontram bens sujeitos à expropriação ou pelo do atual domicílio do executado, casos em que a remessa dos autos do processo será solicitada ao juízo de origem.

De todo o exposto, apresentados os principais pontos que, com o intuito de agilizar o processo, foram alterados na execução civil, pode-se observar que as modificações introduzidas pela Lei n. 11.232/2005 estão em consonância com os princípios da celeridade e da efetividade da prestação jurisdicional. É o que Nelson Nery Junior (2006, p. 639) entende quando afirma que “[...] o que a Reforma da Lei n. 11.232/2005 fez foi desburocratizar, simplificar, informalizar a ação e o processo de execução, que continuam revestindo a atividade jurisdicional satisfativa [...] de sua natureza executiva”.

Conclui-se, assim, que a reformas advindas com a lei em análise buscaram contribuir para a modernização e a eficiência do processo civil brasileiro, ao torná-lo um instrumento mais adequado e célere para o cumprimento das sentenças, com vistas à satisfação do direito material do credor.

4.2 Natureza jurídica e termo inicial da multa do artigo 475-J do CPC

Após as considerações acima delineadas acerca das principais modificações realizadas pela Lei n. 11.232/2005 no âmbito do processo civil brasileiro, é importante destacar algumas questões controvertidas a respeito da multa prevista no artigo 475-J do CPC, uma vez que esta foi uma das maiores inovações advindas com aquela norma.

Como já mencionado neste trabalho, o artigo 475-J do CPC prevê, em seu caput, a incidência de uma multa de 10% (dez por cento) sobre o valor total da condenação quando o devedor não adimplir, no prazo de 15 dias, a obrigação de pagar quantia certa que lhe foi imposta.

Diante desse significativo dispositivo introduzido no Código de Processo Civil, surgiram inúmeras discussões acerca de qual seria a natureza jurídica da referida multa e o marco inicial de contagem do prazo para o cumprimento da sentença.

Existem três interpretações distintas no que tange à natureza jurídica da multa: a primeira lhe atribui caráter coercitivo, a segunda, punitivo, e a terceira, híbrido.

Para Luiz Rodrigues Wambier, Teresa Arruda Alvim Wambier e José Miguel Garcia Medina (2006, p. 144), a multa do artigo 475-J do CPC atua como uma medida coercitiva, porquanto o simples fato de sua existência compele psicologicamente o devedor a adimplir a obrigação dentro do prazo estipulado pela lei. É o que lecionam:

Com efeito, **é prevista uma medida executiva coercitiva** ope legis, já que o descumprimento da obrigação reconhecida na sentença condenatória acarretará a incidência de multa de 10% sobre o valor da condenação. [...] A norma do art. 475-J do CPC impõe, de modo taxativo, a incidência da multa no caso de descumprimento da condenação, não podendo o juiz optar entre esta e outra medida coercitiva. [...] **Com o art. 475-J do CPC, o uso da coerção para o cumprimento da sentença que condena ao pagamento de soma em dinheiro se generalizou, embora a medida coercitiva admissível se restrinja à multa.** (destacou-se).

Como corolário desse entendimento, os autores mencionados sustentam que a multa do artigo 475-J, por ser medida coercitiva e não punitiva, pode ser cumulada com a multa do artigo 14, inciso V e § único do CPC¹⁸, que prevê punição quando as partes praticarem atos atentatórios ao exercício da jurisdição, o que não caracterizaria, dessa forma, dupla punição.

Cássio Scarpinella Bueno (2006, p. 132) advoga para essa tese quando afirma:

[...] a multa tem clara natureza coercitiva e visa incutir no espírito do devedor que as decisões jurisdicionais devem ser cumpridas e acatadas de imediato, sem tergiversações, sem delongas, sem questionamentos, sem hesitações, na exata medida em que elas sejam eficazes, isto é, na exata medida em que elas surtam seus regulares efeitos.

Nesse passo também leciona Humberto Dalla Bernardina Pinho (2012, p. 348), para quem “A multa prevista no art. 475-J possui natureza de coerção, para que o executado se sinta obrigado a cumprir o que está no ato decisório e, por isso, possui semelhança com as astreintes”. O autor ressalva, porém, que, enquanto a astreinte é multa fixada pelo juiz, o percentual da multa do artigo 475-J é previsto pela lei.

Essa também é a posição do Ministro da Suprema Corte Luiz Fux (2008, p. 175), que entende que, por ser a multa uma imposição legal e ter caráter coercitivo, não há margem para a discricionariedade do magistrado no tocante à sua aplicação.

Por outro lado, a segunda corrente patrocina a ideia de que a multa em questão tem caráter punitivo, porquanto a sua incidência somente ocorrerá caso o executado não

¹⁸ Art. 14. São deveres das partes e de todos aqueles que de qualquer forma participam do processo:

[...]

V - cumprir com exatidão os provimentos mandamentais e não criar embaraços à efetivação de provimentos judiciais, de natureza antecipatória ou final.

Parágrafo único. Ressalvados os advogados que se sujeitam exclusivamente aos estatutos da OAB, a violação do disposto no inciso V deste artigo constitui ato atentatório ao exercício da jurisdição, podendo o juiz, sem prejuízo das sanções criminais, civis e processuais cabíveis, aplicar ao responsável multa em montante a ser fixado de acordo com a gravidade da conduta e não superior a vinte por cento do valor da causa; não sendo paga no prazo estabelecido, contado do trânsito em julgado da decisão final da causa, a multa será inscrita sempre como dívida ativa da União ou do Estado.

cumpra com a condenação voluntariamente no prazo estabelecido. Dessa forma, descumprindo o devedor a sua obrigação, sofreria a devida punição. José Maria Rosa Tesheiner (2006, p. 121), ao se referir à multa em tela, adverte que “[...] não se trata de astreinte, ou seja, de multa para coagir o devedor, mas de pena, à semelhança da multa contratual”.

Já para a terceira corrente doutrinária, a multa do artigo 475-J do CPC possui um caráter híbrido e se adapta a cada momento processual. Filiam-se a essa vertente, dentre outros, Fredie Didier Júnior, Luiz Guilherme Marinoni e Mauro Schiavi.

Para eles, a multa tem dupla finalidade: medida coercitiva, que serve de fator motivacional para o adimplemento dentro do prazo legal, e, caso isso não ocorra, medida sancionatória, que pune o inadimplemento com o acréscimo de 10% (dez por cento) sobre o total da condenação.

