

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

Thiago Azizo Denardi Ibagy

**A REFORMA TRABALHISTA E O FIM DA EXECUÇÃO *EX OFFICIO* PELO JUIZ
COMO REGRA GERAL: POSICIONAMENTOS E ARGUMENTOS EM FAVOR DA
EXECUÇÃO *EX OFFICIO***

Florianópolis/SC

2021

Thiago Azizo Denardi Ibagy

**A REFORMA TRABALHISTA E O FIM DA EXECUÇÃO *EX OFFICIO* PELO JUIZ
COMO REGRA GERAL: POSICIONAMENTOS E ARGUMENTOS EM FAVOR DA
EXECUÇÃO *EX OFFICIO***

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Direito
do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de
Santa Catarina como requisito para a obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore

Florianópolis/SC

2021

Ibagy, Thiago Azizo Denardi

A REFORMA TRABALHISTA E O FIM DA EXECUÇÃO *EX OFFICIO* PELO JUIZ COMO REGRA GERAL: POSICIONAMENTOS E ARGUMENTOS EM FAVOR DA EXECUÇÃO *EX OFFICIO* / Thiago Azizo Denardi Ibagy; Orientador, Marco Antônio César Villatore, 2021.
p. 95.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Graduação em Direito, Florianópolis, 2021.

Inclui referências.

1. Direito. 2. Direito Processual do Trabalho. 3. Execução ex officio. 4. Reforma Trabalhista. I. Villatore, Marco Antônio César. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em Direito. III. Título.

Thiago Azizo Denardi Ibagy

**A REFORMA TRABALHISTA E O FIM DA EXECUÇÃO *EX OFFICIO* PELO JUIZ
COMO REGRA GERAL: POSICIONAMENTOS E ARGUMENTOS EM FAVOR DA
EXECUÇÃO *EX OFFICIO***

Florianópolis/SC, 24 de setembro de 2021.

Orientador: Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore
Universidade Federal de Santa Catarina

Banca Examinadora:

Dra. Poliana Ribeiro dos Santos
Doutoranda PPGD/UFSC
Universidade Federal de Santa Catarina

Dr. Luiz Fernando Calegari
Mestrando PPGD/UFSC
Universidade Federal de Santa Catarina

**Dedico este trabalho
à minha família, aos meus amigos e
àqueles que, eticamente, lutam por um país
melhor, mais justo, democrático e pacífico.**

AGRADECIMENTOS

O elemento “agradecimentos”, segundo a ABNT, é opcional. Mas como pode ser opcional quando se há tanto e tantos a quem agradecer? Para mim, mais que obrigatório, é fundamental.

Durante os anos no Curso de Direito da UFSC, passamos por tantas coisas, desde greves, falecimento de professores e do magnânimo (e querido) Reitor, disputas eleitorais do Centro Acadêmico, discussões intermináveis sobre política e Justiça, Núcleo de Práticas Jurídicas e seus causos, aulas em formato virtual e até mesmo uma pandemia! Quem diria?!

Mas isso não nos deixou mais fracos, não nos afastou uns dos outros ou do objetivo final: o bacharelado em Direito pela prestigiosa Universidade Federal de Santa Catarina. E acredito, veementemente, que este seja, juntamente com a aprovação no Vestibular um dos momentos mais especiais e esperados na vida acadêmica.

Quanto à experiência na elaboração deste trabalho, tive a absoluta certeza que é algo muito menos traumático se o autor conta com ajuda, seja direta, seja indireta. E quão afortunado fui!

Demonstrar gratidão é um dos meus princípios e tive a sorte (ou merecimento, sem modéstia) de contar com pessoas incríveis que influíram na minha vida acadêmica e neste trabalho. A estas, seguem algumas palavras breves, mas sinceras:

A minha mais carinhosa e sincera gratidão não tem como ser dirigida a outra pessoa que não ao meu amado marido, Paulo. Sem a paciência e compreensão para com minha ansiedade e sem os lanchinhos sempre preparados com tanto carinho, quando eu estava, literalmente, com a cara mergulhada nos livros, essa tarefa seria muitíssima mais difícil.

Aos meus queridos pais, Moisés e Elci, que Deus, em sua infinita bondade me confiou aos cuidados, minha eterna gratidão. Saibam que esta segunda graduação, nesta mesma prestimosa instituição, é de vocês também. Pai e mãe, agradeço pela liberdade que me deram e pelo respeito às minhas escolhas, pelo carinho incondicional, pela educação formal e informal que me propiciaram, pelo acesso aos livros desde cedo. Muito obrigado.

Aos meus irmãos, Júnior e Fernando, às minhas queridas cunhadas Kelen e Eduarda, aos meus amados sobrinhos Theo e Thomas e ao meu grande amor, minha afilhada Esther, agradeço o carinho sempre presente. Vocês são porto seguro e a certeza de momentos belos.

Aos meus segundos pais, os meus amados sogros Walmor e Gê, o meu mais profundo e sincero agradecimento. Vocês são pérolas que a vida, tão bondosamente, me presenteou.

Meu mais profundo agradecimento aos meus queridos cunhados, padrinhos e, ao mesmo tempo, afilhados, Jana e Yuri. Saibam que vocês são grandes exemplos de seres humanos para mim. Imbuídos de bondade, de inteligência e de muita empatia. Quero vocês sempre ao meu lado.

Ampliando os círculos de relacionamento, chego ao meu ambiente profissional, o principal motivo pelo qual optei por este curso: o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, instituição a qual tenho enorme apreço, respeito e carinho.

Aqui, agradeço com sinceridade a cada colega com o qual tive o prazer de trabalhar. À 1ª Vara do Trabalho de Chapecó, pela maravilhosa recepção à instituição. À USO, por me receber, me capacitar, fomentar as minhas habilidades e presentear-me com incríveis colegas. À SEXEC por confiar em mim, ensinar-me tanto e me ajudar com a escolha do tema deste trabalho. À SEAP e à SEGEP por me fazerem acreditar no meu potencial e me abrir horizontes tão novos e belos.

Entretanto, agradecimentos especiais e nominais são devidos: à minha colega e amiga, Roberta Alessandra da Silva Colares, exemplo de servidora dedicada e sempre minha dose de empolgação e motivação; à querida Nádia Grusenka Comiotto, que me mostrou o belo lado do Cerimonial e Protocolo e acreditou em mim; às queridas Letícia Scalcon Matos, Letícia Fernandes Furtado, Ana Paula Della Giustina, Fernanda de Souza Ferreira, Katize Schenkel do Amaral e Silva, Luciana Pimenta Botelho, Miriam Landerdahl Garcia, Susana Guimarães, Liane Sbruzzi, Andrea Salvador, Sonia Bianchi e Andreia Farias e aos queridos Jorilton de Souza, Leandro Damazio e Hamilton José Maestri, meu muito obrigado pela parceria de sempre.

Sou orgulhosamente servidor da Justiça do Trabalho e esse fato foi determinante na escolha do tema deste trabalho. O prazer que sinto ao exercer minha função tem muito a ver com os colegas com quem trabalho, já referidos acima, e com tantos outros com quem cruzei nesses quase 7 anos de jornada.

Ao falar de jornada, não posso deixar de sagrar nestas linhas o meu carinho e agradecimento pela amizade incomparável ao alegre grupo Direito Grego. Meus queridos pupilos, meu coração se enche de alegria e de gratidão ao pensar em vocês. Bálsamos para as noites frias, ou para aqueles dias em que o cansaço tentava me derrubar. Gostaria muito que todos tivessem, em sua vida acadêmica, uma Nicole, um Adilson, um Rodrigo, um Ludgero, uma Victória, um Rafael, um João Humberto e um Ricardo para tornar tudo mais leve, lindo e

agradável. Muito obrigado pelas gargalhadas, companheirismo, provas e trabalho juntos e por serem estes seres humanos sensacionais.

Aos meus queridos colegas da Comissão de Formatura, Adilson, Gustavo e Grazi, vulgo Quarteto Fantástico, minha gratidão por suarem e se dedicarem tanto às festividades que o momento exige. Foram experiências cansativas, mas que foram muito mais leves com vocês.

Por falar em amizades incríveis, jamais poderia deixar de registrar meu carinho e agradecimento aos meus queridos amigos Helen (comigo desde sempre!), Juliana, Gabriela, Gabriel, Thico, Milene, Thuany, Rafaella, Aline, Dhiego, Meire, Elbio e Ana Cavon. Obrigado pela paciência nas minhas ausências, pelos momentos lindos que sempre me proporcionam e por me mostrarem que a amizade é um dos bens mais caros e poderosos do mundo!

À UFSC, instituição séria, de excelência, inovadora, democrática, plural, ética, inclusiva e formadora de mentes e profissionais incríveis, tão covardemente atacada por mentes vis, e aos seus servidores, meu muitíssimo obrigado por proporcionar um ensino de altíssima qualidade.

Agradeço, ainda, aos membros da banca, que demonstraram seu interesse por este trabalho, a doutora Poliana Ribeiro dos Santos e o doutor Luiz Fernando Calegari, desejando-lhes um belo e promissor futuro em suas carreiras.

Finalmente, agradeço a meu orientador, Prof. Marco Antônio César Villatore que topou este desafio final e me orientou com zelo e afinco na construção deste trabalho.

La legge è uguale per tutti.¹

*Nós todos devemos enfrentar a escolha entre o que
é certo e o que é fácil.²*

*Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, entre
o patrão e o operário, é a liberdade que oprime e
a lei que liberta.³*

¹ De origem grega distante, o princípio foi formalmente enunciado pela primeira vez na “Declaração dos Direitos do Homem”, de 24 de junho de 1793 que, no artigo 4º, afirmava: “... os homens nascem e permanecem livres e iguais em seus direitos ...”. Foi retomado na Constituição Termidoriana do ano III (1795), que substituiu todo o artigo pela fórmula “La legge è uguale per tutti” (a lei é a mesma para todos), usada, portanto, pela primeira vez na história.

² Alvo Dumbledore em Harry Potter e o Cálice de Fogo, por J. K. Rowling

³ Abade Jean-Baptiste-Henri Dominique Lacordaire (1848)

RESUMO

Este estudo tem como tema o fim da execução *ex officio*, como regra geral, no Processo do Trabalho após a Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2017. Busca-se, aqui, analisar a seguinte problemática: A nova redação do art. 878 da CLT, permite a execução de ofício pelo Juiz do Trabalho apenas quando as partes não estiverem devidamente assistidas por advogados. Consoante as peculiaridades do processo trabalhista, bem como a natureza alimentar de suas verbas e as outras disposições constitucionais, infraconstitucionais e internacionais que versem sobre o tema, quais argumentos podem ser considerados em favor da execução de ofício pelo Juiz? Após a contextualização quanto à história e evolução do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho no Brasil, abarcando a demonstração do caráter peculiar das verbas trabalhistas, as particularidades do processo trabalhista, os poderes do juiz na condução do processo e os diversos dispositivos legais aplicáveis, procura-se, de maneira geral, contextualizar a alteração da execução no Processo do Trabalho decorrente da Reforma Trabalhista, e apresentar os argumentos favoráveis à execução de ofício pelo magistrado, como preliminarmente à Reforma. Por meio de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, com a utilização do método dedutivo, conclui-se, por uma interpretação teleológica, lógico-racional e sistemática que, em que pese o texto que a Reforma Trabalhista tenha dado ao art. 878 da CLT, retirando, como regra geral, a possibilidade da execução de ofício pelo magistrado, segue viável a execução *ex officio* no Processo do Trabalho, mesmo que a parte exequente esteja assistida por advogado.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Direito Processual do Trabalho. Reforma Trabalhista. Execução *ex officio*.

ABSTRACT

This study has as its theme the end of the ex officio execution, as its general rule, in the labor suits after the Labor Law Reform, with the advent of the Law No. 13.467/2017. The aim is to analyze the following issue: The new command of art. 878 of the CLT, allows the ex officio execution by the Labor Judge only when the parties are not properly assisted by lawyers. Depending on the peculiarities of the labor process, as well as the nature of its funds and other constitutional, infra-constitutional and international provisions dealing with the subject, which arguments can be considered in favor of the ex officio execution letter by the judge? After contextualizing the history and evolution of Labor Law and Labor Procedural Law in Brazil, encompassing the demonstration of the peculiar nature of labor funds, the particularities of the labor suits, the powers of the judge in conducting the process and the various legal provisions applicable, this study desires, in general, to contextualize the change in the execution of the Labor Process resulting from the Labor Reform, and present the arguments in favor of the magistrate's ex officio execution, as preliminary to the Reform. After a bibliographical and jurisprudential research, using the deductive method, it is concluded, by a logical-rational, systematic and teleological interpretation that, despite the text that the Labor Reform has given to art. 878 of the CLT, removing, as its general rule, the possibility of ex officio execution by the magistrate, the ex officio execution in the Labor Process remains viable, even if the executing party is assisted by a lawyer.

Keywords: *Labour Law. Procedural Labour Law. The Labor Reform Act. Ex officio execution.*

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANAMATRA - Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho
CGJT – Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CPC – Código de Processo Civil
CRFB/1988 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CTN – Código Tributário Nacional
DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos
EC – Emenda Constitucional
FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
JCJ – Junta de Conciliação e Julgamento
LINDB – Lei de introdução às normas do direito brasileiro
MP – Medida Provisória
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PL – Projeto de Lei
PLC – Projeto de Lei da Câmara
STF – Supremo Tribunal Federal
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
TRT12 – Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC)
TST – Tribunal Superior do Trabalho
VT – Vara do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
2 NOÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO	18
2.1 EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL PÓS ESCRAVIDÃO	19
2.2 DIREITO DO TRABALHO APÓS A REVOLUÇÃO DE 1930	21
2.3 DIREITO DO TRABALHO COM O ADVENTO DA CONSTITUIÇÃO DE 1988....	23
2.4 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO	27
2.4.1 Fontes materiais	28
2.4.2 Fontes formais	28
2.4.2.1 Fontes heterônomas	29
2.4.2.2 Fontes autônomas	29
2.4.2.3 <i>Tratados internacionais e Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT)</i>	30
2.4.3 Hierarquia das fontes	30
2.5 CARACTERÍSTICAS DO DIREITO DO TRABALHO	31
2.6 PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO	33
3 NOÇÕES DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	36
3.1 ORIGEM DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO NO BRASIL	38
3.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	41
3.2.1 Princípios Gerais do Processo que se aplicam ao Direito Processual do Trabalho	42
3.2.1.1 <i>Princípio da isonomia</i>	42
3.2.1.2 <i>Princípio da legalidade</i>	43
3.2.1.3 <i>Princípio do devido processo legal</i>	43
3.2.1.4 <i>Princípio da ampla defesa e do contraditório</i>	43

3.2.1.5	<i>Princípio do juiz natural</i>	44
3.2.1.6	<i>Princípio da publicidade</i>	45
3.2.1.7	<i>Princípio da inafastabilidade da jurisdição</i>	45
3.2.1.7	<i>Princípio do duplo grau de jurisdição</i>	45
3.2.2	Princípios peculiares do Direito Processual do Trabalho	46
3.2.2.1	<i>Princípio da simplicidade</i>	46
3.2.2.2	<i>Princípio da informalidade</i>	46
3.2.2.3	<i>Princípio do jus postulandi</i>	47
3.2.2.4	<i>Princípio da oralidade</i>	48
3.2.2.5	<i>Princípio da subsidiariedade</i>	48
3.2.2.6	<i>Princípio da celeridade</i>	49
3.3	A EXECUÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO	50
3.3.1	Princípios informativos e singulares da execução trabalhista	51
3.3.1.1	<i>Princípio da duração razoável do processo</i>	52
3.3.1.2	<i>Princípio da máxima efetividade da tutela executiva</i>	53
3.3.1.3	<i>Princípio da disponibilidade absoluta da tutela executiva</i>	53
3.3.1.4	<i>Princípio da menor restrição possível</i>	54
3.3.1.5	<i>Princípio da função social da execução trabalhista</i>	54
3.3.1.6	<i>Princípio da ampla atuação jurisdicional executiva</i>	55
3.3.2	Execução Provisória e Execução <i>ex officio</i>	56
3.3.3	Pressupostos da Execução	58
3.3.4	Legitimidade Passiva e Ativa na Execução	59
4	REFORMA TRABALHISTA DE 2017 (LEI Nº 13.467/2017)	61
4.1	MODIFICAÇÕES DA EXECUÇÃO APÓS A LEI Nº 13.467/2017, UMA VISÃO DO ARTIGO 878 DA CLT	64
4.1.1	A motivação da alteração do artigo 878 da CLT	65
4.1.2	A (in)constitucionalidade da alteração do artigo 878 da CLT	66

4.1.3 Conflito com outros dispositivos da CLT	69
4.1.3.1 <i>O art. 765 da CLT</i>	69
4.1.3.2 <i>O art. 794 da CLT</i>	70
4.1.3.3 <i>O art. 876 da CLT</i>	71
4.1.4 Conflito com o CPC	73
4.1.4.1 <i>Lacunas na CLT</i>	73
4.1.4.2 <i>Os arts. 2º, 4º, 6º e 8º do CPC</i>	74
4.1.4.3 <i>O art. 139, IV, do CPC</i>	76
4.1.5 A interpretação do art. 878 da CLT	76
4.2 POSICIONAMENTOS QUANTO À EXECUÇÃO TRABALHISTA APÓS LEI Nº 13.467/2017	78
4.2.1 Posições doutrinárias	78
4.2.2 Posição da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho	80
4.2.3 Posição do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC)	81
4.2.4 Argumentos constitucionais, internacionais e infraconstitucionais em favor da execução ex officio	82
4.2.4.1 <i>Argumentos constitucionais</i>	82
4.2.4.2 <i>Argumentos internacionais</i>	83
4.2.4.3 <i>Argumentos infraconstitucionais</i>	84
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	86
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89

1 INTRODUÇÃO

Em 11 de julho de 2017 foi aprovada a Lei nº 13.467/2017, chamada também de Reforma Trabalhista. Sancionada sem vetos em 13 de julho de 2017, entrou em vigor, após a *vacatio legis* de 120 dias, em 11 de novembro de 2017 alterando a legislação trabalhista. Essa lei teve como embrião o Projeto de Lei nº 6.787/2016, de autoria do Poder Executivo, cuja motivação era modernizar a legislação jus trabalhista no Brasil, a fim de estimular a geração de empregos, facilitando e desburocratizando as relações de emprego, e proporcionar uma maior segurança jurídica tanto ao empregado quanto ao empregador, além de baratear os custos. Para este fim, a Reforma Trabalhista alterou centenas de dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, da Lei do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e da Lei de Custeio da Previdência Social.