O doutrinador Luiz Guilherme Marinoni (2004, p. 4) bem adverte que a multa “deve ser vista como coerção e como sanção”, já que ela pode se transformar em sanção pecuniária após não ter atingido o seu verdadeiro fim (coercitivo).

Mauro Schiavi (2009, p. 852) também se filia a essa corrente, ao afirmar que a multa em análise tem natureza híbrida, uma vez que mescla seu caráter inibitório, isto é, de evitar o descumprimento da obrigação, com seu caráter sancionatório, no sentido apenar o devedor pelo não pagamento espontâneo da condenação.

Ainda nessa esteira de pensamento, Cléber Lúcio de Almeida (2006, p. 49) comenta:

A multa aludida no texto legal em questão é imposta como medida de pressão psicológica, destinada a compelir o devedor a cumprir a sua obrigação de pagar quantia certa (trata-se de medida de coerção indireta, por incidir sobre a vontade do devedor). Se, mesmo diante da cominação da multa, a obrigação não for cumprida, a multa será cumulada ao valor do crédito (nesse momento, a multa assume a feição de sanção pecuniária pelo inadimplemento da obrigação imposta na decisão judicial).

Desse modo, a corrente híbrida parece ser a que melhor representa o verdadeiro sentido da norma analisada, pois a multa pode incidir em dois momentos distintos, ora servindo de coerção para que o devedor pague o que é devido, ora penalizando-o por não ter adimplido com a obrigação no prazo legal.

Pode-se observar, assim, que a intenção do legislador ao elaborar a multa aqui analisada foi a de tentar acelerar a prestação da tutela jurisdicional executiva, com obediência aos princípios da celeridade e da razoável duração do processo.

Urge destacar, ainda, outro ponto controvertido tanto na doutrina quanto na jurisprudência pátria: o momento em que se inicia, na seara civil, a contagem do prazo de 15 dias – estipulado no caput do artigo 475-J do CPC – para pagamento voluntário da obrigação.

Parcela considerável da doutrina entende ser necessária a intimação do devedor, na pessoa de seu advogado, para que se tenha início o prazo para pagamento voluntário do montante fixado na condenação. Esse é o entendimento de Fredie Didier Jr. (2010, p. 518) quando afirma que “[...] parece que a melhor interpretação é a que exige a intimação do devedor, que pode ser feita pela imprensa oficial, dirigida ao seu advogado, consoante a tendência que vem se firmando em nosso ordenamento”.

Para Cassio Scarpinella Bueno (2012, p. 183), a intimação do devedor, por meio de seu advogado, para que se inicie o prazo de 15 dias para pagamento é medida que se impõe pela ordem constitucional:

[...] forte na noção constitucional de que o cumprimento escorreito do julgado pressupõe **adequada publicidade** e condições materiais suficientes que atestem que há uma decisão judicial eficaz, apta para ser cumprida, **é que o entendimento de que o prazo do caput do art. 475-J depende de prévia ciência do devedor, por intermédio de seu advogado, de que o julgado reúne as condições suficientes para cumprimento.** (destacou-se)

Há ainda aqueles, em menor número, que entendem que a intimação deveria ser pessoal, ou seja, o próprio devedor deveria ser intimado para pagar em 15 dias.

Por outro lado, doutrinadores de renome defendem que o termo inicial do prazo previsto no artigo 475-J do CPC seria o momento em que a decisão judicial se torna exequível definitivamente, com o seu trânsito em julgado, independentemente de intimação específica do devedor para o seu cumprimento.

Nessa linha, José Eduardo Carreira Alvim e Luciana G. Carreira Alvim Cabral (2008, p. 272) comentam:

Transitada em julgado a sentença condenatória, não é necessário que a parte vencida, pessoalmente ou por seu advogado, seja intimada para cumpri-la. Cabe ao vencido adimplir espontaneamente a obrigação, em quinze dias, sob pena de ver sua dívida automaticamente acrescida de 10%. (destacou-se)

Outros doutrinadores ainda afirmam que o termo inicial do prazo de 15 dias ocorre quando a decisão judicial se torna exigível, seja pelo trânsito em julgado, seja pela interposição de recurso sem efeito suspensivo. Araken de Assis (2007, p. 193) adota esse posicionamento, asseverando que o prazo flui da data em que a condenação se torna exigível, isto é, tanto na execução definitiva, quanto na provisória. Aduz, ademais, o jurista:

Não se previu qualquer intimação pessoal do executado, ou do seu advogado, como termo inicial do prazo. Era ideia fixa do legislador dispensar nova citação, na fase de cumprimento, economizando tempo precioso e evitando percalços na sempre trabalhosa localização do devedor.

Os partidários dessa corrente argumentam, também, que atrelar a fluência do prazo de 15 dias a uma intimação dirigida ao advogado do devedor significaria apequenar a radical transformação que a Lei n. 11.232/2005 trouxe para o modelo de cumprimento das obrigações de pagar quantia certa.

Essa divergência se reflete em diversos tribunais do país, inclusive no Superior Tribunal de Justiça, no qual, até recentemente, era possível encontrar julgamentos distintos, ora entendendo pela necessidade de intimação, ora não. Denota-se da ementa abaixo transcrita o posicionamento que defende a intimação do causídico do devedor:

AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO ESPECIAL. PROCESSO CIVIL. EXECUÇÃO. CUMPRIMENTO DE SENTENÇA. ART. 475-J DO CPC. LEI N. 11.232/05. **PRAZO DO ART. 475-J DO CPC. TERMO INICIAL. PRIMEIRO DIA ÚTIL POSTERIOR À PUBLICAÇÃO DA INTIMAÇÃO DO DEVEDOR NA PESSOA DO ADVOGADO.**

[...]

2. Concedida a oportunidade para o adimplemento voluntário do crédito exequendo, o não-pagamento no prazo de quinze dias importará na incidência sobre o montante da condenação de multa no percentual de dez por cento (art. 475-J do CPC), **compreendendo-se o termo inicial do referido prazo o primeiro dia útil posterior à data da publicação de intimação do devedor na pessoa de seu advogado.** (STJ - AgRg no REsp 1109629/RS, 4ª Turma, Rel. Min. João Otávio De Noronha, j. 03/09/2009, p. 14/09/2009). (destacou-se)

Já em sentido oposto, sustentando que o início do prazo de 15 dias ocorre no momento imediato após o trânsito em julgado da decisão judicial, independentemente de nova intimação do devedor ou de seu advogado para o seu cumprimento, aponta-se:

RECURSO ESPECIAL – CUMPRIMENTO DE SENTENÇA – IMPUGNAÇÃO - VALOR PATRIMONIAL DA AÇÃO (VPA) – IMUTABILIDADE DA COISA JULGADA – DIVIDENDOS – PAGAMENTO A PARTIR DA INTEGRALIZAÇÃO – **MULTA DO ART. 475-J, DO CPC – INCIDÊNCIA INDEPENDENTE DE INTIMAÇÃO** – HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS – CABÍVEIS TAMBÉM NO CUMPRIMENTO DE SENTENÇA – RECURSO ESPECIAL A QUE SE NEGA PROVIMENTO.

[...]

III - No cumprimento de sentença, não há necessidade de ser o devedor intimado para, então, se iniciar a contagem dos 15 (quinze) dias para o pagamento, tendo em vista que o prazo flui do trânsito em julgado da sentença na qual o devedor já foi intimado, quando de sua publicação, na pessoa de seu advogado. Isso é o que determina o art. 475-J do CPC, para caso em que se trata de quantia certa, que não requer liquidação de sentença, perícia ou outro trabalho técnico de elevada complexidade. Correta a aplicação da multa. Precedentes (STJ - REsp 1.136.370-RS, 3ª Turma, Rel. Min. Massami Uyeda, j. 18/02/2010, p. 03/03/2010). (destacou-se)

Esse último, aliás, era o entendimento predominante no Superior Tribunal de Justiça até o início do ano de 2010. No entanto, a necessidade de uniformizar a jurisprudência fez a Corte Especial do STJ, no julgamento do Recurso Especial 940.274/MS, em 07 de abril de 2010, decidir, por maioria, pela necessidade de a intimação para pagamento ser feita na pessoa do advogado, após o trânsito em julgado da decisão (PINHO, 2012, p. 348).

Na oportunidade, o Ministro João Otávio de Noronha destacou que a intimação do devedor por meio de seu advogado – e não pessoalmente – seria a solução que melhor atenderia ao objetivo da reforma processual. Isso porque a ausência de qualquer intimação seria uma medida muito onerosa para o devedor, e, por outro lado, a sua intimação pessoal implicaria em reeditar a antiga citação do processo executivo, justamente o que se buscou evitar com a modificação implementada pela Lei n. 11.232/2005. O Ministro lembrou, ainda, que a dificuldade de localizar o devedor para aquela segunda citação após o término do processo de conhecimento era um dos grandes entraves do sistema anterior, sendo esse o motivo de ter sido eliminada.

Observa-se, portanto, que o entendimento recente do Superior Tribunal de Justiça é o de que o prazo de 15 dias para pagamento voluntário da condenação, previsto no caput do artigo 475-J do Código de Processo Civil, conta-se da intimação do advogado do devedor após o trânsito em julgado da sentença condenatória.

Desse modo, analisados esses tópicos importantes acerca da multa do artigo 475-J do diploma processual civil, com o exame de como esse dispositivo é interpretado nesta seara, passa-se a explorar a possibilidade de sua aplicação no âmbito trabalhista.

4.3 A aplicação da multa do artigo 475-J do CPC na execução trabalhista

Conforme já explanado neste trabalho, o Direito Processual Civil sofreu importantes reformas em sua estrutura nas últimas décadas, com especial destaque para as inovações advindas com a Lei n. 11.232/2005, as quais buscaram modernizar o processo e torná-lo mais célere e efetivo. Juntamente com essas alterações, surgiram inúmeras discussões na doutrina e na jurisprudência acerca da possibilidade de aplicação dos novos dispositivos do CPC no processo do trabalho, sendo que uma das maiores polêmicas diz respeito à incidência da multa prevista no artigo 475-J do diploma processual civil na execução trabalhista.

Também já foram anotadas em momento anterior desta pesquisa as duas principais interpretações dadas ao artigo 769¹⁹ da Consolidação das Leis do Trabalho, norma esta que regula a aplicação subsidiária do direito processual comum ao processo laboral. Convém aqui, porém, lembrá-las brevemente.

A corrente de interpretação “restritiva” do artigo 769 da CLT sustenta que a utilização supletiva do Código de Processo Civil no processo do trabalho só é possível quando haja omissão legal do texto consolidado e quando a norma a ser transposta seja compatível com os princípios e regras do processo laboral. Dessa forma, inexistindo lacuna normativa na CLT, seriam inaplicáveis os dispositivos do processo comum no âmbito trabalhista.

Especificamente na fase executiva do processo do trabalho, essa vertente argumenta que a aplicação subsidiária de dispositivos do processo comum só terá cabimento quando for constatada omissão no texto laboral e também na lei de executivos fiscais (Lei n. 6.830/1980), uma vez que esta é a primeira fonte subsidiária da fase executória trabalhista, consoante preceitua o artigo 889²⁰ da CLT.

Para a corrente “evolutiva”, no entanto, é possível a aplicação de normas do CPC no processo laboral mesmo quando haja dispositivos regulamentadores da matéria na legislação obreira, desde que estes representem lacunas ontológicas ou axiológicas e que as normas a serem utilizadas subsidiariamente sejam mais adequadas à realidade trabalhista e contribuam para a razoável duração do processo e à efetividade da prestação jurisdicional.

¹⁹ 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.

²⁰ 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.

No tocante à execução, a teoria evolutiva defende a desnecessidade de se utilizar primeiramente a Lei n. 6.830/1980 quando existir lacuna ontológica ou axiológica em norma processual trabalhista e quando as normas do processo civil proporcionarem maior efetividade ao processo do trabalho.

A partir dessas argumentações, surgem posicionamentos distintos no que se refere à aplicabilidade da multa do artigo 475-J do CPC no processo laboral.

Os que advogam pela inaplicabilidade da mencionada multa na seara trabalhista aduzem que a Consolidação das Leis do Trabalho não é omissa quanto ao tema, havendo disciplina própria em seus artigos 880²¹ e seguintes (GARCIA, 2012, p. 699). Efetivamente, o artigo 880 da CLT determina a expedição de mandado de citação para que o executado, no caso de execução por quantia certa, pague no prazo de 48 (quarenta e oito) horas ou garanta a execução, e, caso assim não proceda, o artigo 883 do texto celetista prevê que:

[...] seguir-se-á penhora dos bens, tantos quantos bastem ao pagamento da importância da condenação, acrescida de custas e juros de mora, sendo estes, em qualquer caso, devidos a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial.