No entanto, a Reforma Trabalhista não foi bem recebida por uma grande parcela dos brasileiros e entidades sociais, sob a ótica de que retiraria diversos direitos e garantias trabalhistas e precarizaria as relações de trabalho, o que gerou grandes discussões relacionadas ao tema, fazendo com que houvesse uma alta repercussão nacional.

Associada à polêmica gerada pelas alterações da Reforma Trabalhista, passados apenas três dias após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 808/2017 alterando diversos artigos do novo texto. No entanto, o Congresso não aprovou a conversão da MP em lei e as “alterações sobre as alterações” perderam validade em 23/04/2018, quando o texto da CLT voltou a vigorar em conformidade com a Lei nº 13.467/2017.

Uma das alterações provenientes da Reforma Trabalhista foi a nova redação do art. 878 da CLT, cujo texto normativo discorre que a execução de ofício pelo Juiz do Trabalho só é permitida quando as partes não estiverem devidamente assistidas por advogados. Tal alteração, foi amplamente discutida, pois vai de encontro a diversos princípios e normas vigentes.

Portanto, o problema a ser respondido pela presente pesquisa científica foi assim formulado: consoante as peculiaridades do processo trabalhista, bem como a natureza alimentar de suas verbas e as outras disposições constitucionais, infraconstitucionais e internacionais que versem sobre o tema, quais argumentos podem ser considerados em favor da execução de ofício pelo Juiz?

Com isso a hipótese a ser demonstrada ou refutada é a de que, a limitação quanto à execução de ofício pelos magistrados do trabalho, considerando a natureza alimentar de sua atuação, os princípios que regem esse ramo do Direito, além da natureza das verbas previdenciárias (que podem ser executadas de ofício) deve ser observada apenas quanto à provocação da exequente para a instauração da fase executória, não se aplicando aos demais atos.

Uma das possíveis respostas à questão é que se encontram diversos argumentos, sejam constitucionais, doutrinários ou infra legais que sustentariam a tese de que o magistrado possa promover os atos executórios, mesmo com as partes sendo assistidas por advogado.

O objetivo principal da presente monografia, portanto, é o de analisar as disposições introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, em especial o art. 878 do referido diploma, e confrontá-la com os demais dispositivos legais e princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho e com os posicionamentos e orientações do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Para tanto, este estudo foi dividido em três capítulos. O primeiro será destinado às noções do Direito do Trabalho, tratando de sua evolução no Brasil, suas fontes, características e princípios mais marcantes; o segundo, às noções do Direito Processual do Trabalho, versando sobre a sua origem, princípios gerais e peculiares e sobre o processo executório; e o terceiro, por fim, da Reforma Trabalhista, discorrendo brevemente sobre as principais modificações na execução trabalhista em razão da alteração do art. 878 da CLT, os conflitos com outros dispositivos, os posicionamentos doutrinários e dos órgãos da Justiça do Trabalho e, ao fim, os argumentos constitucionais, internacionais e infraconstitucionais em favor da execução *ex officio*.

Para o desenvolvimento do trabalho foi utilizado o método dedutivo. Quanto à abordagem, foi realizada pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, complementada com a busca de notícias e dados estatísticos em sites na internet.

2 NOÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO

Neste capítulo será apresentada a evolução histórica da legislação trabalhista no Brasil, desde cerca de 1891, pós período escravagista - onde surgiram as primeiras normas trabalhistas - abordando marcos do Direito do Trabalho, como a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, os direitos adquiridos pelos trabalhadores com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 - CRFB/1988 e, por fim, a última alteração da regulamentação de tais normas, pelo advento da Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista com seus desdobramentos na Execução Trabalhista.

No entanto, antes de entrar no arcabouço histórico, que servirá de base a este trabalho, é importante conceituar o Direito do Trabalho: é o ramo do direito que disciplina as relações de trabalho, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho (ROMAR, 2017, p. 27).

Julpiano Cortez (2004, p. 30) conceitua o Direito do Trabalho resumidamente como “o conjunto de normas e princípios que disciplinam as relações entre empregados e empregadores”.

Vólia Bomfim Cassar, em uma concepção mais atual, traz que o Direito do Trabalho é:

... um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo do trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados. (2014, p. 5).

O Direito do Trabalho comporta diversas divisões. A doutrina majoritária, no entanto, o divide em Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho.

Este ramo do direito possui normas de direito público e privado, mas a corrente predominante classifica o Direito do Trabalho como privado (CORTEZ, 2004). Este pensamento doutrinário decorre dos fatores como a origem e o objeto específico do Direito do Trabalho, haja vista de que ele se originou do Direito Civil, que é de natureza jurídica privada e o contrato de trabalho que é regido predominantemente por normas de direito

privado (CORTEZ, 2004).

Uma vez conceituado, sinteticamente, o Direito do Trabalho aprofundar-se-á na evolução histórica da legislação trabalhista brasileira. Esta, começa a engatinhar ao final do período da exploração da mão de obra escrava, onde já existia uma série de normas que regulamentavam as relações de servidão, mas que não se confundiam com as Leis Trabalhistas.

2.1 EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL PÓS ESCRAVIDÃO

Neste tópico não serão abordadas as normas que eram aplicadas durante o período da escravidão, visto que nesse regime não pode se falar em direito trabalhista e sim em servidão.

A escravidão se conceitua como o regime de trabalho no qual homens e mulheres são forçados a executar tarefas sem perceber qualquer tipo de remuneração. Ademais, os escravizados têm suas liberdades tolhidas, visto que são consideradas bens de propriedade de seus senhores, sendo vendidas ou trocadas como mercadorias. A prática da escravidão permeia a história mundial. Sua origem remonta a eras mais antigas e está relacionada às guerras e conquistas de territórios, onde os povos vencidos eram submetidos ao trabalho forçado pelos conquistadores. Infelizmente, ainda é possível (e tristemente comum) encontrar trabalhadores em regime análogos à escravidão nos dias atuais.

Alice Monteiro de Barros em sua obra, correlaciona a escravidão com o Direito do Trabalho como:

O escravo enquadrava-se como objeto de direito de propriedade, não como sujeito de direito, razão pela qual torna-se inviável falar-se de um Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo. É que o contrato de trabalho, núcleo de nossa disciplina, pressupõe a existência de dois sujeitos de direito: empregado e empregador. Ausente um deles, a relação jurídica está fora de sua tutela. (2007, p. 53).

Concomitante com Alice Monteiro de Barros, Julpiano Chaves Cortez (2015, p. 11) ensina que “o trabalhador escravo não era considerado sujeito de direito, o seu proprietário podia vender, alugar, doar e até sacrificá-lo”.

No Brasil, a escravidão “moderna” se inicia com a descoberta do território americano e a colonização deste pelos europeus, em especial os portugueses, espanhóis, franceses, ingleses e holandeses. Neste período o critério da escravidão foi o racial, e as vítimas foram

os indígenas nativos e os negros trazidos à força da África para a América.

A prática, no Brasil, perdurou por quase 4 séculos. Em 13 de maio de 1888, por meio da Lei Áurea a prática foi proibida no país.

A partir deste momento pode-se falar no surgimento do Direito do Trabalho no Brasil. Ainda que antes da promulgação da Lei Áurea existissem normas que regulamentassem a relação de trabalho, as condições para tal reúnem-se, com maior riqueza e diversidade, com o final da escravatura. Sobre a questão, Mauricio Godinho Delgado, leciona que:

Ressalta-se que não se trata de sustentar que inexistisse no país, antes de 1888, qualquer experiência de relação de emprego, qualquer experiência de indústria ou qualquer traço de regras jurídicas que pudessem ter relação, ainda que tênue, com a matéria que, futuramente, seria objeto de Direito do Trabalho. Trata-se, apenas, de reconhecer que, nesse período anterior, marcado estruturalmente por economia tipo rural e por relações de produções escravistas, não restava espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo jus trabalhista. (2019, p. 126).

Com o encerramento da escravidão no Brasil, ao menos no viés legal, fez-se necessária a mão de obra assalariada. Somado a isso, o processo global de consolidação das relações de trabalho, em voga principalmente na Europa pós Revolução Industrial, despertou a necessidade quanto às normas que definissem as regras destas relações de trabalho e as formas de solução de conflitos entre patrões e empregados.

No Brasil, desde o advento da abolição da escravatura, a fase embrionária da consolidação dos direitos trabalhistas perdurou por quatro décadas. A Constituição brasileira de 1891, influenciada pela Constituição dos Estados Unidos, não abarcou a seara dos direitos trabalhistas e a primeira normatização brasileira de proteção ao trabalhador, nos moldes atuais, aconteceu por conta do Decreto nº 1.313 de 17 de janeiro de 1891, que estabelecia providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal (SILVA, 1996).

Em seguida, depois de vários decretos que regulamentavam sobre as relações de trabalho como a lei de sindicalização rural (Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903) e a lei que regulou a sindicalização de todas as profissões (Decreto nº 1637, de 5 de janeiro de 1907) ocorre a primeira tentativa da formação de um Código do Trabalho, de Mauricio de Lacerda, em 1917. No ano seguinte foi criado o Departamento Nacional do Trabalho. Em 1923 surgia, no âmbito do então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, o Conselho Nacional do Trabalho.

Mas é no ano de 1943, já na era varguista, que surge o diploma mais importante para

a disciplina, a CLT.

2.2 DIREITO DO TRABALHO APÓS A REVOLUÇÃO DE 1930

Até 1930 o cenário político brasileiro era conduzido pelas oligarquias políticas de São Paulo e Minas Gerais em um sistema de alternância da Presidência da República entre ambos. Esta prática ficou conhecida como “política do café com leite”.

Insatisfeitos com o resultado das eleições presidenciais, somado às dificuldades financeiras, poucos resultados econômicos e alto desemprego decorrentes da Crise de 1929, os estados do Rio Grande do Sul, Minas Gerais e Paraíba, liderados por Getúlio Vargas, em um movimento armado, apoiado por militares de baixa patente, deram um golpe de estado: o Golpe ou Revolução de 1930. Este golpe derrubou o então Presidente da República Washington Luís e impediu a posse do Presidente eleito Júlio Prestes, colocando fim à República Velha (NASCIMENTO, 2007).

Getúlio Vargas assume em 1930 a chefia do “Governo Provisório” e dá início às primeiras formas de legislação social e de estímulo ao desenvolvimento industrial no país. É nesse período que a Justiça do Trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores realmente despontam. Em 26 de novembro daquele ano, por meio do Decreto nº 19.433, Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (CORTEZ, 2004). Há, a partir daquele momento, uma expansão do Direito do Trabalho no Brasil, como resultado de vários fatores, dentre os quais o prosseguimento das conquistas sociais, mas com um novo ânimo, quer no campo político, quer no legislativo (NASCIMENTO, 2007).

Foi em 1930 que, segundo leciona Mauricio Godinho Delgado, iniciou-se à institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil:

O segundo período a se destacar nessa evolução histórica será a fase de institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho. Essa fase tem seu marco inicial em 1930, firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista (1945). (2019, p. 129).

É nesse momento que se inicia, também, a partir de políticas integradas, administrativamente dirigidas em pelo menos seis direções, a criação do modelo jus trabalhista. Essas políticas integradas se mostraram coerentemente lançadas e estruturadas ao longo dos quinze anos do governo instalado em 1930.

Com o fim da revolução constitucionalista de 1932, promulga-se em 16 de julho 1934

a primeira Constituição a tratar da ordem econômica e social, dispondo no artigo 120, que os sindicatos e associações seriam reconhecidos em conformidade com a lei (BARROS 2007).

Com essa Carta Constitucional de 1934, volta a florescer maior liberdade e autonomia sindicais, com a pluralidade sindical, acolhida por esta Constituição (DELGADO, 2019).

Foi neste momento, com o advento da Carta de 1934, que se deu o passo decisivo para a criação, de fato, da Justiça do Trabalho no Brasil, por meio do artigo 122. Em 1º de maio de 1941, Getúlio assina a criação da Justiça do Trabalho.

Dois anos após a criação dessa Justiça especializada, esta passou a aplicar a Consolidação das Leis do Trabalho, que surgiu por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sancionada por Getúlio Vargas, com influência direta do Código italiano da *Carta del Lavoro*, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil (DELGADO, 2019).

Destacados juristas foram convidados para fazer parte da comissão que elaboraria e compilaria a CLT. Nesta comissão, participaram os juristas José de Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes e Arnaldo Lopes Sússekind. Na primeira reunião definiu-se que a comissão seria dividida em Trabalho e Previdência, e que seriam criadas duas consolidações diferentes, a fim de criar uma legislação trabalhista que atendessem à necessidade de proteção do trabalhador, dentro de um contexto de estado regulamentador (NASCIMENTO, 2007).

A CLT tinha como objetivo primordial a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho. À época, em razão das leis que tratavam de assuntos laborais serem esparsas, com diplomas específicos para determinadas categorias profissionais, houve um crescimento desordenado, que deixava muitas categorias fora da proteção legal. Este trabalho contou com um grande esforço para reunir toda a legislação sobre o tema, de forma que o direito trabalhista fosse mais acessível. Nesta empreitada, uma série de garantias e benefícios foram criados, como o salário mínimo, a duração máxima da jornada de trabalho diária, o repouso semanal remunerado, o direito à folga remunerada, as férias universais, a proibição do trabalho para menores de 14 anos, e esforços para maior fiscalização sobre acidentes de trabalho e ocasiões de insalubridade (NASCIMENTO, 2007).

O modelo jus trabalhista então estruturado reuniu-se em um único diploma que é a CLT. Embora o nome reverenciasse a obra legislativa, a CLT, na verdade, também alterou

e ampliou a legislação trabalhista existente, assumindo, desse modo, a natureza própria a um código do trabalho (DELGADO, 2019).

A CLT, no entanto, não foi o instrumento de solidificação dos direitos trabalhistas, haja visto que se exigiu constantes modificações e alterações legais (NASCIMENTO, 2010).

Já em 9 de setembro de 1946, o então Presidente da República, Eurico Gaspar Dutra, assinou o Decreto-Lei nº 9.797/1946, que determinou mudanças no funcionamento da Justiça do Trabalho para integrá-la ao Poder Judiciário, como previsto na Constituição que seria promulgada dias depois. Neste decreto, que alterou a CLT, o artigo 1º traz como órgão da Justiça do Trabalho o: a) o Tribunal Superior do Trabalho - TST; b) os Tribunais Regionais do Trabalho - TRTs; e as c) as Juntas de Conciliação e Julgamento - JCI (compostas por um Juiz do Trabalho Presidente e dois vogais, representando os empregados e empregadores), os atuais Juízes do Trabalho.

Já no Regime Militar foram sancionadas diversas leis beneficiando o trabalhador, como o FGTS, criado em 1966 por meio da Lei nº 5.107. A Constituição de 1967, trouxe alterações laborais, como o salário família e a idade mínima para trabalhar. Ademais, o FGTS também foi recepcionado pela nova Constituição de 1967:

A Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional nº 1, de 1969 introduziram a co-gestão e o regime do FGTS que, de início, conviveu com o da estabilidade e o da indenização, competindo ao empregado a “opção” por um deles. O salário família foi assegurado aos dependentes do trabalhador. A idade mínima para o trabalho foi reduzida para 12 anos, ao contrário dos outros textos. (BARROS, 2007, p. 74).

A carta de 1967, garantiu, também a aposentadoria da mulher, com vencimento integral, ao completar 30 anos de trabalho; o trabalho na indústria insalubre; e o artigo 165, inciso IV, assegurava ao trabalho noturno remuneração superior ao diurno, destarte que não era novidade, considerando que o texto constitucional de 1937 já constava essa garantia (BARROS, 2007).

Estas Constituições trouxeram importantes avanços sociais na proteção dos trabalhadores e inovaram a legislação específica no Brasil, sendo um marco inicial importante para os avanços que este ramo especializado do Direito demanda, que foram aperfeiçoados com a Constituição de 1988.

2.3 DIREITO DO TRABALHO COM O ADVENTO DA CONSTITUIÇÃO DE 1988

Em 5 de outubro de 1988, a Assembleia Nacional Constituinte, no processo político de democratização do país, aprovou a nova Constituição Federal da República Federativa do Brasil - CRFB/1988. Esta nova carta constitucional, em vigência até a atualidade, modificou aspectos do sistema jurídico das relações de trabalho (NASCIMENTO, 2007).

Em seu artigo 7º, a CRFB/1988 arrola os direitos sociais dos empregados urbanos e rurais. Alterações e inovações importantes advieram com esse texto, como a equiparação entre os trabalhadores urbanos e rurais. Pode-se notar essa equiparação no caso do FGTS, que antes não era garantido ao trabalhador rural e que passou a ser regra, tal como ao trabalhador urbano (BARROS, 2007). Ademais, com esta nova Carta, houve uma proteção social ao trabalhador rural, segundo orientação normativa do então Ministério da Previdência Social onde os trabalhadores rurais foram, provavelmente, os que tiveram os maiores avanços em termos de cidadania a partir da Constituição de 1988.

Os trabalhadores rurais saíram de um sistema assistencialista, o Funrural, com poucas opções de benefícios, para um programa de proteção social universalista, inclusivo, com base nos princípios de cidadania e tiveram seus direitos equiparados aos trabalhadores urbanos (CORTEZ, 1999).

Estes trabalhadores tinham, antes, direito apenas à aposentadoria e pensão por morte. Os rurais passaram a ter os mesmos benefícios pagos aos trabalhadores urbanos, entre eles o auxílio-doença, aposentadoria por invalidez e o salário maternidade. A única exceção é a aposentadoria por tempo de contribuição.