Dessa forma, não haveria lacuna normativa na CLT que justificasse a utilização supletiva do artigo 475-J do CPC. Esse entendimento é o que prevalece no Tribunal Superior do Trabalho na atualidade, como se observa na ementa dos Embargos em Recurso de Revista julgados pela sua Subseção Especializada em Dissídios Individuais I:

MULTA DO ART. 475-J DO CPC. INCOMPATIBILIDADE COM O PROCESSO DO TRABALHO. REGRA PRÓPRIA COM PRAZO REDUZIDO. MEDIDA COERCITIVA NO PROCESSO TRABALHO DIFERENCIADA DO PROCESSO CIVIL. [...] **A aplicação de norma processual extravagante, no processo do trabalho, está subordinada a omissão no texto da Consolidação.** Nos incidentes da execução o art. 889 da CLT remete à Lei dos Executivos Fiscais, com fonte subsidiária. Persistindo a omissão o direito processual comum é, como quer o art. 769, o processo civil como fonte subsidiária por excelência. **Não há omissão no art. 880 da CLT a autorizar a aplicação subsidiária.** Nesse sentido a jurisprudência da c. SDI se firmou, no julgamento dos leading case E-RR- 38300-47.2005.5.01.0052 (Relator Ministro Brito Pereira) e E-RR - 1568700-64.2006.5.09.0002 (Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga), julgados em 29/06/2010. Recurso de embargos conhecido e provido, no tema, para afastar a multa do art. 475-J do CPC. (TST - E-RR 348000-24.2005.5.09.0513, SBDI-I, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, j. 19/08/2010, p. 17/12/2010). (destacou-se).

²¹ 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.** (destacou-se).

Impende destacar, nesse ponto, que o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região coaduna com esse entendimento, tendo editado, inclusive, súmula acerca da matéria:

SÚMULA N.º 34 - ART. 475-J DO CPC. INAPLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. A cominação prevista no art. 475-J do CPC é inaplicável ao processo do trabalho.

De outro lado, há os que defendem a aplicação da multa em análise no processo do trabalho, fundamentando-se, para isso, na existência de lacunas ontológicas e axiológicas no texto consolidado, assim como na existência de mecanismos na CLT que permitem ao magistrado trabalhista impor cominações para que a sentença laboral seja efetivamente cumprida.

Assim, a omissão que autoriza a incidência supletiva de dispositivo da legislação processual comum no processo trabalhista não ocorre apenas na hipótese de completa ausência de norma específica, mas também quando a norma celetista não mais guarda harmonia com os fatos e valores sociais vigentes (lacuna ontológica), bem como quando sua aplicação resulta em injusta solução dos conflitos de interesse (lacuna axiológica).

Essa corrente sustenta, portanto, que as normas da execução trabalhista não estão em harmonia com o princípio constitucional da duração razoável do processo, nem importam em solução tempestiva, justa e satisfatória das demandas postas ao exame da Justiça do Trabalho. Esse descompasso é verificado especialmente quando as normas juslaborais são confrontadas com os dispositivos da execução por quantia certa fundada em título judicial do processo civil, que, com as alterações introduzidas pela Lei n. 11.232/2005, passou a dispor de mecanismos, como a multa do artigo 475-J, que contribuem para que a fase executiva tramite de forma mais célere e efetiva.

Além disso, segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 699), não há, nos dispositivos referentes à execução trabalhista, qualquer previsão de multa na hipótese de o executado não efetuar o pagamento da condenação, o que caracterizaria, inclusive, uma lacuna normativa e ensejaria, por si só, a aplicação da multa em questão.

Essa interpretação também encontra voz em Turmas do Tribunal Superior do Trabalho, conforme se extrai do julgamento do Recurso de Revista que precedeu aos Embargos em Recurso de Revista anteriormente citados, no qual assim foi decidido:

MULTA DO ART. 475-J DO CPC - APLICAÇÃO SUPLETIVA - POSSIBILIDADE - COMPATIBILIDADE COM OS PRINCÍPIOS DA LEGISLAÇÃO INSTRUMENTAL TRABALHISTA. A aplicação dos preceitos da legislação processual comum ao direito processual do trabalho depende da

existência de omissão e de compatibilidade com as demais regras e princípios que informam a atuação da jurisdição especializada (CLT, art. 769). Mas **o exame em torno da importação de regra processual, nos parâmetros indicados, deve considerar não a literalidade dos dispositivos considerados, mas os postulados axiológicos - ou finalidades sociais (LICC, art. 5.º) - por eles tutelados.** Nesse sentido, **considerado o significado contemporâneo da garantia de acesso à Justiça (Constituição Federal, art. 5.º, XXXV e LXXVIII) e a essencialidade do crédito trabalhista para a subsistência do trabalhador, nada obsta a plena aplicação da regra inscrita no art. 475-J do CPC ao rito executivo trabalhista,** impondo-se ao devedor a multa de 10% sobre o valor da execução na hipótese de, regularmente intimado, não promover o depósito ou pagamento da respectiva importância. . (TST - RR 348000-24.2005.5.09.0513, 3ª Turma, Rel. Juiz Conv. Douglas Alencar Rodrigues, j. 24/06/2009, p. 14/08/2009). (destacou-se).

Nos diversos Tribunais Regionais do Trabalho do país também são encontrados fortes posicionamentos nesse sentido, como se pode perceber do aresto do TRT da 4ª Região:

ART. 475-J DO CPC. CUMPRIMENTO DA SENTENÇA. A aplicação subsidiária do artigo 475-J do CPC no processo do trabalho atende às garantias constitucionais da razoável duração do processo, efetividade e celeridade, tendo, assim, pleno cabimento na execução trabalhista. (TRT 4ª R. - AP 00321.2004.005.04.00-6, 9ª Turma, Rel. Des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo, j. 26/11/2008).

Na mesma direção são observados julgados do TRT da 17ª Região, como se constata da ementa abaixo transcrita:

MULTA DO ARTIGO 475-J DO CPC – APLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO. O art. 880 da CLT não prevê a aplicação de multa para o caso do devedor, condenado ao pagamento de quantia certa, não efetue espontaneamente o pagamento da condenação. Portanto, como há omissão e a aplicação da multa de dez por cento tem por finalidade estimular o pagamento voluntário da condenação, de forma a avivar os valiosos princípios da efetividade e da duração razoável do processo, a aplicação do disposto no art. 475-J do CPC é perfeitamente pertinente ao processo executivo trabalhista, não havendo, portanto, qualquer violação aos artigos legais invocados. (TRT 17ª R. – RO 00193.2007.009.17.00-8, 2ª Turma, Rel. Des. Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi, p. 17/10/2008).

Outro argumento utilizado por essa corrente interpretativa é que a própria CLT outorga ao Juiz do Trabalho discricionariedade para dispor a respeito das condições para o cumprimento das sentenças que proferir. Essa previsão está contida no § 1º do artigo 832 do diploma celetista, que estabelece:

Art. 832 - Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão.