Mauricio Godinho Delgado traz que a Constituição de 1988:

... o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, a um eventual modelo mais democrático de administração dos conflitos sociais no país. (2019, p. 144).

A Constituição de 1988, traz ainda, confirmando seu viés social, diversos princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho. No entendimento de Luiz de Pinho Pedreira da Silva:

Princípio da proteção. 2. Princípio in dubio pro operário. 3. Princípio da norma mais favorável. 4. Princípio da condição mais benéfica. 5. Princípio da irrenunciabilidade de direitos. 6. Princípio da igualdade de tratamento. 7. Princípio da razoabilidade. 8. Princípio da realidade. (1996, p. 73).

Em seu preâmbulo, o Constituinte, a fim de instituir um Estado Democrático “destinado a assegurar o exercício de direitos sociais e individuais”, menciona uma sociedade pluralista e defende a solução pacífica de conflitos. Não obstante, os princípios fundamentais da Carta Magna, referem-se a valores sociais do trabalho e livre iniciativa, a uma sociedade livre, justa e solidária, reiterando essa noção de solução pacífica de conflitos

(DELGADO, 2019).

Antônio Monteiro Fernandes comenta que Constituição de 1988 estabeleceu verdadeira cláusula de Estado social, no sentido de que este Estado remete à ideia da cidadania social universal, democracia plena e ao reconhecimento e consolidação do sindicalismo, à medida em que:

A Constituição, ao colocar lado a lado, como princípios fundamentais da República, o valor social do trabalho e da livre iniciativa, impõe ao Direito do Trabalho a busca do melhor equilíbrio possível entre os interesses do capital e do trabalho, ou, dito em outras palavras, entre o enfoque economicista e o enfoque humanista da relação de trabalho e da relação capital-trabalho, o que impede a instrumentalização econômica do Direito do Trabalho, ou seja, que as suas normas sejam “configuradas (e modificadas) em função dos objetivos da política econômica visados por cada conjuntura”, cabendo-lhe “procurar a realização dos princípios e dos valores sociais inalienáveis nos ‘ambientes’ micro e macroeconômicos reais”. (2010, p. 27).

Ademais, a Constituição de 1988, tem diretrizes marcantes como: a) a adoção de modelo prescritivo; b) a opção por um texto constitucional não sintético; c) e ao fim, a inclusão de direitos trabalhistas, assim considerados aqueles que até então não eram previstos no ordenamento jurídico brasileiro, como também, aqueles que eram apenas legislação ordinária, passando, com a promulgação do texto constitucional, a um nível maior (NASCIMENTO, 2010).

Süssekind ensina que, nesta carta constitucional, a prescrição dos créditos trabalhistas foi alçada ao patamar constitucional. Assim esta Carta de 1988, estabeleceu para o trabalhador urbano o prazo prescricional de cinco anos, quando em curso de contrato, e de dois anos, na hipótese da cessação de vínculo. A prescrição relativa ao trabalhador rural foi fixada em dois anos, contados a partir da cessação do contrato:

Desde o início dos trabalhos na Assembleia Nacional Constituinte, na subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores, o tema prescricional sempre reservou para si um dos incisos do artigo enunciador dos direitos sociais. Da proposta inicial, de “não incidência da prescrição no curso do contrato de trabalho até dois anos da sua cessação”, até o texto final consagrado no art. 7º, inciso XXIX, mediaram intensas negociações políticas, sobretudo nas fases derradeiras, em Plenário. (1996 p.1456).

Destarte a CRFB/1988, por seu caráter social e democrático, tenha inovado de forma muito destacada frente à todas as Constituições brasileiras anteriores, ao instruir que “todo o poder emana do povo”, ela unificou, também, o salário mínimo em todo território nacional, e o salário família foi assegurado ao trabalhador de baixa renda, estendendo-se ao rural, a partir de 1991 (BARROS, 2007, p. 60).

A carga horária semanal de trabalho foi reduzida para 44 horas (antes 48), mesmo mantendo a jornada do empregado contínuo em 8 horas. O percentual mínimo das horas

extras passou a ser de 50%, frente aos 20% ou 25%, dependendo da situação, em ordenamento anterior. Teve como grande marco de sua modernização e viés igualitário, a proibição da diferenciação de salário por motivo de sexo, idade, raça e estado civil (BARROS, 2007).

Em relação ao trabalho da mulher, a CRFB/1988 foi explícita: quando trata da proteção à maternidade, assegura à trabalhadora uma proteção especial, de caráter social, objetivando evitar que a diferença de salário provoque o aviltamento do mercado de trabalho (SUSSEKIND, 1996).

A Constituição de 1988, consagra a democracia como o regime de governo, garantindo e assegurando a participação dos trabalhadores, por meio dos sindicatos, na conformação da ordem econômica, jurídica, política e social, o que conduz à ideia de diálogo social e está em sintonia com o caráter transacional do Direito do Trabalho. (BRASIL, 1988).

Esta constituição tem um forte conteúdo social, englobando as disposições referentes aos direitos e garantias individuais (art. 5º), aos direitos sociais (arts. 5º ao 11) e, ainda, às disposições que compõem a Ordem Social (ROMAR, 2017).

Para Mauricio Godinho Delgado, a CRFB/1988 fez com que houvesse avanços democráticos:

Do ponto de vista da criação de condições favoráveis à mais ampla participação dos grupos sociais na geração de normas jurídicas a comporem o universo normativo do país, democratizando o sistema de gestão trabalhista vigente, parece claro que a nova Carta teve flagrante intenção de colocar a sociedade brasileira nesse caminho. (2019, p. 144).

Ainda que Mauricio Godinho Delgado (2019) aluda aos avanços democráticos trazidos com a promulgação da nova constituição, várias contradições antidemocráticas advindas desta podem ser percebidas. Ao aprofundar e fortalecer instituições e mecanismos de grave tradição autocrática, voltados a suprimir a capacidade de resposta do representante perante ao representado, a CRFB/1988 criou um impasse à democracia brasileira. Como exemplos destes mecanismos, pode-se citar: a contribuição sindical obrigatória; a representação corporativa no seio do poder judiciário; o poder normativo do Judiciário Trabalhista e os preceitos que mantêm a unicidade e o sistema de enquadramento sindical. Os mecanismos citados acima preservados pela Constituição de 1988, atuam frontalmente sobre a estrutura e dinâmica sindicais, inviabilizando, de modo ostensivo e rígido, a construção de padrão democrático trabalhista no Brasil (DELGADO, 2019).

Ainda assim, a Constituição de 1988, foi o ordenamento que mais trouxe direitos, como cita Mauricio Godinho Delgado:

A Constituição de 5 de outubro de 1988 emergiu, também, como a mais significativa Carta de Direitos já escrita na história jurídico-política do país. Não se conduziu, porém, a Nova Constituição pela matriz individualista preponderante em outras constituições não autocráticas como a de 1946. (2017, p. 131).

Carla Teresa Martins Romar (2017, p. 37) aponta que

“o Texto Magno conferiu novo status ao Direito do Trabalho - inclusive o Direito Individual do Trabalho -, mediante princípios, regras e institutos jurídicos que acentuaram a força e a projeção desse campo normativo na sociedade e economia brasileiras”.

Mesmo com todos os avanços sociais e democráticos que a Carta Constitucional de 1988 consagrou, ainda pode-se perceber algumas dificuldades e impasses sérios no segmento social, institucional e jurídico que não foram superados após a promulgação e, em alguns casos, foram até mais agravados (DELGADO, 2019).

Com essa premissa em mente, o projeto da Nova Regulamentação Trabalhista foi colocado em pauta no Congresso Nacional dando origem à Reforma Trabalhista de 2017. Normatizada pela Lei nº 13.467/2017, foi proposta pelo então Presidente da República, Michel Temer, no intento de combater o desemprego e a crise econômica que assolavam o país. Esta reforma alterou centenas de dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, da Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e da Lei de Custeio da Previdência Social. O Deputado Federal Rogério Marinho, Relator do projeto na Câmara dos Deputados, afirmou que a proposta de lei modernizaria o Direito do Trabalho e asseguraria novas formas e garantias de trabalho (FERNANDES, 2010).

No entanto, a reforma trabalhista não foi bem aceita por uma grande parcela dos brasileiros e entidades sociais. A alegação era que esta reforma retiraria diversos direitos e garantias trabalhistas precarizando as relações de trabalho. Com isso, gerou grandes discussões relacionadas ao tema, fazendo com que houvesse uma alta repercussão nacional.

2.4 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

O ordenamento jurídico *per se* é formado de disposições provenientes de diversas fontes. A classificação mais aceita pela doutrina, para classificar as fontes do direito do trabalho, subdivide-as em materiais e formais (ROMAR, 2017).

Mister se faz observar, ainda, que o artigo 8º da CLT, trata das lacunas que da legislação do trabalho para a resolução de problemas pertinentes na relação trabalhista,

trazendo em seu conteúdo as fontes que podem ser utilizadas - em especial as formais:

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

§1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§2º **Súmulas** e outros **enunciados de jurisprudência** editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§3º No exame de **convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho**, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (BRASIL, 1943, **destaques nossos**).

As fontes do Direito são parte importantíssima de um ordenamento, possibilitando que este se baseie na realidade jurisprudencial e nos usos e costumes de um determinado país. São maneiras de exteriorização do Direito.

2.4.1 Fontes materiais

Carla Teresa Martins Romar (2017, p. 64) ensina que as fontes materiais, de um modo geral, referem-se a todos os elementos que inspiram, influenciam e dão origem à formação ao direito e às normas jurídicas, como fatos sociais, políticos, econômicos, entre outros. São “os fatos verificados em uma sociedade em um determinado momento histórico e que contribuirão para a formação e a substância das normas jurídicas trabalhistas”.

Arnaldo Süssekind (2005, p. 149) ensina que as fontes materiais “são as fontes potenciais do direito e compreendem o conjunto dos fenômenos sociais, que contribuem para a formação da substância, da matéria do direito”.

As fontes materiais são fatores externos que ocasionam a criação de normas jurídicas. Simplificando, é uma externalização do que ocorre no mundo real, que pode gerar a necessidade de criação de uma lei.

2.4.2 Fontes formais

Por sua vez, as fontes formais, nada mais são que são a manifestação do direito no

sistema jurídico, ou seja, as próprias normas jurídicas. Podem ser divididas em fontes de direito interno e em fontes de direito internacional. Aquelas podem, ainda, dividir-se em heterônomas (quando são elaboradas por terceiros, alheios às relações jurídicas que regulam) e autônomas (quando elaboradas pelos próprios destinatários da norma) (ROMAR, 2017).

Se caracterizam por seu caráter geral, abstrato, impessoal e imperativo (CASSAR, 2014).

2.4.2.1 Fontes heterônomas

Sergio Pinto Martins (2001, p. 61) sugere que as fontes formais heterônomas do Direito do Trabalho são as impostas por agente externo.

Como fontes heterônomas, aquelas que emanam do Estado, e normalmente são impostas, enquadram-se as *normas de origem estatal* (como a Constituição de 1988, as leis, os atos administrativos); as *sentenças normativas da Justiça do Trabalho*; a *jurisprudência* (decisões reiteradas do TST, Súmulas, Orientações Jurisprudenciais, dos Precedentes Normativos); e as *sentenças arbitrais* (decorrente da solução dos conflitos coletivos do trabalho) (ROMAR, 2017).

2.4.2.2 Fontes autônomas

As fontes formais autônomas do Direito do Trabalho constituem um aspecto peculiar e relevante do Direito do Trabalho, de forma que decorrem da atuação direta dos próprios destinatários da norma, sem a intervenção estatal.

Cassar (2014, p. 68) ensina que estas fontes provêm “da atuação direta dos próprios destinatários da norma, pela negociação coletiva de trabalho”, isto é, os próprios agentes sociais, espontaneamente, originam estas fontes quando atuam na busca de soluções para os conflitos coletivos de trabalho.

Como fontes autônomas, enquadram-se a *convenção coletiva de trabalho* (negociação coletiva, entre categorias profissional e econômica); o *acordo coletivo de trabalho* (negociação coletiva, entre uma ou mais empresas e seus respectivos empregados); o *costume* (prática reiterada adotada e que firma um modelo de conduta geral, abstrata e

aplicável aos trabalhadores que se encontrem na situação concreta regulada); e o *regulamento interno da empresa* (norma bilateral, com regras e condições a serem observadas no âmbito da empresa) (ROMAR, 2017).

2.4.2.3 *Tratados internacionais e Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT)*

Parte da doutrina, inclui as normas internacionais, como os tratados que tratem de matéria trabalhista e as convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT, como fontes do Direito do Trabalho, que obrigam os países signatários a direitos e obrigações (MARTINS, 2017).

Para outros autores, os tratados e as convenções internacionais, ao passo que são ratificados e ingressam no arcabouço legislativo de um país, passam a ser consideradas, em sentido amplo, como lei, não sendo passíveis de serem destacadas como fonte específica do Direito do Trabalho. Os tratados e as convenções são, pela sua natureza, fontes formais. No entanto, para integrar o ordenamento jurídico de um país, dependem de ratificação. Nesse processo de ratificação, perde-se relevância a distinção entre fonte interna e fonte internacional, haja vista que, com a ratificação, torna-se norma jurídica interna (ROMAR, 2017).

Mauricio Godinho Delgado, sobre o tema, ensina que:

Tratados são documentos obrigacionais, normativos e programáticos firmados entre dois ou mais Estados ou entes internacionais.

As convenções, por sua vez, são espécies de tratados. Constituem-se em documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidades internacionais, a que aderem voluntariamente seus membros. (2019, p. 180-181)

Estes tratados internacionais, que definem padrões e pisos mínimos a serem observados e cumpridos por todos os países que os ratificam, são atos soberanos e implicam sua incorporação total ao sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país em questão, tendo, portanto, um caráter vinculante.

2.4.3 Hierarquia das fontes

Diante da pluralidade de fontes formais se faz mister ordená-las segundo uma preferência de aplicação no intento de mitigar possíveis conflitos entre estas.

As fontes do Direito do Trabalho, assim como nos demais ramos, apresentam uma “hierarquia” entre si.

Délio Maranhão, ao lecionar sobre as fontes formais do Direito, diz que:

... reconhecer que há várias ordens jurídicas na sociedade não importa negar a unidade do ordenamento jurídico na sua expressão total. Dentro da ordem jurídica maior, que é a estatal, incluem-se outras de âmbito menor, e entre estas e aquela há de existir um vínculo de subordinação: é o problema da hierarquia das fontes. (2005, p. 149).

A Constituição de 1988 é a norma fundamental de um país, colocando-se no topo da ordem, sendo, portanto, hierarquicamente superior às outras. Logo abaixo dela estão alinhadas, em ordem decrescente, as leis, os atos do Poder Executivo, as sentenças normativas, os acordos e convenções coletivos e, por fim, os costumes (ROMAR, 2017).

Ainda que exista uma ordem de preferência entre as fontes do Direito do Trabalho, esta ordem, pela peculiaridade da matéria, é flexível, diferindo da hierarquia rígida do Direito Comum.

Percebe-se isso, por exemplo, em decorrência da Reforma Trabalhista, da prevalência dos acordos sobre convenções e deles sobre as leis, sem a necessidade de que eles sejam mais benéficos ao trabalhador. Sobre a questão, extrai-se da CLT o seguinte:

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho **sempre prevalecerão** sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho **têm prevalência** sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] (BRASIL, 1943, **destaques nossos**).

A observância da hierarquia das fontes no Direito do Trabalho, em razão do grande arcabouço legislativo, de suas omissões legais e da impossibilidade de aplicação em alguns casos concretos é de suma importância. Havendo duas ou mais normas jurídicas trabalhistas sobre a mesma matéria será, portanto, aplicável ao caso concreto, a que oferecer maiores vantagens ao trabalhador.

2.5 CARACTERÍSTICAS DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é um ramo singular e com características bem definidas que o diferenciam das demais disciplinas da ciência jurídica. Sua maior característica,

indiscutivelmente, é a proteção do trabalhador, seja por normas que definem condições mínimas de trabalho, seja pelas medidas implantadas pelo governo e sociedade. Em relação ao protecionismo do Direito do Trabalho, este ramo do direito visa proteger o trabalhador do detentor do poder econômico ao qual ele se relaciona. Sob a ótica do Direito Coletivo do Trabalho, sua característica mais perceptível é a busca de soluções e na pacificação dos conflitos coletivos de trabalho, bem como nas formas de representação por entidades sindicais.

É um ramo do Direito que está em constante mutação. Assim como a sociedade é dinâmica e se transforma, face às mudanças sociais, políticas, econômicas e tecnológicas, o Direito do Trabalho também, e está em contínua formação e evolução.

Para Alice Monteiro de Barros:

... entre as características do Direito do Trabalho, a doutrina nacional aponta: a) a tendência (...) à ampliação crescente; b) o fato de ser um direito (...) de reivindicação de classe; c) de cunho intervencionista; d) o caráter cosmopolita, isto é, influenciado pelas normas internacionais; e) o fato de os seus institutos jurídicos mais típicos serem de ordem coletiva ou socializante; f) o fato de ser um direito em transição. (2016, p. 69).

O Direito do Trabalho tutela as relações de trabalho por meio de normas elaboradas pelo Estado ou por meio dos Poderes, que restringem a autonomia individual, conferidos aos sindicatos.

O intervencionismo ou imperatividade do Direito do Trabalho, no tocante ao dirigismo estatal, é formado de alguns princípios e normas que restringem a autonomia da vontade. Neste sentido, o Estado assume postura positiva diante do impulso individualista dos empregadores, impondo direitos subjetivos irrenunciáveis aos trabalhadores e deveres jurídicos inegociáveis aos que exploram seu trabalho.

Ao reconhecer os sujeitos das relações de trabalho como desiguais, onde a inferioridade do trabalhador diante do empregador se faz visível, o Direito do Trabalho concede “privilégios” ao primeiro, a favor de quem suas normas devem ser interpretadas, para assim poder diminuir, mediante a desigualdade jurídica criada, a desigualdade de fato existente.

Francisco Meton Marques de Lima, fundador do Tribunal Regional do Trabalho do Piauí, ensina que o Direito do Trabalho é um recurso do Estado para a promoção da distribuição de riquezas, de cunho socializante. Segue a filosofia aristotélica de justiça, segundo a qual se devem tratar desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade (LIMA, 2004).

Em suma, o Direito do Trabalho tem características próprias e marcantes, como a busca pela proteção do trabalhador, das soluções pacíficas dos conflitos e da busca de uma sociedade socialmente mais equilibrada, por meio de impulsos estatais intervencionistas.

2.6 PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO

Os princípios são importantes componentes do sistema jurídico, pois ajudam decisivamente na formação e interpretação das normas jurídicas. Funcionam como diretrizes que inspiram o sentido das normas.

Ordenamentos jurídicos de tradição dita continental (romano-germânica) são eminentemente positivistas, com ênfase no estrito texto legal. Dessa forma, a aplicação de princípios não contaria com tanto espaço. Todavia, muito frequentemente o dispositivo legal não é suficiente para a análise da situação concreta. Logo, a própria legislação admite a consideração de princípios, como se vê nos artigos 4º da LINDB⁴, 8º da própria CLT⁵ e 140 do Código de Processo Civil - CPC⁶.

Como um ramo específico do Direito, o Direito do Trabalho conta, também, com princípios próprios.

Mas antes de adentrar aos princípios, especificamente, cabe uma breve noção sobre o conceito de princípio. Ao pé da letra, princípio é onde algo começa. É a origem, a causa, o início. No entanto, no Direito, princípio tem uma conotação diversa.

Princípios, no Direito, são os preceitos fundamentais de uma matéria, e servem de fundamento para seus institutos e sua evolução. Formam o núcleo primordial do Direito em si, no qual ao seu redor vai-se tornando forma a estrutura científica (ROMAR, 2017). No entanto, princípios não se confundem com diretrizes. Estes são objetivos almejados, aqueles

⁴ Art. 4º da LINDB: “Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito”.

⁵ Art. 8º da CLT: “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

⁶ Art. 140 do CPC: “O juiz não se exime de decidir sob a alegação de lacuna ou obscuridade do ordenamento jurídico. Parágrafo único. O juiz só decidirá por equidade nos casos previstos em lei”.

não, são fundamentos e, como tais, atuam no Direito, antes da regra ser feita (MARTINS, 2017).

Sergio Pinto Martins (2017, p. 130) afirma que os princípios têm várias funções, dentre elas:

a normativa: os princípios integram o ordenamento jurídico, isto é, são fontes supletivas que atuam quando há lacunas ou omissões na lei (art. 4º LINDB/art. 8º CLT), são meio de integração do Direito;

a informadora: os princípios são fontes de inspiração ao legislador e de fundamento o ordenamento jurídico; e

a interpretativa: os princípios operam como orientadores aos intérpretes e aos aplicadores das normas.

Embora não estejam enumerados expressamente na Constituição de 1988 os princípios do Direito do Trabalho, percebe-se a existência no texto de princípios explícitos ou induzidos aplicáveis nesta disciplina, como a *dignidade da pessoa humana* e os *valores sociais do trabalho* (art. 1º, III e IV, da CRFB/1988, respectivamente) além de outros.

No âmbito do Direito do Trabalho, os princípios fundamentais que regem a matéria foram mencionados no art. 427, I, do Tratado de Versalhes, em 1919. O primeiro princípio determina que o trabalho não pode ser considerado como mercadoria ou artigo de comércio. Nesse sentido, atualmente, há a liberdade do trabalho (art. 5º, XIII da CRFB/1988), vez que não impera a escravidão ou a servidão, sendo as partes livres para contratar, salvo nos casos e disposições de ordem pública.

Afora os princípios gerais constantes do texto constitucional, que guardam relação com o Direito do Trabalho, existem os princípios específicos deste ramo do Direito.

Américo Plá Rodriguez (1978) em sua obra “Princípios do Direito do Trabalho” leciona que os principais princípios do Direito do Trabalho são:

Princípio da proteção: princípio primaz, reconhecido como o mais importante e que orienta todo o Direito do Trabalho. Tem como fundamento a proteção do trabalhador - a parte mais vulnerável - visando assegurar uma maior igualdade jurídica na relação, dando-lhe uma superioridade jurídica a fim de corrigir desigualdades. Este princípio se expressa em três matizes distintas: a regra *in dubio pro operario* (diante de vários sentidos possíveis de uma norma, o intérprete deve optar pela mais favorável ao trabalhador), a regra da norma mais favorável (havendo mais de uma norma aplicável, deve-se escolher a mais favorável ao trabalhador) e a regra da condição mais benéfica (a aplicação de uma nova norma

trabalhista nunca pode significar diminuição de condições mais favoráveis a que se encontra o trabalhador);

Princípio da irrenunciabilidade: uma das principais bases do Direito do Trabalho. Este princípio constitui-se no reconhecimento da invalidade de atos voluntários do trabalhador em indispor-se dos direitos reconhecidos em seu favor;

Princípio da continuidade da relação de emprego: presume que o vínculo trabalhista entre empregador e empregado permaneça, dando ao contrato individual de trabalho a maior duração possível. Visa a preservação do emprego;

Princípio da primazia da realidade: objetiva garantir ao empregado proteção. Faz com que a realidade fática verificada na relação entre empregado e empregador prevaleça sobre quaisquer documentos em sentido contrário pactuados entre as partes;

Princípio da razoabilidade: as partes, na relação de trabalho, e os operadores do Direito devem sempre buscar a solução mais razoável para os conflitos; e

Princípio da boa-fé: princípio de amplo espectro e que atinge todas as partes da relação. Espera-se que todos se comportem de acordo com padrão ético e moral. Num contrato, as partes devem perseguir esse tipo de comportamento, mesmo que esse padrão não esteja previsto em lei ou em contrato.

3 NOÇÕES DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

O segmento do Poder Judiciário da União incumbido de solucionar as lides tipicamente trabalhistas, bem como, de outras controvérsias decorrentes das relações de trabalho, mediante lei, é o ramo especializado da Justiça do Trabalho, conforme dispõe o art. 114 da Constituição de 1988:

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as **ações oriundas da relação de trabalho**, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do **direito de greve**;

III - as **ações sobre representação sindical**, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, **decorrentes da relação de trabalho**;

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização **das relações de trabalho**;

VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX - outras **controvérsias decorrentes da relação de trabalho**, na forma da lei. (BRASIL, 1988, **destaques nossos**).

Cabe ressaltar que, por meio da Emenda Constitucional nº 45/2004, a competência da Justiça do Trabalho foi ampliada e consolidou no texto constitucional a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

A EC nº 45/2004 atribuiu, ainda, competência à Justiça do Trabalho para processar e julgar ações sobre representação sindical, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores (III, art. 114 da CRFB/1988). Antes julgadas na Justiça Estadual, as lides intersindicais envolvendo disputa de base territorial passaram a ser julgadas na Justiça do Trabalho. Ainda, nesta seara, o STF entendeu por bem deixar para julgar as demandas que envolvam servidores nas suas respectivas justiças. Deste modo, o servidor estadual e municipal é julgado na Justiça Estadual enquanto que o servidor federal é julgado pela Justiça Federal.

Tendo isto posto, a fim de proporcionar melhor entendimento acerca do Direito Processual Trabalhista, cabe elucidar, de modo sucinto, a distinção entre procedimento e processo.

A jurisdição estatal se dá por meio de um instrumento: o processo. É por meio deste

instrumento que o direito de ação ocorre, provocando a jurisdição que, na maioria dos casos, serve à realização do direito material violado, seja por meio de sua reparação, de sua preservação ou de seu acerto.

Já o procedimento é o meio pelo qual o processo se desenvolverá.

Sobre o tema Vicente Greco Filho ensina que:

Do processo distingue-se o procedimento, que é a forma pela qual se sucedem os atos processuais. O processo é algo mais profundo, uma verdadeira relação entre os sujeitos, e que foi explicado, em diversos momentos históricos, de forma diferente. (1994, p. 35).

Nesse sentido José Augusto Rodrigues Pinto discorre que:

Oportuno, outrossim, sustentar que o Processo e o Procedimento, apesar de serem figuras muito próximas, não se confundem. A compreensão de ambos pode se basear em das perguntas formuladas pelo homem comum quando busca a solução para um conflito de interesse jurídico: o que fazer e como fazer. Quanto à primeira, está-se à procura do Processo e, quando à segunda, ao Procedimento correspondente ao processo que já encontrou. (2001, p. 45)

Por conseguinte, processo é a estrutura do conjunto de atos ordenados, e o procedimento é o que dá dinamicidade ao processo, isto é, a exteriorização do processo (PINTO, 2001).

Desta feita, distinguido processo de procedimento, cabe elucidar o fundamento do Direito Processual do Trabalho: a solução das lides trabalhistas.

Nesta seara Amauri Mascaro Nascimento leciona que:

O Direito Processual do Trabalho integra, como parte fundamental, o sistema de composição dos conflitos trabalhistas quanto à jurisdição estatal e à ação, o processo e o procedimento judicial destinado a solucionar as controvérsias oriundas das relações de trabalho em suas das configurações maiores - os conflitos individuais e os conflitos coletivos - com base no ordenamento jurídico, que o disciplina com leis, jurisprudências, doutrina e atos internos dos órgãos da Justiça do Trabalho. (2005, p. 17-18).

Já Sergio Pinto Martins ensina que o “Direito Processual do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições destinado a regular a atividade dos órgãos jurisdicionais na solução dos dissídios, individuais ou coletivos, sobre a relação do trabalho” (MARTINS, 2017, p. 60).

Ou seja, o Direito Processual do Trabalho é um ramo do Direito Público, autônomo, com normas e princípios próprios, cuja finalidade é propiciar a solução dos conflitos individuais e coletivos, oriundos da relação de emprego e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho.

3.1 ORIGEM DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO NO BRASIL

Ao discorrer sobre o Direito Processual do Trabalho no Brasil, mister se faz lembrar de sua gênese e de seu desenvolvimento no passar do tempo.

Em 1907 tentou-se implantar no Brasil os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, previstos na Lei nº 1.637, de 5 de novembro daquele ano, com composição mista e paritária destinados a solucionar os conflitos entre capital e trabalho (MARTINS, 2017).

Já em 1922, em São Paulo, são criados, por meio da Lei nº 1.869, de 10 de outubro de 1922, os Tribunais Rurais, que resolviam principalmente as controvérsias de salários, mas também de interpretação e execução de contratos de prestação de serviços agrícolas até o valor de quinhentos mil réis. Esses Tribunais eram compostos pelo Juiz de Direito da comarca e por outros dois membros, um designado pelo trabalhador e outro pelo fazendeiro e são considerados por muitos doutrinadores os primeiros no Brasil pelo sistema paritário (MARTINS, 2017).

Sobre o tema Wagner Drdla Giglio discorre que:

No Brasil, a primeira experiência de instituição de um órgão especializado para dirimir litígios trabalhistas surgiu no Estado de São Paulo, em 1922, com a constituição dos Tribunais Rurais compostos pelo Juiz de Direito da comarca, um representante dos trabalhadores e outro, dos fazendeiros. Na prática, contudo, tal experiência não produziu resultados satisfatórios. (2003, p. 3).

Com a Revolução de 1930, se instalou o Governo Provisório, comandado por Getúlio Vargas, que modernizou a legislação brasileira, implantando leis trabalhistas aos moldes europeus da época, em especial o italiano, criando o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

As Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ) foram estabelecidas pelo Decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932, mantendo esta nomenclatura até o ano de 1999. As JCJ eram compostas por um Juiz Presidente e dois classistas (ou vogais), um representando os empregadores e o outro, o empregador. Essas JCJ tinham a competência para resolver os dissídios individuais, mas, por não formarem parte do Judiciário, não executavam suas decisões, que apenas serviam como fundamento para processo de execução a ser protocolado na Justiça Comum (MARTINS, 2017).

Sergio Pinto Martins (2017, p. 52) cita que “a Justiça do Trabalho tinha *notio*, que é o poder de conhecer e julgar os dissídios. Não tinha, porém, *imperium*, que é o poder de cumprir suas próprias decisões”.

As reclamações trabalhistas eram apresentadas diretamente aos procuradores do Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais e as audiências eram comunicadas às partes, em regra, por via postal, podendo ainda ser por edital ou pela polícia. As partes compareciam pessoalmente à JCJ ou poderiam ser representadas. No caso de não comparecimento acarretando na revelia (MARTINS, 2017).

A fim de dirimir os dissídios coletivos, foram instituídas em 12 de maio de 1932, por meio do Decreto nº 21.396, as Comissões Mistas de Conciliação. Essas Comissões tentavam o acordo entre as partes, mas não o julgamento dos dissídios coletivos, em razão de sua natureza conciliatória e arbitrária (MARTINS, 2017).

O Decreto-lei nº 1.237, de 25 de maio de 1939, regulamentado em 12 de dezembro de 1940, pelo Decreto nº 6.596, organizou a Justiça do Trabalho. Essa passou a ser órgão autônomo, não apenas ao Poder Executivo, mas também à Justiça Comum, embora ainda não pertencente ao Poder Judiciário. Desse momento em diante, as decisões da justiça trabalhista poderiam ser executadas diretamente no próprio processo, sem a necessidade de acionar a Justiça Comum (MARTINS, 2017).

Em 1º de maio de 1941, se instalou a Justiça do Trabalho e no dia seguinte os oito Conselhos Regionais e as 36 JCJ começaram a funcionar e dois anos mais tarde, em 1º de maio de 1943, pelo Decreto-lei nº 5.452, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (MARTINS, 2017).

José Martins Catharino leciona que:

... 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 processo 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. (1981, p. 26).

A CLT, dos seus arts. 643 a 910, trata do Processo do Trabalho reunindo a esparsa legislação existente à época, estabelecendo em seu art. 769 o uso do direito processual comum aos casos omissos, quando não incompatíveis às normas trabalhistas.

O art. 769 da CLT, *in verbis* traz que “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”.

Com o Decreto-lei nº 9.797, de 9 de setembro de 1946, antecipando a Constituição de 1946, há a organização da Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário, o que assegurou aos Juízes do Trabalho as garantias de vitaliciedade, inamovibilidade e

irredutibilidade de vencimentos já garantidos aos demais magistrados, além de ingressarem na carreira por meio de concurso público de títulos e provas com o critério de promoção por antiguidade e merecimento, alternadamente. Com o inciso V, do artigo 94 da Constituição de 1946, de 18 de setembro daquele ano, positivou-se de forma clara a estrutura da Justiça do Trabalho: Juntas ou Juízes de Conciliação e Julgamento, Tribunais Regionais do Trabalho (até então Conselhos Regionais do Trabalho) e Tribunal Superior do Trabalho (substituindo o Conselho Nacional do Trabalho) (MARTINS, 2017).

Amauri Mascaro Nascimento discorre que:

A integração da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário é consequência natural da evolução histórica dos acontecimentos. Na sociedade empresarial, as controvérsias entre trabalhadores e empresários assumem especial significado. O Estado, intervindo na ordem econômica e social, não pode limitar-se a dispor sobre a matéria trabalhista. Necessita também de aparelhamento adequado para a solução dos conflitos de interesses, tanto no plano individual como no 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. (NASCIMENTO, 1998, p. 50).

A Constituição de 1967, por meio de seu artigo 107, repete a Constituição de 1946 quanto à divisão da Justiça do Trabalho, mas outorgou maior autonomia. Com a Carta de 1967 possibilitou-se recurso ao Supremo Tribunal Federal - STF quanto às decisões do Tribunal Superior do Trabalho. Essa possibilidade manteve-se igual pela Emenda de 1969 (MARTINS, 2017).

A CRFB/1988 manteve a estrutura dos tribunais, mas ampliou o leque de Direitos Sociais, como aos empregados domésticos (BARROS, 2001).

Com a EC nº 24/1999 extinguiu-se a representação classista em todas as instâncias e transformou as J CJ em Varas do Trabalho. A organização paritária e os órgãos de colegiados passaram, então, a ser monocráticos. Por intermédio dessa EC instituiu-se também, objetivando maior celeridade, o procedimento Sumaríssimo (art. 852-A da CLT) para causas com valor de até 40 salários mínimos (MARTINS, 2017).

Já a EC nº 45/2004, conhecida como Reforma do Judiciário, deu nova redação ao art. 114 da CRFB/1988 e expandiu a competência da Justiça do Trabalho para “processar e julgar as ações oriundas da relação do trabalho” (inciso I, art. 114). Esta alteração causou divergência entre os doutrinadores sobre o termo “relação de trabalho”. O termo relação de trabalho é muito mais abrangente do que relação de emprego, pois este abrange somente os trabalhadores regidos pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, somente os “empregados” ou “celetistas”.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, houve a alteração não apenas da CLT mas também das Leis nº 6.019/1974, nº 8.036/1990 e nº 8.212/1991. A Reforma Trabalhista de 2017 alterou pontos do Direito Processual do Trabalho como: a prerrogativa do *jus postulandi*; a ampliação do direito aos honorários advocatícios de sucumbência na Justiça do Trabalho; a necessidade de liquidação dos pedidos, não só nos processos que tramitam sob o rito sumaríssimo, mas também nos de rito ordinário; o fim da execução *ex officio* em processos nos quais há atuação de advogado; e a positivação da prescrição intercorrente no ordenamento jurídico trabalhista, pondo fim à controvérsia há muito existente quanto a sua aplicabilidade ou não à seara laboral (DIAS; FERNANDES, 2020).

De um modo geral, elencou-se de forma sucinta e objetiva os fatos históricos relacionados à formação do Direito Processual do Trabalho no Brasil, trazendo uma compreensão mínima dos fundamentos e da formação deste ramo do Direito, sem a intenção de exaurir o tema.

3.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Assim como no Direito como um todo, no Direito Processual do Trabalho também existem princípios norteadores próprios, além dos demais que se aplicam, que regem o processo das ações trabalhistas.