§ 1º - **Quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento.** (destacou-se).

[...]

O respeito às condições determinadas pelo magistrado para o cumprimento da sentença é medida que se impõe pelo artigo 835 da CLT, o qual prevê que “O cumprimento

do acordo ou da decisão far-se-á no prazo e condições estabelecidas”. Tem-se, portanto, que o juiz, na sentença de procedência do pedido, deve determinar o prazo e as condições para o seu cumprimento, com margem para a aplicação de dispositivos que contribuam para a efetiva realização do crédito do credor/exequente.

Nesse sentido, o jurista Carlos Henrique Bezerra Leite (2009, p. 821) assevera:

Assim, considerando que há permissão no texto obreiro para o juiz dispor sobre o prazo e as condições para o cumprimento da sentença, mostra-se perfeitamente aplicável a regra do art. 475-J do CPC [...] porquanto absolutamente compatível com os princípios que informam e fundamentam o processo do trabalho.

O mesmo autor ainda teve a oportunidade de, como Desembargador do Trabalho, prolatar a seguinte decisão em um julgado de sua relatoria:

MULTA DO ART. 475-J DO CPC – APLICAÇÃO EX OFFICIO NO PROCESSO DO TRABALHO. Há permissão no texto obreiro (CLT, art.832, §1º) para o juiz dispor sobre o prazo e as condições para o cumprimento da sentença, inexistindo nulidade na r. decisão que, de ofício, aplica a regra do art. 475-J do CPC. (TRT 17ª R. – RO 01101.2007.004.17.00-5, 2ª Turma, Rel. Des. Carlos Henrique Bezerra Leite, p. 25/11/2008).

É imperioso anotar, ainda, que a 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada no TST em 23/11/2007, aprovou os Enunciados n. 66 e n. 71, cujos teores apontam para a nova hermenêutica do sistema processual trabalhista:

ENUNCIADO N. 66. APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DE NORMAS DO PROCESSO COMUM AO PROCESSO TRABALHISTA. OMISSÕES ONTOLÓGICA E AXIOLÓGICA. ADMISSIBILIDADE. Diante do atual estágio de desenvolvimento do processo comum e da necessidade de se conferir aplicabilidade à garantia constitucional da duração razoável do processo, os artigos 769 e 889 da CLT comportam interpretação conforme a Constituição Federal, permitindo a aplicação de normas processuais mais adequadas à efetivação do direito. Aplicação dos princípios da instrumentalidade, efetividade e não retrocesso social.

ENUNCIADO N. 71. ARTIGO 475-J DO CPC. APLICAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO. A aplicação subsidiária do artigo 475-J do CPC atende às garantias constitucionais da razoável duração do processo, efetividade e celeridade, tendo, portanto, pleno cabimento na execução trabalhista.

Mauro Schiavi (2009, p. 856) visualiza com exatidão o momento de transição em que se encontra o processo trabalhista influenciado pelos ventos de mudança por que passa o processo civil:

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 de natureza alimentar cuja satisfação não pode esperar, sob consequência de ineficácia de todo o esforço judicial para se fazer justiça na fase de conhecimento.

Diante de todas as transformações das relações do direito material do trabalho, inclusive com acentuada perda de eficácia da legislação trabalhista, **a cada dia são necessários instrumentos processuais mais eficazes para garantia de efetividade do Direito Material do Trabalho** e como fim último da dignidade da pessoa humana do trabalhador. (destacou-se).

Desse modo, conclui o doutrinador, a partir do momento em que o Direito Processual Civil dá um grande passo a caminho da modernidade, é necessário que o Direito Processual do Trabalho se valha de tais benefícios, sob pena de que a Ordem Jurídica Trabalhista caia em desprestígio e ineficácia.

Entendendo-se, assim, pela aplicabilidade da multa do artigo 475-J do diploma processual civil no processo do trabalho, é importante salientar o modo como a sua incidência se dará no âmbito laboral.

Sabe-se que, conforme o entendimento mais recente do Superior Tribunal de Justiça (analisado anteriormente), a multa incidirá, no processo civil, caso o devedor não efetue o pagamento do valor da condenação no prazo de 15 dias do trânsito em julgado da sentença, da qual ele deverá ser intimado por meio de seu advogado.

Já no processo do trabalho o prazo se inicia da “citação” do executado para que pague o montante devido em até 48 horas, nos termos do artigo 880 da CLT. Este prazo não é unânime na doutrina nem na jurisprudência, uma vez que a previsão para pagamento assinalada no artigo 475-J do CPC é de 15 dias. No entanto, juristas renomados como Sergio Pinto Martins (2008, p. 719) e Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 701) defendem que a multa deve ser adaptada aos trâmites trabalhistas; por isso, o prazo em questão deve ser o de 48 horas, previsto no artigo 880 da Consolidação, porquanto este é específico da execução no processo laboral.

Cumprir registrar, ainda, que a multa em análise só deverá ser aplicada após o trânsito em julgado da sentença condenatória em obrigação de pagar quantia certa (MARTINS, 2008, p. 719). Isto porque na sistemática da execução provisória a regra não é o pagamento imediato do valor pelo executado, mas, sim, a garantia do juízo, o que, aliás, é o entendimento predominante no âmbito civil (GARCIA, 2012, p. 702).

Diante de todo o exposto, pode-se constatar que a divergência quanto à aplicação ou não da multa do artigo 475-J do Código do Processo Civil no processo do trabalho continua em voga em todo o país, e que, apesar de o Tribunal Superior do Trabalho, em sua Subseção Especializada em Dissídios Individuais I, ter adotado já no ano de 2010 o entendimento de que a multa é inaplicável, doutrinadores de renome, além de alguns

Tribunais Regionais e até algumas Turmas do próprio TST vêm se posicionando em sentido contrário.

Tem-se, pois, que a aplicação da multa do artigo 475-J do CPC no processo do trabalho é medida que vai ao encontro dos princípios constitucionais da razoável duração do processo, da celeridade e da efetividade da prestação jurisdicional, uma vez que as normas da execução trabalhista sofrem de manifesto envelhecimento perante os novos institutos do processo civil, que são inequivocamente mais modernos e eficazes.

É necessário, portanto, que o Juiz do Trabalho, na análise de cada caso concreto, busque um julgamento equânime e, enquanto não houver norma expressa na CLT que imponha a multa pelo não pagamento, aplique a disposição do caput do artigo 475-J do CPC quando verificar que ela realmente contribuirá para a celeridade e a efetividade da prestação jurisdicional.