Ainda que a matéria pertença ao direito instrumental, esta se entrelaça ao direito material, a fim de se atingir a sua finalidade. Não há, no Direito Processual do Trabalho, unanimidade quanto aos princípios aplicados. Seguem, em regra, os princípios gerais do processo, havendo, porém, princípios voltados diretamente ao processo trabalhista. Estes princípios servem para orientar o legislador na elaboração da norma jurídica e auxiliam o operador na interpretação da lei, inclusive integrando-a aos casos concretos quando ocorre alguma lacuna ou omissão no texto legal.

Wagner Giglio (2003, p. 65) diz que “como acontece com os princípios de Direito do Trabalho, levantados na obra do magistral Américo Plá Rodriguez, também no Direito Processual do Trabalho cada autor arrola seus princípios, e poucos são os que colidem”.

Nesse contexto, para melhor compreensão dos princípios aplicáveis ao processo do trabalho, dividir-se-ão em princípios gerais do processo que se aplicam ao Direito Processual

do Trabalho, englobando os princípios constitucionais e os princípios do processo civil aplicáveis e os princípios peculiares ao processo do trabalho.

3.2.1 Princípios Gerais do Processo que se aplicam ao Direito Processual do Trabalho

Dentre os princípios gerais, implícitos ou explícitos, que se aplicam ao Direito Processual do Trabalho há os princípios constitucionais e os princípios do processo civil aplicáveis. Os que se consideram inerentes ao estudo em questão, em rol exemplificativo, são os princípios da isonomia, da legalidade, do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório, do juiz natural, da publicidade, da inafastabilidade da jurisdição e do duplo grau de jurisdição.

3.2.1.1 Princípio da isonomia

Pode-se dizer que é o mais amplo de todos os princípios. Representa a igualdade entre as partes. Oportuno destacar que os prazos elastecidos do Ministério Público e Fazenda Pública (Federal, Estadual e Municipal), não violam o princípio da isonomia, visto o interesse público prevalecer sobre o privado.

Este princípio está disposto no *caput* do art. 5º da Constituição de 1988, que assim dispõe:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, **garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País** a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à **igualdade**, à segurança e à propriedade (...). (BRASIL, 1988, **destaques nossos**).

José Augusto Rodrigues Pinto destaca a importância da dualidade de sentidos porque, direcionando-os à execução:

... é possível sublinhar que, em relação à ela, tanto o legislador, ao criar normas geneticamente agressivas ao direito individual do devedor, quanto ao juízo, ao aplicá-las, devem dar atenção especialmente sensível aos princípios da isonomia para não resvalarem no abismo do arbítrio, que é negação do Direito Processual. (2003, p. 274).

Insculpido no corpo desse princípio, está a garantia fundamental para que a aplicação da lei se dê a partir de cada indivíduo, levando em consideração suas particularidades, por meio de mecanismos criados a fim de combater desigualdades.

3.2.1.2 Princípio da legalidade

Princípio norteia que os exercentes do poder público *in concreto* — neste caso, os Juízes do Trabalho — devem observar o quadro normativo, apoiando-se em normas gerais e abstratas. Está disposto no inciso II do mesmo art. 5º da Constituição de 1988 e é um reflexo do princípio da isonomia enunciada no *caput* da referida norma, a saber “Art. 5º (...) II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei” (MELLO, 2013).

O princípio da legalidade baseia a própria democracia servindo de segurança para todos, frente ao imenso poder estatal, vestindo-se como escudo de proteção do cidadão.

3.2.1.3 Princípio do devido processo legal

Este princípio é uma garantia da parte contra o Judiciário, de acordo com a previsão legal. Está previsto no art. 5º, inciso LIV, da CRFB/1988 que diz que “ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal” e serve de base para todo o ordenamento jurídico (MARTINS, 2017). Este é um princípio oriundo do processo penal e significa que o processo deve correr dentro dos ditames legais, previamente estabelecidos.

Mauro Schiavi ensina que:

... pelo princípio do devido processo legal, ao cidadão deve ser concedido um conjunto prévio de regras processuais, previstas em lei, a fim de que ele possa postular sua pretensão em juízo e o réu possa apresentar seu direito de defesa, valendo-se dos instrumentos processuais previstos em lei, não podendo ser surpreendido pela arbitrariedade do julgador. (2015, p. 88).

Esse princípio consagra a possibilidade efetiva da parte ter acesso à Justiça, deduzindo pretensão ou se defendendo do modo mais amplo possível.

3.2.1.4 Princípio da ampla defesa e do contraditório

Trata-se de dois princípios distintos, mas intrinsecamente interligados. Estes dois princípios são regra fundamental para preservação do Estado Democrático de Direito e encontram abrigo no art. 5º, inciso LV da CRFB/1988, que não faz distinção entre o tipo de

processo judicial, aplicando-se ao processo penal, civil e trabalhista: “Art. 5º (...) LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes” (MARTINS, 2017).

Isto é, não se pode falar em justiça se for ouvida apenas uma das partes. A isonomia estabelece tratamento equivalente entre as partes litigantes, não podendo ser tolhido esse direito alçado à qualidade de cláusula pétrea. A ampla defesa, diz respeito ao réu. E o contraditório, à vedação de se proferir decisão contra uma das partes sem que esta seja previamente ouvida (art. 9º do CPC) (MARTINS, 2017).

Há, no entanto, exceções previstas em lei, como aquela do art. 332 do CPC, cuja aplicabilidade na Justiça do Trabalho não é pacífica.

O CPC privilegiou também este princípio, conforme se encontra no art. 10º:

“O juiz não pode decidir, em grau algum de jurisdição, com base em fundamento a respeito do qual não se tenha dado às partes oportunidade de se manifestar, ainda que se trate de matéria sobre a qual deva decidir de ofício” (MARTINS, 2017).

Esses princípios carregam em si aspectos imprescindíveis ao processo. A ampla defesa consiste em proporcionar ao acusado as condições necessárias ao esclarecimento da verdade e o contraditório ao permitir uma reação frente à uma informação.

Nesse sentido, o direito à ampla defesa e ao contraditório, são direitos fundamentais e deverão ser respeitados.

3.2.1.5 Princípio do juiz natural

Este princípio está previsto desde a Constituição de 1824 (art. 179, inciso XII), e determina que nenhum processo será julgado sem a existência de um juízo previamente constituído. Está disposto no art. 5º, inciso XXXVII, da Constituição de 1988. Este princípio abarca, ainda, que o julgamento somente poderá ocorrer por juiz competente (art. 5º, LIII, CRFB/1988) (FREITAS, 2018).

Trata-se de princípio de grande relevância a fim de garantir a independência e a imparcialidade do órgão julgador, evitando que o magistrado seja “escolhido” para julgar determinado processo ou afastado do julgamento de um feito.

3.2.1.6 Princípio da publicidade

Os atos processuais, em regra, devem ser públicos a fim de que seja possível conferir-lhes credibilidade. Este princípio está abarcado no art. 5º, inciso LX, e art. 93, inciso IX da CRFB/1988. Na CLT, está previsto nos artigos 770 e 813.

3.2.1.7 Princípio da inafastabilidade da jurisdição

Princípio estabelecido no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição de 1988: “Art. 5º (...) XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Esta garantia é uma das mais importantes do jurisdicionado, concedendo e garantindo o amplo acesso ao Judiciário.

Sobre o dispositivo Mauro Schiavi assevera:

... mesmo nos casos em que a parte não preencha as condições da ação, desaguando na extinção do processo sem resolução de mérito, terá havido o direito de ação e, portanto, não há ofensa ao princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição na decisão que não aprecia o mérito da causa. (2015, p. 93).

O Princípio da inafastabilidade da jurisdição concede uma das garantias mais importantes do jurisdicionado, garantindo o amplo acesso ao Poder Judiciário.

3.2.1.7 Princípio do duplo grau de jurisdição

Todas as decisões poderão ser remetidas para revisão à instância superior. Este instituto tem como objetivo garantir segurança jurídica ao jurisdicionado.

Guilherme de Sousa Nucci leciona, sobre o tema, que:

Trata-se de garantia individual do duplo grau de jurisdição, prevista implicitamente na Constituição Federal, voltada a assegurar que as decisões proferidas pelos órgãos de primeiro grau do Poder Judiciário não sejam únicas, mas submetidas a um juízo de reavaliação por instância superior. (2013, p. 868).

Na Justiça do Trabalho, este princípio encontra lastro no art. 893 e seguintes da CLT, assim como na Súmula 303 do TST.

Destarte dos princípios considerados como universais ao Direito Processual em geral, há ainda os princípios peculiares do Direito Processual do Trabalho, a serem, de forma

sucinta elencados os mais pertinentes.

3.2.2 Princípios peculiares do Direito Processual do Trabalho

O Direito Processual do Trabalho possui princípios peculiares, típicos, caracterizando a sua autonomia. Entre os mais importantes encontram-se os princípios da simplicidade, da informalidade, do *jus postulandi*, da oralidade, da subsidiariedade e da celeridade.

3.2.2.1 Princípio da simplicidade

O Processo do Trabalho pauta-se na simplicidade. Comparando-se este com o Processo Civil, por exemplo, é inegável afirmar que aquele é mais simples e menos burocrático do que este.

A CLT, em razão da natureza alimentar das verbas trabalhistas, teve especial preocupação em permitir que o empregado ajuíze ação perante a Justiça do Trabalho e acompanhem as suas reclamações até o final sem a representação por advogado (art. 791 da CLT, o chamado *jus postulandi*), sendo uma exceção do ordenamento jurídico vigente da capacidade postulatória privativa de advogado e simplificando o acesso à jurisdição.

Leone Pereira (2017) leciona que “privilegiou-se a facilitação do acesso do trabalhador ao Judiciário Trabalhista, bem como ao trâmite processual simplificado, entregando-se ao jurisdicionado as verbas trabalhistas, de natureza alimentar”.

No processo trabalhista, sempre que possível, os excessos do formalismo e da burocracia devem ser eliminados, à medida em que se busca a efetiva e célere prestação jurisdicional e o acesso ao Judiciário.

3.2.2.2 Princípio da informalidade

Este princípio baseia-se na ideia de que os atos processuais não dependem, *a priori*, de uma forma rígida para o seu andamento, podendo, por exemplo, a defesa ser realizada de

forma oral, assim como os recursos podem ser apresentados por intermédio de simples peticionamento.

O Processo do Trabalho apresenta quatro tipos de procedimentos: comum (ordinário), sumário (dissídio de alçada), sumaríssimo e especial. Nos procedimentos especiais, além daqueles tipicamente trabalhistas, temos os ritos especiais constitucionais e cíveis admitidos na Justiça do Trabalho. Dessarte, o Processo do Trabalho basicamente apresenta um procedimento mais complexo e completo (o ordinário) e dois procedimentos mais céleres (sumário e sumaríssimo). Em todos eles, há a preocupação com a informalidade, especialmente se comparados aos procedimentos do Processo Civil (PEREIRA, 2017).

No entanto, cabe citar que a informalidade não é absoluta, e sim relativa. A informalidade trata-se ao fato de que os processos trabalhistas não são tão solenes e rígidos quanto aos demais, com o intuito de assegurar o pleno atendimento à justiça, mas sempre em consonância ao disposto na lei (PEREIRA, 2017).

Com a aplicação do princípio da informalidade busca-se que a verdade real e a efetivação do direito material não sejam obstadas em razão de discussões de cunho meramente técnico acerca do procedimento, celeuma que levaria o processo a ter uma duração maior.

3.2.2.3 *Princípio do jus postulandi*

O *jus postulandi* talvez seja uma das características mais marcantes do processo trabalhista. Esta traz a possibilidade de que as partes postulem pessoalmente na Justiça do Trabalho e acompanhem as suas reclamações até o final sem a necessidade de se fazerem representar por um advogado (art. 791 da CLT).

Este princípio coaduna-se e fundamenta outros princípios, como o da simplicidade e o da informalidade.

Cabe citar que embora marcante, este princípio não é absoluto. Conforme decisão de 13 de outubro de 2009 do Pleno do TST, o *jus postulandi* não é mais admitido no âmbito do TST, havendo a necessidade da figura do advogado. Isso justifica-se em razão dos recursos trabalhistas de natureza extraordinária (recurso de revista e embargos no TST), por não admitirem a rediscussão de fatos e provas (Súmula nº 126 do TST) e não alcançando, também, a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de

competência (Súmula 425 do TST) visto que exigem o conhecimento técnico-jurídico de um advogado (PEREIRA, 2017):

SÚMULA Nº 425 - JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE.

O *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho. (BRASIL, 2010).

O princípio do *jus postulandi* traduz a possibilidade de as partes postularem pessoalmente na Justiça do Trabalho e acompanharem as suas reclamações até o final, sem necessidade de advogado, consubstancia uma exceção da capacidade postulatória privativa de advogado, assegurando o acesso à Justiça Trabalhista a todos que dela precisarem.

3.2.2.4 Princípio da oralidade

O processo trabalhista é essencialmente oral. O princípio da oralidade não é exclusivo do Processo do Trabalho, fazendo parte também do Direito Processual Comum. No entanto, é no Processo do Trabalho que é observado de forma mais acentuada, haja vista os princípios da simplicidade, da informalidade e do *jus postulandi*.

No processo do trabalho ele se acentua, caracterizado pela primazia da palavra (arts. 791, 839, 840, 843, 845, 847, 848, 850 da CLT), pela imediatidade (arts. 843, 845 e 848 da CLT), pela concentração dos atos processuais em audiência (arts. 843 a 852 da CLT), pela maior interatividade entre juiz e partes (arts. 764, §§ 2º e 3º, 846 e 850 da CLT), pela possibilidade de solução conciliada bem como pela irrecorribilidade das decisões interlocutórias (art. 893, § 1º, da CLT) e pela identidade física do juiz (PEREIRA, 2017).

Este princípio configura uma flexibilidade e simplicidade processual e garante ao magistrado uma percepção maior no direcionamento do processo, em razão das audiências iniciais, e segurança jurídica na análise probatória.

3.2.2.5 Princípio da subsidiariedade

A norma trabalhista, por meio da CLT e da legislação trabalhista esparsa, naturalmente apresenta lacunas, não conseguindo regular todas as situações jurídicas e

sociais.

O princípio da subsidiariedade encontra-se no art. 769 da CLT, que preconiza que “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” (BRASIL, 1943).

Na fase de conhecimento, o referido dispositivo aduz que o Direito Processual Comum será fonte subsidiária do Direito Processual do Trabalho, contanto que preencha dois requisitos cumulativos: omissão da CLT e compatibilidade de princípios e regras (PEREIRA, 2017).

Do mesmo modo, na fase de execução trabalhista, o art. 889 da CLT estabelece que a Lei de Execução Fiscal (Lei nº 6.830/1980) servirá como fonte subsidiária do Processo do Trabalho, quando preencher, também, os requisitos de omissão da CLT e de compatibilidade de princípios e regras (PEREIRA, 2017).

Dessarte, deste princípio extrai-se que que nos casos em que a norma trabalhista for omissa, é possível aplicar normativas estabelecidas em outras leis processuais aplicáveis ao caso como os códigos civil e penal, a fim de que se consiga a resolução dos litígios.

3.2.2.6 Princípio da celeridade

A celeridade processual, de forma que o processo apresente uma duração razoável, é escopo de todos os ramos do Direito. A morosidade na entrega da prestação jurisdicional é muito prejudicial para a sociedade e deve ser amplamente combatida. O Poder Judiciário é uma instituição preocupada com a solução dos conflitos de interesses e o jurisdicionado deve ter a sensação de que este age de forma célere, rápida e efetiva.

Este princípio está previsto no inciso LXXVIII do art. 5º da CRFB/1988, que traz que “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação” corroborando com a efetividade processual e o acesso à ordem jurídica justa.

Afinal, como disse Rui Barbosa (BARBOSA apud SCHIAVI, 2016, p. 53), “a justiça tardia é injustiça manifesta”.

O empregado deve receber o mais rápido possível, a resolução de sua lide, especialmente as verbas que lhe são devidas, porque é de natureza alimentar, devendo, assim,

o procedimento ser simplificado a fim de que o processo seja o mais célere possível. A Justiça do Trabalho prevê, por exemplo, que se o juiz perceber que a reclamada utiliza recursos com fins exclusivamente protelatórios, poderá aplicar-lhe multa por tal ato (PEREIRA, 2017).

Nos processos trabalhistas, em razão de o trabalhador ser a parte mais fraca na relação jurídica (hipossuficiente) e a natureza alimentar dos créditos trabalhistas, o princípio da celeridade deve ser observado com primazia.

Os princípios, ao mesmo tempo em que elucidam os valores que devem imperar na ordem jurídica, revestem-se de características normativas. Pelo seu conteúdo e utilidade percebe-se quão necessário e importante é a compreensão das funções dos princípios no Direito.

Sejam princípios gerais ou os peculiares do Direito Processual do Trabalho, a interpretação da norma jus trabalhista, com base na visão principiológica, está diretamente ligada à proteção constitucional assegurada às partes do litígio trabalhista quando na busca pelos seus direitos.

3.3 A EXECUÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO

Os processos trabalhistas, em regra geral, contam com cinco etapas bem definidas: petição inicial, audiências, sentença, recursos e execução.

Na execução, ou fase executória, é imposto o cumprimento daquilo que foi determinado pelo juízo. É o momento no qual as partes quitam suas obrigações após finalizada a fase de conhecimento. Não se discute mais o mérito da questão, haja visto que a finalidade desta fase é a quitação e recebimento dos valores ou dos direitos devidos, encerrando a lide. Cabe ressaltar, que a fase de execução tem seu início se, e somente se, houver condenação ou acordo não cumprido na fase de conhecimento.

A tutela de execução objetiva alcançar o cumprimento de uma obrigação que foi imposta ao executado e não cumprida espontaneamente. Por meio de uma série de atos processuais, o exequente (aquele que visa a satisfação do seu direito) pode impor várias restrições à esfera jurídica do executado (o devedor) para que seja compelido a exercer a obrigação devida, que pode ser de natureza pecuniária ou mesmo consistir na entrega de um

bem ou na prática de determinado ato (FREIRE E SILVA, 2015).

Sobre o tema Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 319) diz que execução é “o conjunto de atos cumpridos para a consecução destes objetivos, vinculados numa unidade complexa procedimental”.