Ademais, para evitar maiores discussões, o magistrado deverá fazer constar da própria sentença de mérito, na parte dispositiva, a advertência ao reclamado de que o não pagamento no prazo de 48 horas da “citação” para início da fase executiva, após o trânsito em julgado da decisão, implicará na incidência da multa do artigo 475-J do Código de Processo Civil (SCHIAVI, 2009, p. 856). Dessa forma, o julgador estará amparado nos artigos 769 e 832 do texto consolidado, ao aplicar a regra de subsidiariedade e ao utilizar a sua discricionariedade para impor as condições em que a decisão deverá ser cumprida.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho monográfico buscou analisar a possibilidade de aplicação subsidiária da multa prevista no caput do artigo 475-J do Código de Processo Civil na execução trabalhista.

Para demonstrar as peculiaridades do Direito Processual do Trabalho, as quais, em uma análise global, justificariam a aplicação dessa multa, foi necessário, primeiramente, realizar uma explanação conceitual e histórica, com uma abordagem das principais características do processo laboral e, mais especificamente, de sua fase executiva.

Com esse objetivo, abordou-se, no primeiro capítulo, a conceituação doutrinária de Direito Processual do Trabalho, da qual se pôde extrair que esse ramo do processo se constitui em um sistema de princípios, normas e instituições que rege a atividade da Justiça do Trabalho e busca promover a pacificação dos conflitos das relações laborais. Esse ramo jurídico, no entanto, não possui fim em si mesmo, mas se consubstancia em um instrumento que tem por finalidade dar efetividade ao Direito Material do Trabalho e facilitar o acesso ao Poder Judiciário pelo obreiro.

Verificou-se, em seguida, que não é possível fixar com precisão as origens históricas da jurisdição trabalhista, porquanto esta surgiu em momentos distintos em cada país. Pôde-se constatar, no entanto, que o seu surgimento ocorreu logo após o aparecimento do Direito Material do Trabalho, uma vez que aquele é instrumento de realização deste. Nesse contexto, destacou-se que foi na Revolução Industrial que apareceram os primeiros conflitos de interesses entre os proprietários das fábricas e os seus operários, os quais iniciaram movimentos paredistas para reivindicar melhores salários, redução das suas exaustivas jornadas de trabalho e ambientes laborais menos insalubres. Em resposta a essas paralizações, que aumentaram com o passar do tempo, o Estado viu-se obrigado a intervir nas relações de trabalho, visto que esses movimentos acarretavam em conturbações da ordem pública e diminuição na arrecadação de impostos. Dessa forma, começaram a surgir as primeiras normas estatais para regular os litígios trabalhistas.

Traçou-se, também, um panorama da evolução dos órgãos de resolução de conflitos das relações de trabalho de alguns países do mundo ocidental, os quais, de alguma forma, influenciaram o sistema jurídico trabalhista brasileiro. A partir da análise dos sistemas de países como França, Itália, Alemanha, Estados Unidos e México, foi possível averiguar

que foi na Alemanha em que primeiro surgiu a estrutura propriamente dita de uma justiça especializada em matéria trabalhista, já que os *Conseils de Prud'hommes* franceses e os Collegi di Proviviri italianos foram órgãos administrativos especializados na resolução de conflitos de trabalho e não órgãos jurisdicionais. Constatou-se, pois, que o sistema adotado no Brasil é bastante semelhante ao alemão.

Passou-se, assim, à análise da evolução do Direito Processual do Trabalho no Brasil, tendo-se percebido que o seu desenvolvimento se deu em conjunto com o da Justiça do Trabalho. Verificou-se que o processo do trabalho brasileiro passou pelas fases de institucionalização e constitucionalização até chegar à fase contemporânea em que se encontra. Concluiu-se que, passadas as etapas de consolidação da Justiça Laboral no Brasil e, conseqüentemente, do Direito Processual do Trabalho, nesta última fase histórica se evidenciam os problemas oriundos da multiplicação dos conflitos trabalhistas. Assim, observou-se que é nesse contexto em que o processo do trabalho torna-se ainda mais relevante, porquanto deve prescrever os meios mais adequados e céleres para uma prestação jurisdicional eficiente e fazer jus à existência de uma justiça especializada.

Após essas primeiras linhas conceituais, estudou-se a discussão acerca da autonomia do Direito Processual do Trabalho, tendo-se verificado que a corrente doutrinária predominante sustenta que este é um ramo jurídico autônomo, uma vez que possui legislação específica e autonomia didática, além de princípios e institutos próprios que o diferenciam dos demais ramos processuais.

No tópico posterior, analisou-se a incidência do princípio da proteção no processo do trabalho. Na oportunidade, concluiu-se que tal princípio também orienta as relações processuais trabalhistas, visto que o Direito Processual do Trabalho é o instrumento de realização do Direito Material do Trabalho e que o princípio da proteção é a razão de existência desta vertente do direito. Ademais, o próprio legislador constatou a necessidade de dar um tratamento processual diferenciado ao obreiro que, na grande maioria das vezes, é a parte hipossuficiente da relação de emprego, tendo previsto diversos dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho que o tratam de forma diferenciada.

No segundo capítulo desta pesquisa, buscou-se apontar os principais aspectos da execução trabalhista, em especial os que a distinguem da execução civil. Observou-se, do que foi exposto, que a execução no processo do trabalho é, em essência, muito semelhante à execução do processo civil, já que ambas objetivam a satisfação do direito do credor. No entanto, a fase de execução no processo laboral possui características peculiares que a

diferenciam da execução civil, como, por exemplo, a possibilidade de o Juiz do Trabalho iniciá-la de ofício e a atribuição de efeito meramente devolutivo aos seus recursos.

Além disso, examinou-se a controvérsia a respeito da natureza jurídica da execução trabalhista, visto que há posicionamentos que defendem a necessidade de instauração de um processo autônomo de execução, posterior ao processo de conhecimento, para se executar um título judicial na Justiça do Trabalho. Após a apreciação de todos os argumentos, todavia, concluiu-se que a execução de título judicial no processo laboral ocorre por meio da fase de execução, que é apenas uma etapa posterior à fase cognitiva e não por um processo autônomo. Isso porque a execução trabalhista, assim como todo o processo do trabalho, sempre visou à simplicidade, à celeridade e à eficiência de seus atos, possuindo peculiaridades como, por exemplo, a execução nos próprios autos da cognição e a possibilidade de ser promovida de ofício pelo magistrado. Tudo isso, por óbvio, não comportaria a interpretação de que deveria ser iniciada uma nova relação processual, com todas as formalidades a ela inerentes, para se buscar a satisfação do direito do credor.