A execução não se resume apenas ao cumprimento de sentença, é também forma para a satisfação de obrigações líquidas, oriundas de títulos extrajudiciais ou acordos judiciais homologados. Dessa feita, nota-se o disposto no art. 783 do CPC que “a execução para cobrança de crédito fundar-se-á sempre em título de obrigação certa, líquida e exigível”.

O procedimento de execução compreende, basicamente, ações destinadas a satisfazer o direito assegurado por uma sentença judicial ou por uma das formas que o ordenamento garante para que um documento seja considerado exequível, isto é, existe uma clara diferença que consiste na origem do título que é levado para a execução. O mesmo será considerado um título executivo judicial, proveniente de um processo de conhecimento que teve o seu fim e constituiu direitos ou, ainda, um título executivo extrajudicial, aquele que não foi originado no âmbito de um processo, mas tem força suficiente para ser executado (FREIRE E SILVA, 2015).

Nota-se que o processo executivo é a forma de se materializar algo que o direito já considerou legal e certo, no qual o Estado, por meio do juízo, se vale de prerrogativas que lhe permitem retirar temporariamente o devedor de uma posição de segurança para alcançar uma justa distribuição dos bens jurídicos.

3.3.1 Princípios informativos e singulares da execução trabalhista

Ao ensinar sobre a Tutela Jurisdicional Executiva, Patrícia Menger Schuaste (2016), destaca sobre os princípios informativos:

Restando esclarecido o conceito de tutela jurisdicional executiva, importa dizer que esta limita-se por alguns princípios que são classificados pela doutrina brasileira entre fundamentais e informativos. Os princípios fundamentais são rígidos, basicamente, pela Constituição Federal e tem um condão ideológico, enquanto os princípios informativos, dos quais trataremos nesse ponto, são ligados à técnica, ao procedimento utilizado no processo de execução. (ASSIS, 2010, p. 105-106).

Wolney de Macedo Cordeiro (2016, p. 50) entende que é justamente na tutela executória que os princípios demonstram maior relevância. A observância de certos princípios fundamentais, a fim de uma atuação concreta do Judiciário, com medidas de efeito

no plano dos fatos “significa a construção de uma estrutura lógica e racional capaz de conduzir o conjunto dessas medidas”.

Cordeiro destaca, ainda, que o estabelecimento de princípios fundamentais da execução dispensa “uma correta adequação das medidas estabelecidas abstratamente no direito processual” (CORDEIRO, 2016, p. 56).

Os princípios mais alusivos às especificidades da execução trabalhista, sem esgotar o seu rol, são os princípios da duração razoável do processo, da máxima efetividade da tutela executiva, da disponibilidade absoluta da tutela executiva, da menor restrição possível, da função social da execução trabalhista e da ampla atuação jurisdicional executiva.

3.3.1.1 Princípio da duração razoável do processo

Princípio congênere ao princípio da celeridade. Decorrente diretamente da inclusão do inciso LXXVIII no art. 5º da CF, por meio da EC nº 45/2004.

Portanto, devem ser envidados esforços para que tanto a decisão da lide submetida ao juiz quanto a entrega do bem da vida devem ocorrer em um intervalo temporal razoável. No entanto, essa razoabilidade está relacionada a diversos fatores que nem sempre os juízes podem intervir, como a existência maciça de uma cultura contenciosa em nosso país, os recursos contra as decisões de primeira e segundas instâncias de modo quase automatizado, a falta ou a deficiência de estruturas e recursos adequados às Secretarias e Varas do Trabalho e os períodos de instabilidade econômica.

Ainda assim, por força da imposição constitucional, o Estado, por meio de seus Poderes, deve buscar a plena efetivação desse princípio. Mauro Schiavi (2016, p. 53), atribui, neste sentido, que o Legislativo deve propor e aprovar leis “que simplifiquem o procedimento e melhorem a estrutura do Poder Judiciário”; que o Judiciário invista em uma “melhor organização administrativa” e que Executivo proceda à “fixação de um orçamento adequado às necessidades do Judiciário”. Além dos esforços empreendidos pelo Estado, há de se ressaltar a necessidade de uma mudança de cultura, principalmente entre advogados, para valorizar a colaboração e as soluções consensuais.

3.3.1.2 Princípio da máxima efetividade da tutela executiva

O princípio da máxima efetividade da tutela executiva acomoda o comprometimento do magistrado a efetivação do cumprimento da obrigação do título executivo.

Na ausência de adimplemento do título executivo, a Justiça do Trabalho conta e vale-se de diversos instrumentos para a satisfação do crédito, como a busca e bloqueio de patrimônio do executado, como valores ou bens. Este princípio, todavia, não comporta um juiz mecanicista. José Miguel Garcia Medina diz que:

A ideia de que o juiz, na execução, não realiza operações mentais lógicas e valorativas só pode ser entendida quando se compreende a execução como espécie de tutela jurisdicional em que o juiz apenas realiza atos materiais, quase que mecanicamente. Se é certo que não é no curso da execução que o juiz deve declarar se há ou não direito a ser executado – notadamente no processo de execução, ante a abstração do título executivo – não menos certo dizer que **é na execução que as expectativas das partes se encontram em maior crise, e o juiz não pode ficar alheio a esta tensão.** (MEDINA, 2011, p. 58, destaque no original).

Ao fim, o princípio da efetividade do processo de execução reveste-se de forma a garantir o direito fundamental à tutela executiva, na medida em que deve se destinar à busca da satisfação do direito merecedor da tutela pleiteada.

3.3.1.3 Princípio da disponibilidade absoluta da tutela executiva

Na tutela de execução se busca exclusivamente o interesse do credor, ao contrário do que ocorre na fase de conhecimento.

Segundo este princípio, cabe ao exequente avaliar a conveniência ou possibilidade do prosseguimento ou a desistência, a qualquer momento, de alguma medida executiva ou até mesmo de toda execução, não se fazendo necessário, para isso, que haja concordância do executado (no entanto, na homologação da desistência, o juiz não deve deixar de avaliar a existência de algum vício de vontade, podendo assim não permitir a desistência) (CORDEIRO, 2016).

No entanto, o magistrado ao aplicar este princípio deve ter cautela, pois, no âmbito do Direito do Trabalho o princípio da irrenunciabilidade e a hipossuficiência do empregado prevalecem sobre a vontade declarada pelas partes.

3.3.1.4 Princípio da menor restrição possível

Também chamado de princípio da proibição de excessos, está associado também ao princípio da proporcionalidade, segundo o qual a restrição à direito fundamental, operada pela regra de solução dos litígios, não poderá ir além do limite mínimo imprescindível à harmonização aludida (PRADO; SALGADO, 2010).

A execução não pode ser imbuída de punição ao executado, mas sim buscar a efetivação da tutela jurisdicional, retirando do patrimônio do devedor o correspondente àquilo a que o credor tem direito. O juiz deve fazer uso dos instrumentos de execução disponíveis com zelo, a fim de evitar resultados gravosos. Depreende-se a partir do art. 805, caput, do CPC, *in verbis*:

Art. 805. Quando por vários meios o exequente puder promover a execução, o juiz mandará que se faça pelo modo menos gravoso para o executado.

Parágrafo único. Ao executado que alegar ser a medida executiva mais gravosa incumbe indicar outros meios mais eficazes e menos onerosos, sob pena de manutenção dos atos executivos já determinados. (BRASIL, 2015).

A limitação narrada por este princípio não confere ao executado liberdade para se esquivar do cumprimento de sua obrigação. Preconiza apenas que, havendo outros mecanismos com similar eficácia para o adimplemento da prestação almejada, o devedor poderá optar por aquele que lhe prejudicar menos.

Necessário, ainda, ressaltar que o princípio não mitiga o conteúdo da obrigação, mas apenas a forma utilizada para satisfazê-la, considerando as diversas ferramentas à disposição do juiz para concretizar a tutela executiva, conforme narra o parágrafo único do referido art. 805 do CPC que “incumbe indicar outros meios mais eficazes e menos onerosos, sob pena de manutenção dos atos executivos já determinados”.

3.3.1.5 Princípio da função social da execução trabalhista

Princípio inerente e intrinsecamente ligado à matéria trabalhista. Mauro Schiavi (2016) identificou este fundamento que anuncia que a satisfação do crédito trabalhista é de interesse de toda a sociedade, haja vista que há a busca do adimplemento de verbas de caráter alimentar disponibilizadas para a própria sobrevivência do exequente e à manutenção da dignidade da pessoa humana.

Schiavi ressalta que:

O princípio da função social da execução trabalhista encontra suporte nos princípios constitucionais da função social da propriedade e da função social do contrato, previsto no art. 421 do Código Civil. (SCHIAVI, 2016, p. 44).

Deste princípio identifica-se ainda, de acordo com Luiz Eduardo Gunther (2010, p. 25), a função social da propriedade e dos contratos: “impõe-se o reconhecimento dessa função social do processo como forma de admitir a realidade da construção de um Estado Democrático, que fundamenta essencialmente a atividade jurisdicional”.

A função social no processo de execução trabalhista é de grande relevância, vez que esta tutela, com caráter alimentar e de pacificação social, tem como foco a dignidade da pessoa humana em ambas as partes, não apenas com os olhos voltados para a satisfação, porém uma vez concretizada deve ser justa.

3.3.1.6 Princípio da ampla atuação jurisdicional executiva

De acordo com Wolney de Macedo Cordeiro (2016), este princípio esculpe a mais pronunciada diferença entre o Processo Civil e o Processo do Trabalho. Este sempre se diferenciou daquele pela simplicidade procedimental e pelo amplo poder conferido ao Juiz na condução do processo (art. 765, da CLT), inclusive na fase executiva (art. 878, da CLT). Ademais, enquanto no Processo Comum há a quase absoluta proibição da execução de ofício, nas demandas trabalhistas, via de regra, esse é o procedimento, face ao disposto no art. 878 da CLT e essa prerrogativa deriva da construção principiológica da execução na seara trabalhista.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, contudo, o legislador buscou alterar essa perspectiva na tentativa de se limitar a atuação de ofício do magistrado na fase de execução.

A redação original do art. 878 da CLT, prévia à Reforma Trabalhista, insculpia o princípio da ampla atuação jurisdicional executiva, *in verbis*:

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.

Parágrafo único - Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho. (BRASIL, 1943).

A nova redação do art. 878 da CLT, após a Reforma Trabalhista, limitou o início da fase executiva *ex officio* apenas na hipótese de *jus postulandi*, isto é, somente no caso de a parte exequente não estar representada por advogado:

Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício

pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado. (BRASIL, 2017a).

Nesta seara, Wolney de Macedo Cordeiro⁷ pondera:

É relevante observar que essa característica típica da execução trabalhista se reveste de verdadeiro caráter principiológico de estrutura conceitual da disciplina jurídica. A postura verdadeiramente inquisitorial do Juiz do Trabalho, principalmente enquanto condutor da tutela executiva, não se apresenta como mera particularidade da norma positivada, mas sim numa estrutura conceitual indelevelmente vinculada ao aspecto tuitivo do processo do trabalho. Essa fundamentalidade encontra-se expressamente prevista no texto constitucional, na medida em que o art. 114, VIII, determina a execução de ofício das contribuições sociais incidente sobre as condenações laborais. (CORDEIRO, 2016, p. 53).

Essa responsabilidade ao magistrado decorre de toda sistemática protecionista inerente ao Processo do Trabalho, que associa também a proteção de Direitos Sociais, visto que o art. 876, parágrafo único, da CLT determina que o juiz promova, *ex officio*, a execução das contribuições sociais relativas ao objeto da condenação constante no título executivo.

Uma vez conceituados, de forma sucinta e objetiva, os principais e mais alusivos princípios que regem a execução trabalhista, passa-se aos outros aspectos da Execução, como as formas, pressupostos e legitimidade.

3.3.2 Execução Provisória e Execução *ex officio*

O processo trabalhista foi pioneiro quanto à possibilidade da execução provisória, sendo este um mecanismo a fim de garantir a execução nas ações cujo o valor do depósito recursal não se mostre suficiente para garantir o crédito exequendo (BILARVA, 2016).

O CPC trata que a Execução Provisória (agora chamada no CPC de “cumprimento de sentença provisório”) tem como escopo antecipar/adiantar a atividade jurisdicional satisfativa.

Segundo Gustavo Barros Bilarva (2016) a execução provisória, no Processo Comum, corre por conta e risco do credor. Este deve prestar caução, a fim de reparar os danos que eventualmente venha a causar ao devedor.

⁷ Ressalva-se que a lição de Wolney de Macedo Cordeiro é retirada de obra editada em 2016, anterior à edição da Lei nº 13.467/2017, que deu nova redação ao art. 878 e que busca restringir a atuação de ofício do juiz na execução. Todavia, considerando que o tema central deste trabalho é justamente a análise desta alteração, importante fazer constar as observações do doutrinador, demonstrando que a prerrogativa original dada ao Juiz do Trabalho é decorrência natural de toda a sistemática deste ramo do Direito.

Já no processo trabalhista, conforme Bilarva, em razão da assunção que o credor é tradicionalmente a parte hipossuficiente da relação, a caução é dispensada sob risco de inviabilizá-la.

Assim entende Manoel Antonio Teixeira Filho, *in verbis*:

...essa regra do Processo Civil não incide no do Trabalho, com o qual é incompatível. Isso corresponde também a afirmar que, na Justiça do Trabalho, do credor não se exigirá que preste caução (seja real ou fidejussória), para efeito de promover a execução provisória da sentença. (2004, p. 123).

O juiz não pode iniciar a execução provisória de ofício, devendo ao credor promovê-la por sua conta e risco, sendo responsabilizado por eventuais danos que venha a ocasionar ao executado. Sobre o tema, Sergio Pinto Martins ensina que:

... corre por iniciativa, conta e responsabilidade do exequente, que se obriga, se a sentença for reformada, a reparar os danos que o executado tenha sofrido se a decisão for modificada pela instância superior. A execução do prejuízo será feita no próprio processo, pois decorre da sentença proferida pela Justiça do Trabalho. (2017, p. 998-999)

Das sentenças recorridas, cujo recurso seja conhecido sem efeito suspensivo, poderá o credor promover a execução provisória. Na execução provisória, o título executivo judicial ainda não é definitivo. Logo, é passível de modificação em razão de decisão superveniente.

A CLT expressamente define que a execução provisória é permitida até a penhora, conforme redação do art. 899, *in verbis*: “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”. (BRASIL, 1943).

Além, das já citadas, a execução provisória tem outras características: para dar início a execução provisória faz-se necessário um instrumento denominado *carta de sentença*; não há liberação de valores de forma imediata; a execução provisória deverá seguir até a penhora, ou seja, será paralisada com a apresentação dos embargos à execução, que ficarão aguardando o trânsito em julgado definitivo da lide, para serem apreciados; sobrevindo acórdão que modifique ou anule a sentença objeto da execução, restituir-se-á as partes ao estado anterior; a execução do prejuízo causado pela execução provisória, se houver, será realizado nos próprios autos; e sobrevindo o trânsito em julgado, a execução provisória se transformará em definitiva (LEITE, 2011).

Já a execução *ex officio*, concorrendo à celeridade e ao princípio da razoável duração do processo, sempre foi uma característica saudável do processo de execução trabalhista, assistindo a efetivação da decisão judicial transitada em julgado (PELEGRINI, 2018).

Este dispositivo estava disposto no art. 878 da CLT, *in verbis*, da seguinte forma: “A

execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou ex officio pelo próprio Juiz ou Presidente do Tribunal competente, nos termos do artigo anterior” (**destaques nossos**).

Com o advento da Reforma Trabalhista, retirou-se a execução de ofício quando a parte estiver assistida por advogado, restando o art. 878 da CLT, *in verbis*: “A **execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz** ou pelo Presidente do Tribunal **apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado**” (BRASIL, 2017a, **destaques nossos**).

A alteração legislativa comanda que o juízo não dê mais o impulso ao processo de execução quando as partes estiverem representadas por advogado, cabendo ao patrono a promoção dos atos de execução, tal qual ocorre na execução cível.

Estas foram breves conceituações sobre estes dois dispositivos, a execução *ex officio*, será mais aprofundada no Capítulo seguinte.

3.3.3 Pressupostos da Execução

A fim de existência e validade de uma determinada relação processual, mister sejam observados alguns requisitos formais e materiais.

Ada Pellegrini Grinover (2005), assevera que os pressupostos processuais são os requisitos para a constituição de uma relação processual válida.

Já Fredie Didier Júnior (2005) ensina que pressuposto e requisito não se confundem. Pressuposto é o que precede ao ato e se coloca como elemento necessário para a sua existência jurídica. Requisito, de outro modo, é tudo o quanto engloba a estrutura do ato e diz respeito à sua validade. Logo, fala-se em pressupostos de existência e em requisitos de validade.

Didier (2005), ensina que a simples afirmação de que certo elemento é um pressuposto processual não se caracteriza como suficiente para que se saiba muito a seu respeito. De um modo geral, pode-se apenas concluir que tal requisito trata-se de matéria pertinente ao processo, cuja análise deve ser realizada preliminarmente ao mérito.

Os pressupostos processuais são requisitos de existência e validade da relação jurídica processual. Enquanto as condições da ação são requisitos para viabilidade do julgamento de mérito, os pressupostos processuais estão atrelados à validade da relação

jurídica processual. Por isso, a avaliação dos pressupostos processuais deve anteceder às condições da ação.

De acordo com Cleber Lúcio de Almeida (2009, p. 816) são pressupostos da execução: “*a) a existência de título executivo (art. 876 da CLT); b) o inadimplemento da obrigação que resulta do título (art. 876 da CLT)*”.

Na execução, os pressupostos específicos podem ser subjetivos e objetivos. Os objetivos remetem à forma procedimental adequada e à inexistência da litispendência ou de coisa julgada, além de petição apta. A obrigação deve ser líquida, exigível e certa, e a execução tem pressuposto de posse do título executivo pelo credor. Já os subjetivos remetem à capacidade do agente, do juízo competente e da capacidade processual da parte (que pode ser representada ou assistida) (OLIVEIRA, 2016).