O último item do segundo capítulo dedicou-se ao estudo da aplicação subsidiária do Código de Processo Civil no processo do trabalho. Nesse ponto, foram destacados os posicionamentos das correntes restritiva e evolutiva. Aquela faz uma interpretação literal do artigo 769 da CLT e sustenta, em consequência, que a aplicação supletiva do CPC no processo laboral fica condicionada à existência de omissão legal da CLT, com a necessidade, além disso, de haver compatibilidade entre as normas a serem transpostas e os princípios do processo trabalhista. Assim, não havendo lacuna normativa no texto consolidado, seriam inaplicáveis os dispositivos do processo comum no âmbito laboral.

Para a corrente evolutiva, no entanto, é possível a aplicação de normas do CPC no processo do trabalho mesmo quando haja dispositivos regulamentadores da matéria na legislação obreira, desde que estes não estejam em consonância com os princípios constitucionais da razoável duração do processo e da efetividade da prestação jurisdicional, e que aqueles se mostrem mais eficazes para a resolução dos conflitos de interesses.

No capítulo final deste trabalho, procurou-se, primeiramente, apontar as principais inovações que vêm ocorrendo no sistema processual civil brasileiro com o intuito de modernizá-lo e torná-lo mais célere e efetivo, com especial ênfase nas modificações introduzidas pela Lei n. 11.232/2005 no Código de Processo Civil. Verificou-se que esta lei alterou o sistema de execução civil por quantia certa fundada em título judicial, que sempre foi um dos grandes responsáveis pelo congestionamento dos tribunais brasileiros.

A Lei n. 11.232/2005 transformou a natureza da execução por quantia certa fundada em título judicial, que deixou de constituir-se em um processo autônomo e passou a ser mera etapa de um processo que abarca tanto a fase cognitiva quanto a fase de cumprimento de sentença. Dessa forma, o processo passou a ser “sincrético”, o que proporcionou, no âmbito civil, uma prestação jurisdicional mais ágil, célere e, conseqüentemente, mais eficaz.

Nesse ponto, foram examinados os principais dispositivos que contribuíram para a modernização e a eficiência do processo civil brasileiro, com singular atenção ao artigo 475-J do CPC, o qual, em seu caput, prevê a incidência de uma multa de 10% (dez por cento) sobre o valor total da condenação quando o devedor não adimplir, no prazo de 15 (quinze) dias, a obrigação de pagar quantia certa que lhe foi imposta em sentença. Pôde-se constatar que a melhor exegese atribui caráter híbrido a essa multa, ora como medida coercitiva, que serve de fator motivacional para o adimplemento dentro do prazo legal, ora como medida sancionatória, que pune o inadimplemento com o acréscimo de 10% (dez por cento) sobre o total da condenação.

Além do mais, abordou-se a polêmica acerca do momento em que se inicia, na seara civil, a contagem do prazo de 15 (quinze) dias para pagamento voluntário da obrigação. Sobre esse aspecto, percebeu-se que o entendimento que predomina no Superior Tribunal de Justiça é o de que o mencionado prazo começa a fluir da intimação do devedor, por meio de seu advogado, após o trânsito em julgado da decisão, para que cumpra a condenação.

No tópico final deste Trabalho de Conclusão de Curso, analisou-se especificamente a possibilidade de aplicação de forma supletiva da multa do artigo 475-J do CPC na execução trabalhista. Observou-se que aqueles que defendem a impossibilidade de sua aplicação argumentam, em síntese, que não haveria lacuna normativa na CLT que justificasse a utilização subsidiária deste dispositivo legal. Esse entendimento, inclusive, é o que prevalece, nos dias atuais, no Tribunal Superior do Trabalho e no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

Por outro lado, os que advogam pela aplicação da referida multa no processo trabalhista sustentam a existência de lacunas ontológicas e axiológicas no texto consolidado, além de mecanismos na CLT, como o seu artigo 832, que permitem ao magistrado trabalhista impor cominações para que a sentença laboral seja efetivamente cumprida.

Constatou-se, assim, que a divergência quanto à aplicação da multa do artigo 475-J do Código do Processo Civil no processo do trabalho continua em discussão em todo o país, e que, apesar de o entendimento que predomina no Tribunal Superior do Trabalho ser pela inaplicabilidade da multa, diversos Tribunais Regionais e até algumas Turmas do próprio TST vêm se posicionando em sentido contrário, com o respaldo de importantes doutrinadores.

Dessa forma, a partir do exame de todos os argumentos levantados, concluiu-se que a aplicação da multa do artigo 475-J do CPC no processo do trabalho é medida que vai ao encontro dos princípios constitucionais da razoável duração do processo, da celeridade e da efetividade da prestação jurisdicional, uma vez que as normas da execução trabalhista sofrem de manifesto envelhecimento perante os novos institutos do processo civil, que são inequivocamente mais modernos e eficazes.

Alertou-se, assim, pela necessidade de o Juiz do Trabalho, na análise de cada caso concreto, buscar um julgamento equânime e, utilizando-se de sua prerrogativa de impor condições para o cumprimento da sentença e colmatando as lacunas ontológicas e axiológicas, somente aplicar a disposição do caput do artigo 475-J do CPC quando verificar que ela realmente irá contribuir para a celeridade e a efetividade da prestação jurisdicional trabalhista.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. Direito processual do trabalho. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

ALVIM, J. E. Carreira; CABRAL, Luciana G. Carreira Alvim. Código de processo civil reformado. 7. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

BATALHA, Wilson de Souza Campo. Tratado de direito judiciário do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1985.

BERMUDES, Sergio. A reforma do código de processo civil. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de direito processual do trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 02 de maio de 2013.

_____. Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 02 de maio de 2013.

_____. LEI N. 5.869, DE 11 DE JANEIRO DE 1973. Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15869compilada.htm>. Acesso em: 02 de maio de 2013.

_____. Lei n. 11.232, de 22 de dezembro de 2005. Altera a Lei no 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/11232.htm>. Acesso em: 02 de maio de 2013.

_____. Superior Tribunal de Justiça. Agravo Regimental no Recurso Especial n. 1109629/RS, 4ª Turma, Relator Ministro João Otávio de Noronha, julgado em 03/09/2009, publicado em 14/09/2009. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/revistaeletronica/Abre_Documento.asp?sSeq=910073&sReg=200802783982&sData=20090914&formato=PDF>. Acesso em: 03 de jun. de 2013.

_____. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial n. 1.136.370-RS, 3ª Turma, Relator Ministro Massami Uyeda, julgado em 18/02/2010, publicado em 03/03/2010. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/revistaeletronica/Abre_Documento.asp?sSeq=945408&sReg=200900759351&sData=20100303&formato=PDF>. Acesso em: 03 de jun. de 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista n. 348000-24.2005.5.09.0513, Subseção Especializada em Dissídios Individuais I, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, julgado em 19/08/2010, publicado em 17/12/2010. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-RR%20-%20348000-24.2005.5.09.0513&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAKIwAAE&dataPublicacao=17/12/2010&query=>>>. Acesso em: 05 de jun. de 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 348000-24.2005.5.09.0513, 3ª Turma, Relator Juiz Convocado Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 24/06/2009, publicado 14/08/2009. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20348000-24.2005.5.09.0513&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAwcGAAC&dataPublicacao=14/08/2009&query=>>>. Acesso em: 05 de jun. de 2013.

BUENO, Cássio Scarpinella. Aspectos polêmicos da nova execução de títulos judiciais – Lei 11.232/05. Teresa Arruda Alvim Wambier (Coord.). São Paulo: RT, 2006.

BUENO, Cassio Scarpinella. Curso sistematizado de direito processual civil: tutela jurisdicional executiva. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

CARNEIRO, Athos Gusmão Carneiro. Nova Execução. Aonde Vamos? Vamos Melhorar?. IN: Revista Forense. V. 379. Rio de Janeiro: Revista Forense, junho de 2005. p. 57.

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 30 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

CHAVES, Luciano Athayde. A recente reforma no processo comum: reflexos no direito judiciário do trabalho. São Paulo: LTr, 2006.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. Teoria geral do processo. São Paulo: Malheiros, 1996.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. Direito processual do trabalho: reforma e efetividade. São Paulo: LTr, 2007.

_____. Manual de execução trabalhista: aplicação ao processo do trabalho das Leis ns. 11.232/2005 (Cumprimento de sentença) e 11.382/2006 (Execução de títulos extrajudiciais). Rio de Janeiro: Forense, 2010.

COSTA, Daniel Carnio. O Novo Processo de Execução de Sentença, à Luz das Alterações Promovidas pela Lei nº 11.232/2005. IN: Revista IOB de Direito Civil e Processual Civil. V.7. n. 41. São Paulo: IOB Thomson, julho de 2006. p. 110.

COSTA, Marcelo Freire Sampaio. Reflexos da reforma do CPC no processo do trabalho: leitura constitucional do princípio da subsidiariedade. São Paulo: Método, 2007.

DIDIER JR., Fredie, et al. Curso de direito processual civil: execução. 2. ed. Salvador: JusPODIVM, 2010.

DINAMARCO, Cândido Rangel. Fundamentos do direito processual civil moderno. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000. t.1.

_____. A Instrumentalidade do Processo. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

DINIZ, Maria Helena. As lacunas do direito. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

FERREIRA, Marcelo Luiz de Souza. A Lei n. 11.232/2005, suas implicações no processo civil e repercussões no processo do trabalho. Disponível em: <http://bdjur.stj.gov.br/dspace/bitstream/2011/2677/1/A_Lei_N._11232.pdf>. 2006. Acesso em: 29 de maio de 2013.

FUX, Luiz. A Reforma do processo civil: comentários e análise crítica da reforma infraconstitucional do poder judiciário e a reformado CPC. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito processual do trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. Direito processual do trabalho. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

GOMES, Ana Virginia Moreira. A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2001.

GONÇALVES, Marcus Vinicius Rios. Direito processual civil esquematizado. São Paulo: Saraiva, 2011.

GRINOVER, Ada Pellegrini. Cumprimento da Sentença. In: BRUSCHI, Gilberto Gomes. Execução Civil e Cumprimento da Sentença. São Paulo: Método, 2006.

GUERRA, Marcelo Lima. Execução indireta. São Paulo: RT, 1998.

LIEBMAN, Enrico Tullio. Manual de direito processual civil. 3. ed. Tradução e notas: Cândido Rangel Dinamarco. São Paulo: Malheiros, 2005, v.1.

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. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Vol. 73. n 1.jan./mar. 2007. Rio Grande do Sul: Síntese, 2007, p. 44.

MARINONI, Luiz Guilherme. A efetividade da multa na execução da sentença que condena a pagar dinheiro. Jus Navegandi, Teresina, ano 9, n. 500, 19 nov. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5953>>. Acesso em: 28 de maio de 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense. 21.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense. 28.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MEIRELES, Edilton; BORGES, Leonardo Dias. A nova reforma processual e seu impacto no processo do trabalho: leis ns. 11.232/05, 11.276/06, 11.277/06, 11.280/06, 11.386/06, 11.418/06 e 11.419/06. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito processual do trabalho. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NERY JUNIOR, Nelson. Código de Processo Civil Comentado. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de direito do trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1997.

SAAD, Eduardo Gabriel. Curso de direito processual do trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SANTOS, Élisson Miessa dos. A multa do art. 475-J do CPC e sua aplicação no processo do trabalho. In: Suplemento Trabalhista, 103/06, p. 438.

SARAIVA, Renato. Curso de direito processual do trabalho. 8. ed. São Paulo: Método, 2011.

SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. Execução no processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A fúria. In: Revista Trabalhista Direito e Processo, Rio de Janeiro: Forense, jul./set. 2002.

_____. Direito processual do trabalho: efetividade, acesso à justiça, procedimento oral. São Paulo: LTr, 1998.

_____. Reflexos das alterações no Código de Processo Civil no processo do trabalho. In: Revista LTr, 70-08/920.

SOUZA, Marcelo Papaléo de. Manual da execução trabalhista: expropriação. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. Curso de direito processual do trabalho. vol. III. São Paulo: LTr, 2009.

_____. Execução no processo trabalhista. 9. ed. São Paulo: LTr, 2005.

TESHEINER, José Maria Rosa (Coord.). Nova Sistemática do Processo Civil. 2. ed. Caxias do Sul: Plenum, 2006.

THEODORO JUNIOR, Humberto. Curso de direito processual civil. 47. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007. vol. 1.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O novo §5º do artigo 219 do CPC e o Processo do Trabalho. Revista TST, Brasília, vol. 72, 2006.

WAMBIER, Luiz Rodrigues; WAMBIER, Tereza Arruda Alvim; MEDINA, José Miguel Garcia. Breves Comentários à Nova Sistemática Processual Civil. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.