Em suma, os pressupostos processuais de existência e desenvolvimento regular do processo executivo se identificam quando há a correta propositura da ação, perante uma autoridade jurisdicional competente, por uma entidade capaz de ser parte em juízo.

3.3.4 Legitimidade Passiva e Ativa na Execução

A legitimidade ativa é daquele que pode promover a execução (o exequente) e a legitimidade passiva é, em regra, do devedor (ou executado), daquele que deixou de arcar com as obrigações trabalhistas e que foi reclamado no processo de conhecimento, ao ser condenado, passa a ser executado nos autos do processo de execução.

O art. 878 da CLT, discorre que tem legitimidade ativa (para propor a execução trabalhista) “as partes interessadas” ou “pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado” ou quanto às contribuições previdenciárias devidas em decorrência das sentenças ou acordos que proferirem (LEITE, 2011).

Já quanto à legitimidade passiva na execução trabalhista, a CLT não traz previsão. Por este motivo, invoca-se o art. 4º da Lei nº 6.830/1980, que, naquilo que for compatível, confere legitimidade ao devedor confere legitimidade passiva ao devedor; ao fiador; ao espólio; à massa falida; ao responsável, nos termos da lei, por dívidas, tributárias ou não, de pessoas físicas ou pessoas jurídicas de direito privado; e aos sucessores a qualquer título (LEITE, 2011).

Na mesma direção, o art. 779 do CPC traz que:

Art. 779. A execução pode ser promovida contra:

I – o devedor, reconhecido como tal no título executivo;

II – o espólio, os herdeiros ou os sucessores do devedor;

III – o novo devedor que assumiu, com o consentimento do credor, a obrigação resultante do título executivo;

IV – o fiador do débito constante em título extrajudicial;

V – o responsável titular do bem vinculado por garantia real ao pagamento do débito;

VI – o responsável tributário, assim definido em lei. (BRASIL, 2015).

Natália Oliveira, de acordo com uma breve consideração acadêmica sobre o tópico apresenta que:

“... há a legitimidade para o processo, que se refere a capacidade para estar em juízo, e a legitimidade para a causa, que se refere a propositura da ação de execução (*processum x causum*). A exemplo, um menor de 16 anos tem legitimidade para propor ação de execução, mas não tem legitimidade para estar em juízo, devendo ser devidamente representado”. (OLIVEIRA, 2016, s.p.).

Em um processo de execução, a legitimidade tem um aspecto formal, ou seja, a norma determina quem são as partes legítimas, a partir de seus papéis na lide de fato.

4 REFORMA TRABALHISTA DE 2017 (LEI Nº 13.467/2017)

A Lei nº 13.467/2017, chamada também de Reforma Trabalhista, teve como embrião o Projeto de Lei nº 6.787/2016, de autoria do Poder Executivo. Foi aprovada em 11 de julho de 2017 e sancionada sem vetos em 13 de julho de 2017, e entrou em vigor, após a *vacatio legis* de 120 dias, em 11 de novembro de 2017 alterando a legislação trabalhista (BRASIL, 2016a).

Na Exposição de Motivos da proposta que resultou no PL nº 6.787/2016, o então Ministro do Trabalho Ronaldo Nogueira de Oliveira expõe a necessidade de “aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país”. O Ministro defendeu que, nas negociações coletivas, não se verifica mais a necessidade de tutela do Estado, em virtude do amadurecimento das relações entre trabalho e capital (BRASIL, 2016b).

O projeto da Nova Regulamentação Trabalhista, como mencionado anteriormente, foi proposto pelo então Presidente da República, Michel Temer, com o intuito de combater o desemprego e a crise econômica, alterando centenas de dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, da Lei do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e da Lei de Custeio da Previdência Social (FERNANDES, 2010).

No cenário econômico, à época, conforme dados do IBGE⁸, a taxa de desocupação da população brasileira, no trimestre compreendido entre outubro de dezembro de 2016, estava em 12,0%, equivalente a 12,3 milhões de pessoas desocupadas. Uma forte recessão também assolava o país, com uma retração do PIB na ordem de 3,6% no ano de 2016⁹.

No contexto social, o país sofria uma verdadeira crise ética, com a exposição de escândalos de corrupção como o Escândalo do Mensalão e a Operação Lava Jato, colocando em xeque a moralidade dos agentes políticos.

Em razão desses cenários, de retração econômica e da crise política, o Brasil sentiu

⁸ Agência IBGE Notícias. PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 11,8% no trimestre encerrado em dezembro e a média de 2017 fecha em 12,7%. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/19756-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-11-8-no-trimestre-encerrado-em-dezembro-e-a-media-de-2017-fecha-em-12-7>> . Acesso em 28 ago. 2021.

⁹ Agência IBGE Notícias. PIB recua 3,6% em 2016 e fecha ano em R\$ 6,3 trilhões. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-denoticias/releases/9439-pib-recua-3-6-em-2016-e-fecha-ano-em-r-6-3-trilhoes>>. Acesso em 28 ago. 2021.

fortemente os impactos da redução do nível de investimento¹⁰, especialmente externo, tornando o país pouco atrativo para o capital estrangeiro destinado à produção.

A alteração proposta pelo Governo na Reforma Trabalhista, veio como forma de modernizar a legislação, datada de 1943 e de estimular a geração de empregos, facilitando e desburocratizando as relações de emprego, proporcionando uma maior segurança jurídica tanto ao empregado quanto ao empregador, além de baratear os custos.

No entanto, a Reforma Trabalhista não foi bem aceita por uma grande parcela dos brasileiros e entidades sociais. A alegação era que esta reforma retiraria diversos direitos e garantias trabalhistas precarizando as relações de trabalho. Com isso, gerou grandes discussões relacionadas ao tema, fazendo com que houvesse uma alta repercussão nacional.

A Lei nº 13.467/2017 alterou mais cem pontos da CLT e trouxe várias mudanças que afetam o dia a dia entre empregado e empregador, outras que abrangem as relações sindicais, bem como outras que envolvem questões judiciais decorrentes das reclamações trabalhistas.

A desembargadora do TRT da 1ª Região, Vólia Bomfim Cassar, em uma apurada análise de algumas questões mais polêmicas, cita quais teriam impacto positivo e quais teriam impacto negativo. A magistrada, ainda, referindo-se ao Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38/2017 (originado pelo PL nº 6.787/2016), então em trâmite no Senado, afirma:

O conteúdo do Projeto de Lei, ao contrário do afirmado pela imprensa, desconstrói o Direito do Trabalho como conhecemos, inverte seus princípios, suprime regras favoráveis ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, a livre autonomia da vontade, o negociado sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho, a liberdade de ajuste, exclui regras protetoras de direito civil e de processo civil ao direito e processo do trabalho. (CASSAR, 2017, s. p.).

Aliada à polêmica gerada pelas alterações da Reforma Trabalhista, passados apenas três dias após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, diversos artigos foram alterados pela Medida Provisória (MP) nº 808/2017 (BRASIL, 2017b)

A edição da MP foi uma estratégia do Governo Federal para acelerar a tramitação e a aprovação do texto da Reforma de forma integral no Senado, evitando, assim, o retorno do Projeto à Câmara em função de diversos pontos polêmicos. Ao ponto que o Presidente sancionaria a lei sem vetos e, então, editaria Medida Provisória para retificar alguns pontos mais sensíveis. Um destes pontos seria o estabelecimento de regra de aplicação intertemporal

¹⁰ G1. Fitch volta a rebaixar nota do Brasil. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/05/fitch-volta-rebaixar-nota-do-brasil.html>>. Acesso em 28 ago. 2021.

dos novos dispositivos da Reforma Trabalhista, determinando que o disposto na Lei passaria a valer sobre todos os contratos de trabalho vigentes (SILVEIRA, 2018).

No entanto, o Congresso não aprovou a conversão da MP em lei e as “alterações sobre as alterações” perderam validade em 23/04/2018, quando o texto da CLT voltou a vigorar em conformidade com a Lei nº 13.467/2017¹¹.

Com essa situação, e com a ausência¹² de Decreto Legislativo, pelo Congresso, a fim de regular as alterações ensejadas pela MP, a segurança jurídica restou prejudicada tanto pela perda de validade do dispositivo da aplicação intertemporal quanto pelos questionamentos referentes aos novos contratos firmados durante a vigência da MP.

Dada a situação posta, o TST buscou trazer orientações com a finalidade de tentar dar uniformidade às decisões sobre questões duvidosas, apenas no tocante às regras processuais.

Nessa seara, em 21 de junho de 2018, o Tribunal Superior do Trabalho aprova a Instrução Normativa IN nº 41/2018.

A IN nº 41/2018, que “dispõe sobre a aplicação das normas processuais da Consolidação das Leis do Trabalho alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017” estabelece o marco temporal a partir do qual determinadas questões deverão ser apreciadas, ainda que os processos já estejam em curso, como o pagamento de honorários periciais; de honorários sucumbenciais pelo autor; de custas; e, ainda, a nova sistemática para a exceção de incompetência territorial; apresentação da inicial com pedidos líquidos; o início da contagem da prescrição intercorrente; a obrigatoriedade de vistas às partes para impugnações de cálculos de liquidação; exame da transcendência da matéria veiculada em recurso de revista; entre outros pontos (BRASIL, 2018b).

O TST, ao se manifestar sobre o tema, procurou resguardar, nos casos de processos já em curso, a validade dos atos já praticados e das situações pretéritas ocorridas na vigência da lei anterior. Todavia, na ocasião, o TST deixou de instruir acerca de questões atinentes à aplicação do direito material no tempo, atendo-se somente ao direito processual (PEDROSO, 2018).

¹¹ REDE BRASIL ATUAL. Era uma vez uma MP: a nova lei trabalhista não vai mudar. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/04/era-uma-vez-uma-mp-a-nova-lei-trabalhista-nao-vai-mudar>>. Acesso em 29 ago. 2021.

¹² INTELIGÊNCIA JURÍDICA. Com perda de eficácia da MP 808/17, Reforma Trabalhista volta a vigorar com texto original. Disponível em: <<https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/com-perda-de-eficacia-da-mp-808-17-reforma-trabalhista-volta-a-vigorar-com-texto-original>> . Acesso em: 29 ago. 2021.

Associada a toda essa repercussão nacional, muitos entraves e dúvidas sobre a aplicação de dispositivos alterados pela Reforma Trabalhista foram suscitados. Um deles é a execução *ex officio*, alterada pela nova redação do art. 878 da CLT. A Reforma Trabalhista inovou nesse aspecto, ao conferir nova redação ao art. 878 da CLT, dada pela Lei nº 13.467/2017, que estabelece:

Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado. (BRASIL, 2017a).

Assim, pela alteração dada pela Reforma Trabalhista, a execução de ofício pelo juiz passou a ser exceção, enquanto a regra geral será a obrigatoriedade de iniciativa da parte interessada.

4.1 MODIFICAÇÕES DA EXECUÇÃO APÓS A LEI Nº 13.467/2017, UMA VISÃO DO ARTIGO 878 DA CLT

O novo texto do art. 878 da CLT foi uma das alterações mais impactantes proveniente da Lei nº 13.467/2017. O texto original, sem alterações desde 1943, consoante ao princípio da simplicidade que norteou a criação da lei trabalhista, era disposta da seguinte forma:

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. Parágrafo único - Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho. (BRASIL, 1943).

Após a aprovação da Reforma Trabalhista, o dispositivo passou a constar com a seguinte redação:

Art. 878 – A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado. (BRASIL, 2017a).

Dessarte, ao analisar-se, exclusivamente, o novo texto do artigo, a execução não pode mais ser promovida de ofício pelo juiz, salvo se as partes não possuírem procuradores nos autos, ou sejam em casos de processos com *jus postulandi*. Aquilo que era a regra no texto original passou a ser a exceção no texto atual.

Esta alteração foi severamente criticada por parte da doutrina, questionando incisivamente a nova regra na execução das ações trabalhistas. Nessa discussão, procura-se, a partir de agora, demonstrar as incongruências do novo dispositivo legal ante outras normas

e uma compilação de posições doutrinárias a respeito desse tema, demonstrando que a promoção da execução *ex officio* pelo juiz segue válida.

Inicialmente, questiona-se a técnica legislativa na elaboração do texto. O Juiz do Trabalho do TRT da 12ª Região (TRT12) Reinaldo Branco de Moraes (2018, p. 469) alerta que, da forma como foi redigido, o artigo gera a dúvida da necessidade de ambas as partes reclamada e reclamante estarem, simultaneamente, no exercício do *jus postulandi*. Logo, possível de considerar que a execução somente se iniciará de ofício se ambas as partes não forem assistidas por advogado. No texto, o autor utiliza-se, recorrentemente, da expressão “as partes” entre aspas, como forma de destacar a inadequação do texto.

Já Ítalo Menezes de Castro (2017, p. 1287) considera, contudo, que “a hipótese de exceção se verificará quando o exequente estiver no exercício do *ius postulandi*, independentemente de o executado estar ou não representado por advogado”.

Bem se percebe, pelas diferentes interpretações tanto da magistratura quanto da doutrina, o quão obscuro restou a leitura do art. 878, um dos diversos pontos alterados.

Adiante, analisar-se-á os motivos apontados para alteração deste artigo.

4.1.1 A motivação da alteração do artigo 878 da CLT

A proposta de alteração do art. 878 foi apresentada por meio da Emenda 490, pelo Deputado Daniel Vilela (PMDB/GO), conforme relatório da Comissão Especial incumbida pelo parecer da Câmara dos Deputados ao PL nº 6.787/2017. No texto da motivação lê-se que:

O objetivo da proposta de alteração do art. 878 da CLT visa **manter a execução de ofício na Justiça do Trabalho apenas para os casos em que as partes estejam desassistidas de advogados**. A razão é que a execução de ofício foi formulada justamente com base nessas situações em que o trabalhador empregado busca a Justiça Trabalhista sem o patrocínio de quem tenha preparo técnico e capacidade postulatória para tanto.

Estando a parte assistida de advogado, não há necessidade de execução de ofício promovida pelo próprio Juiz do Trabalho, o que, inclusive mantém sua imprescindível imparcialidade e atende ao princípio dispositivo apregoada pela ciência do direito processual, impedindo grave desequilíbrio na relação jurídica processual trabalhista. (BRASIL, 2016c, **destaques nossos**).

Percebe-se que a motivação do legislador, ao final, com esta alteração é restabelecer a imparcialidade do judiciário e manter um equilíbrio na relação processual. O legislador partiu da premissa que o magistrado ao determinar a execução de ofício de um título judicial líquido, certo e exigível, como comandava o texto original do art. 878, haveria uma

parcialidade e causaria “grave desequilíbrio na relação jurídica processual trabalhista”.

Não obstante, ao se observar o princípio basilar do Direito do Trabalho, o da proteção, essa motivação torna-se questionável. Sobre essa questão, Arion Sayão Romita assevera:

Não constitui função do direito - de qualquer dos ramos do direito - proteger algum dos sujeitos de cada relação social. Função do direito é regular a relação em busca da realização do ideal de justiça. Se para dar atuação prática ao ideal de justiça for necessária a adoção de alguma providência tendente a equilibrar os pólos da relação, o direito concede à parte em posição desfavorável alguma garantia, vantagem ou benefício capaz de preencher aquele requisito. (ROMITA, 2002, s.p.).

Ademais, ao se analisar a motivação nos seus termos apresentados pela Emenda, percebe-se também uma possível afronta ao princípio da celeridade e da eficiência processual.

Nesse sentido, Fabíola Silva Carvalho menciona que:

... há uma corrente doutrinária que, por considerar a execução *ex officio* mais adequada ao sistema processual trabalhista, especialmente ao princípio da eficiência, afasta a aplicação do referido dispositivo, sob o fundamento de que o art. 765 da CLT permite ao magistrado impulsionar oficiosamente a execução, de modo que, na prática, é como se o art. 878 da CLT fosse desprovido de força normativa. (CARVALHO, 2019, s. p.).

O art. 765 da CLT, que trata do Processo Judiciário do Trabalho, dispõe que:

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. (BRASIL, 1943).

Nesse aspecto, como visto, a alteração do art. 878 da CLT, conta com uma motivação controversa e com aspectos de antinomias aparentes.

4.1.2 A (in)constitucionalidade da alteração do artigo 878 da CLT

Em um processo legislativo, seja de elaboração de novas normativas, seja de alteração, é natural que uma das primeiras etapas seja a análise constitucional.

No Brasil, a atividade legislativa é deficiente quanto ao seu produto final. De acordo

com os Anuários da Justiça Brasil de 2018¹³, 2019¹⁴, 2020¹⁵ e 2021¹⁶, elaborados pela Revista Consultor Jurídico, foram julgadas e consideradas inconstitucionais em ações de controle de constitucionalidade, no mérito pelo STF, 80%, 67%, 70% e 64% das leis, respectivamente.

Ao analisar-se a constitucionalidade da nova redação do art. 878 da CLT, encontram-se controvérsias na doutrina.

A Juíza do Trabalho do TRT da 3ª Região, Anna Carolina Marques Gontijo, entende que a nova regra é constitucional, mesmo impondo limites ao poder de atuação do magistrado na execução trabalhista, quando cita “embora seja indubitável que a reforma, sob esse aspecto, trouxe limites ao poder de atuação do juiz, não visualizo nenhuma inconstitucionalidade nas alterações por eventual ofensa aos princípios constitucionais da celeridade e efetividade” (GONTIJO, 2017, p. 145).

Ainda, de acordo com a magistrada, a inconstitucionalidade de uma norma só ocorre quando viola direta e formalmente o texto constitucional. Assim, não cabe falar em inconstitucionalidade reflexa, decorrente da interpretação da norma infraconstitucional (GONTIJO, 2017).

Com outro posicionamento, Charles da Costa Bruxel entende que no novo texto do art. 878 da CLT ocorre uma antinomia aparente com os incisos XXXV e LXXVIII do art. 5º da CRFB/1988, vez que causa prejuízo à celeridade processual e à efetividade da jurisdição (BRUXEL, 2017).

No mesmo sentido, em afronta ao inciso XXXV, do art. 5º da CRFB/1988, os magistrados Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo ensinam que:

Além disso, a Constituição assegura ao cidadão o direito à jurisdição (...) como modernamente se entende, a jurisdição só se completa com a efetiva entrega do bem da vida, não existindo mais, portanto, mesmo no âmbito do processo civil, a separação entre processo de conhecimento e processo de execução. A execução é fase complementar e essencial da atividade jurisdicional (...). (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017, p. 173)

Ainda, analisando uma afronta ao art. 5º da CRFB/1988, Mauricio Godinho Delgado

¹³Anuário da Justiça Brasil 2018 - Consultor Jurídico. Disponível em: <<https://anuario.conjur.com.br/pt-BR/profiles/78592e4622f1/editions/0677204d9eccd23967e5>>. Acesso em: 6 set. 2021.

¹⁴Anuário da Justiça Brasil 2019 - Consultor Jurídico. Disponível em: <<https://anuario.conjur.com.br/pt-BR/profiles/78592e4622f1/editions/3a9976e7ee040bed3359>>. Acesso em: 6 set. 2021.

¹⁵Anuário da Justiça Brasil 2020 - Consultor Jurídico. Disponível em: <<https://anuario.conjur.com.br/pt-BR/profiles/78592e4622f1/editions/95ddddd11db2935eae>>. Acesso em: 6 set. 2021.

¹⁶Anuário da Justiça Brasil 2021 - Consultor Jurídico. Disponível em: <<https://anuario.conjur.com.br/pt-BR/profiles/78592e4622f1/editions/2e4aa897a18cfeddd907/pages>>. Acesso em: 6 set. 2021.

e Gabriela Neves Delgado, entendem que há uma incompatibilidade ao inciso LXXVIII, que diz “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação” (BRASIL, 1988). Para os doutrinadores, “processo judicial sem eficiência, celeridade e efetividade é veículo que não atende ao comando constitucional” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 355).

O Juiz do Trabalho Rodrigo Trindade defende, também, a tese de afronta ao princípio da celeridade processual, considerando a perda da possibilidade de proceder a execução de ofício, incrementando tempo desnecessário ao andamento processual e resultando em óbice à efetiva prestação jurisdicional (TRINDADE, 2017).

Nesse sentido, parte da doutrina, como Antonio Umberto de Souza Júnior *et al*, observa que, implicando em atraso na prestação jurisdicional, há, também, desrespeito ao art. 37, caput, da CRFB/1988, que traz o princípio da eficiência. Os doutrinadores ensinam, ainda, que esse princípio constitucional orienta o estabelecido no art. 8º do CPC, que expressa (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2018):

Ao aplicar o ordenamento jurídico, o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência. (BRASIL, 1988).

A discussão sobre a inconstitucionalidade nas alterações por eventual ofensa aos princípios constitucionais da celeridade e efetividade, levou ao entendimento consolidado no STF, por meio da Súmula nº 636¹⁷:

Não cabe recurso extraordinário por contrariedade ao princípio constitucional da legalidade, quando a sua verificação pressuponha rever a interpretação dada à norma infraconstitucional pela decisão recorrida.

Antonio Umberto de Souza Júnior *et al* dissertam, também, que a alteração viola o art. 114, VIII da CRFB/1988, que determina a execução de ofício das contribuições previdenciárias (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2018).

O Juiz do Trabalho Ítalo Menezes de Castro, em sua obra, expõe que a alteração do art. 878 é inconstitucional por contrariar o art. 133 da CRFB/1988. Este artigo estabelece que o advogado é elemento “indispensável à administração da justiça”. O fundamento do magistrado é que, “ao criar regime de execução aparentemente mais efetivo para a parte que se encontra desassistida de advogado, acaba por estimular o alijamento do referido

¹⁷ STF. Súmula 636. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula636/false>>. Acesso em: 9 set. 2021.

profissional da fase executiva do feito trabalhista” (CASTRO, 2017, p. 1291).

Já a Procuradora do Trabalho Dalliana Vilar-Lopes, ao analisar sobre o viés das Convenções nas quais o Brasil é signatário, cita que há violações pelo embaraço gerado pelas alterações da Reforma Trabalhista ao andamento processual, em especial ao Pacto de San José da Costa Rica, internalizado pelo Decreto nº 678/1992, que traz em seu art. 8 as garantias judiciais da pessoa, incluindo, entre outros, o “prazo razoável” e a determinação de seus direitos, inclusive de natureza trabalhista (VILAR-LOPES, 2018).

A Procuradora assevera que:

Inclusive, a própria Organização Internacional do Trabalho (OIT), integrante do sistema das Nações Unidas, em resposta à consulta realizada pelo MPT acerca da reforma trabalhista, sinalizou que, tal qual implementada, ela viola preceitos de Convenções Internacionais que integram o Direito Internacional dos Direitos Humanos. (VILAR-LOPES, 2018, p. 566).

Uma vez considerados os aspectos constitucionais da alteração do art. 878 da CLT, resultantes da Reforma Trabalhista, passa-se a outras análises pertinentes como os conflitos com outras normas.

4.1.3 Conflito com outros dispositivos da CLT

Ao se analisar a impossibilidade da execução *ex officio* pelo magistrado, como regra geral, frente a outros dispositivos da CLT, resultante da Reforma Trabalhista, se apontam diversas incompatibilidades.

O conteúdo do art. 878 não pode ser aplicado de forma concomitante com outros artigos, de igual estatura legal, como aponta parte da doutrina.

4.1.3.1 O art. 765 da CLT

O art. 765, da CLT, não foi alterado pela Lei nº 13.467/2017 e, portanto, manteve a conformação do texto original de 1943 e traz que “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” (BRASIL, 1988).

Constante nas Disposições Preliminares do Processo Judicial do Trabalho (Capítulo I do Título X) da CLT, seus preceitos “abrangem todas as fases do processo [...] sendo irrelevante a atuação ou não ‘das partes’ em *jus postulandi*”, conforme destacado pelo magistrado Reinaldo Branco de Moraes (MORAES, 2018, p. 472). O autor afirma, ainda, de forma categórica: “Logo, a tentativa da restrição da execução de ofício dos créditos laborais prevista no novel caput do art. 878 da CLT, inequivocamente, conflita com o art. 765 do mesmo Diploma Legal” (MORAES, 2018, p. 471).

O também Juiz do Trabalho Ben-Hur Silveira Claus reconhece o art. 765 da CLT como “norma de sobredireito processual [...] que atribui ao juiz o dever de velar pela rápida solução da causa. Essa mesma norma legal atribui ao magistrado a incumbência de ‘determinar qualquer medida necessária’” (CLAUS, 2018, p. 421).

Isto é, a solução da lide se dá com a efetiva entrega do bem ao credor e o Juiz tem o dever de buscar essa solução da forma mais rápida. E essa velocidade é retardada com o novo comando estabelecido no art. 878 da CLT.

4.1.3.2 O art. 794 da CLT

O art. 794 da CLT não foi alterado pela Reforma Trabalhista, mas sua análise no escopo deste trabalho é relevante. Ele firma o princípio da transcendência no Direito do Trabalho.

O referido artigo dispõe que “Nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes” (BRASIL, 1943). Dessa forma, não há de se falar em nulidade, se do ato, mesmo que produzido de forma diversa daquela disposta na lei, houver sido atingido o objetivo sem que com isso tenha acarretado em prejuízo à parte ex-adversa.

O art. 878 não traz previsão de nulidade, segundo destaca Antonio Umberto de Souza Júnior. Dessa forma, derradeiro mencionar que caso o juiz opte por promover a execução de ofício, ainda que o exequente esteja representado nos autos, o executado não poderá alegar irregularidade no processo “sem a cabal comprovação de **manifesto prejuízo concreto**” (2018, p. 533, **destaque no original**).

O prejuízo “caracteriza-se apenas quando o exercício de determinada faculdade processual da parte lhe for negada pelo juízo”, conforme ressalta Ben-Hur Silveira Claus

(2018, p. 422).

Ao executado, cabe a oposição de embargos à execução após a garantia do juízo pela penhora, conforme o art. 884 da CLT. Isto é, se assegura à parte medida processual para que se oponha à execução. Logo, caso não lhe seja subtraída a oportunidade de opor embargos, o executado não poderá arguir qualquer nulidade, mesmo que o exequente não esteja no exercício do papel de *jus postulandi* e que a execução tenha sido processada de ofício, consoante o art. 794 da CLT.

Dessa análise se tem que, considerando o teor do art. 794 da CLT, não há como se falar em nulidade processual quando o juízo realiza a execução de ofício, quando assegurado às partes o contraditório, já que, nessa hipótese, não ocorre prejuízo processual.

4.1.3.3 O art. 876 da CLT

O art. 114 da CRFB/1988 define a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações decorrentes das relações de trabalho. Este artigo foi alterado por meio da EC nº 45/2004, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho e deu competência, por meio do inciso VIII, para “a **execução, de ofício, das contribuições sociais previstas** no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir” (BRASIL, 1943, **destaques nossos**).

A fim de atender o disposto nesse artigo, inseriu-se, por meio da Lei nº 11.457/2007, o parágrafo único no art. 876, da CLT, com a seguinte redação:

Serão executadas **ex-officio** as contribuições sociais devidas em decorrência de decisão proferida pelas Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido. (BRASIL, 2007, **destaque no original**).

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, há uma alteração no texto do parágrafo único do art. 876, excluindo-se a competência do juiz para a execução dos valores correspondentes às contribuições sociais sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido. De toda forma, mesmo após a Reforma Trabalhista, resta a imperatividade da promoção, de ofício, de valores decorrentes das verbas reconhecidas por sentença como devidas por decorrência dos créditos reconhecidos ao trabalhador:

Art. 876 - (...)

Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, **de ofício**, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da

Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar. (BRASIL, 1943, **destaque nosso**).

Tendo isso posto, a fim de uma melhor análise, cabe destacar dois pontos. O primeiro, é que as contribuições previdenciárias se constituem como verbas acessórias dos créditos trabalhistas. O cálculo da contribuição para a Previdência Social é realizado com a aplicação de uma alíquota sobre o valor com natureza salarial que é percebido pelo trabalhador. Em resumo, para o cálculo do que é devido à Previdência, é mister saber antes o quanto se deve ao trabalhador.

Já o segundo ponto diz respeito à ordem de preferência que o Código Tributário Nacional - CTN dá às verbas trabalhistas. O art. 186 do CTN consigna que “o crédito tributário prefere a qualquer outro (...) ressalvados os créditos decorrentes da legislação do trabalho” (BRASIL, 1966).

Isso posto, com raras exceções, nas reclamações trabalhistas sempre em que houver o reconhecimento de verbas de natureza salarial ao autor haverá sobre estas o cálculo de contribuição previdenciária. Logo, em um mesmo processo, temos um valor devido ao trabalhador e um valor devido ao órgão previdenciário.

Sobre este cenário, Antonio Umberto de Souza Júnior comenta:

Deveras, transitada em julgado a sentença, **será impossível liquidar e homologar o cálculo das contribuições previdenciárias, sem que haja a exata apuração do crédito trabalhista, considerando ser este último a base de cálculo daquele.** Não bastasse, sendo obrigação acessória, a contribuição previdenciária tem por fato gerador o pagamento do crédito trabalhista, razão pela qual, **para executar as contribuições, seria necessária a execução e pagamento do crédito trabalhista.** (SOUZA JÚNIOR, 2018, p. 532, **destaques nossos**).

Já Reinaldo Branco de Moraes, sob a ótica da preferência do crédito trabalhista, diz:

Dessarte, **a determinação legal de execução de ofício de contribuição social, sem que tal ocorra também com o crédito trabalhista,** representada ou não a parte credora por advogado, **fere a preferência dos créditos decorrentes da legislação trabalhista.**

Isso importará tratar de forma desigual e mais prejudicial credor a que a lei, há décadas, assegura preferência por ocasião de pagamento (...). Nesse sentido, o caput do art. 186 do Código Tributário Nacional é de clareza solar. (MORAES, 2018, p. 473, **destaques no original**).

Dessarte, a interpretação da nova redação do art. 878 da CLT dá a entender que não há impedimento à execução *ex officio* pelo juiz do trabalho, mesmo nas hipóteses em que o trabalhador esteja assistido por advogado.

4.1.4 Conflito com o CPC

“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” (BRASIL, 1943, **destaques nossos**).

O Direito Processual Civil será utilizado de forma subsidiária, em caso de omissões na lei trabalhista, exceto no que for incompatível com o processo do trabalho. Esse é o disposto no art. 769 da CLT, que mesmo após a reforma, manteve o texto original de 1943. Somado a isso, o art. 15 do CPC, prevê a aplicação subsidiária e supletiva ao processo do trabalho, nos casos de omissão de norma: “Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente” (BRASIL, 2015).

Logo, pode-se verificar também com quais artigos do CPC, aplicáveis ao Direito do Trabalho, o art. 878 da CLT é incongruente.

4.1.4.1 Lacunas na CLT

A lacuna se verifica quando não há nenhum dispositivo em uma matéria específica que regule um determinado assunto, ou não são compatíveis, ou injustas na solução, aplicando-se, então, o Direito Processual Comum.

O artigo 769 da CLT, dispõe que, em caso de omissão legislativa na fase de conhecimento, o Direito Processual Comum será fonte do Direito Processual 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” (BRASIL, 1943).

O art. 15 do CPC também discorre sobre a ausência de normas: “Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente” (BRASIL, 2015).

Inicialmente, é necessário identificar quando, de fato, há lacunas ou omissões que justifiquem a aplicação do Direito Processual Comum.

A utilização do Direito Processual Civil no Direito do Trabalho, conforme ensina Pedro Ivo Marques, pode se dar por subsidiariedade expressa (a exemplo do art. 882 da CLT,

que refere o art. 835 do CPC para a estabelecer a ordem de preferência para penhoras) ou aberta, que se dá de forma genérica, quando se verificam efetivas lacunas na CLT. Essas lacunas são classificadas em três categorias: normativas, ontológicas e axiológicas (MARQUES *et al*, 2018).

A lacuna normativa ocorre quando não há nenhum dispositivo na CLT que regule um caso concreto. Já a lacuna ontológica ocorre quando a CLT possui a norma para a situação específica, mas se mostra incompatível com as relações atuais, não tendo aplicação prática e o Processo Civil oferece norma mais adequada. E por fim, a lacuna axiológica, quando a utilização da lei trabalhista, poderá tornar injusta ou insatisfatória a solução do litígio (MARQUES *et al*, 2018).

A Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho - ANAMATRA, na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, em 2007, aprovou o Enunciado 66¹⁸:

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.

Por fim, há de se destacar que, no processo de execução trabalhista, a fonte subsidiária do Processo do Trabalho será a Lei de Execução Fiscal (Lei nº 6.830/90), por previsão do art. 889 da CLT, somente persistindo a lacuna é que se aplicarão os dispositivos do CPC.

Todavia, não se observará nos casos em que a própria CLT determine qual norma deverá ser aplicada de forma subsidiária, é o que se verifica, por exemplo, na ordem preferencial de bens à penhora.

4.1.4.2 Os arts. 2º, 4º, 6º e 8º do CPC

O art. 2º do CPC, dispõe acerca do princípio dispositivo (ou princípio da inércia do

¹⁸ ANAMATRA, 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. Enunciado nº 66. Disponível em: <<https://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho>> . Acesso em: 9 set. 2021.

judiciário) ao estabelecer que o processo inicia por iniciativa de uma das partes: “O processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei” (BRASIL, 2015).

Uma vez iniciado o processo, o desenvolvimento se dará por impulso oficial, ressalvadas exceções previstas em lei.

Anna Carolina Marques Gontijo ensina que, pela própria topologia do dispositivo, o impulso oficial configura-se como princípio do processo civil e deverá ser observado em qualquer fase do processo, seja no conhecimento ou seja na execução. Aliás, é justamente nesta fase, em que já está estabelecida a relação jurídica entre as partes, que o juiz necessita de poderes mais amplos na condução do processo para atingir a sua finalidade principal (GONTIJO, 2017).

Já quanto aos arts. 4º e 6º trazem que “As partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa” e “Todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva”, respectivamente (BRASIL, 2015).

Antonio Umberto de Souza Júnior *et al* identificam que o novo texto do art. 878 da CLT contraria o estabelecido nesses dois dispositivos do CPC, uma vez que restringe a atividade satisfativa a qual as partes têm direito (art. 4º) e a decisão em tempo razoável e efetiva (art. 6º), ou seja, a obtenção “da decisão justa e **efetiva**” (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2018, p. 531, **destaque no original**).

No art. 8º do referido Código, o legislador determina, ainda, ao magistrado que, ao aplicar a lei, “... atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana (...)”, segundo destaca Reinaldo Branco de Moraes (MORAES, 2018). Este artigo faz, explicitamente, menção à “eficiência” como critério a nortear as ações do magistrado, ponto questionável quando se engessa as ações de ofício pelo juiz (SOUTO MAIOR, 2015).

Esses artigos iniciais do CPC trazem em si princípios e aspectos que contradizem a nova redação do art. 878 da CLT, o que é de relevância visto que aquele é fonte subsidiária deste.

4.1.4.3 O art. 139, IV, do CPC

O art. 139, IV, do CPC comanda que:

Art. 139. O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe:

[...]

IV - determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou subrogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária; (BRASIL, 2015).

Esse dispositivo do CPC concedeu ao Juiz poderes determinar todas as medidas disponíveis para o cumprimento da ordem judicial, inclusive quando o objeto consistir em obrigação de pagar.

Conseqüentemente, o Juiz passou a poder utilizar-se de medidas não tipificadas, ficando, por óbvio, limitado à legalidade e à proporcionalidade do caso concreto, como forma de dirigir o processo ao seu termo efetivo.

Nesse passo, o Juiz do Trabalho Ben-Hur Silveira Claus cauciona a tese de que o dispositivo do CPC é, também, aplicável ao Processo Trabalhista e que, dessa forma, conflita com o art. 878, uma vez que é atribuído ao juiz “a incumbência de adotar todas as medidas necessárias ao cumprimento das determinações judiciais [...] evidenciando que a sociedade quer o pronto cumprimento de suas decisões” (CLAUS, 2018, p. 421).

Percebe-se, ao analisar os dispositivos do CPC, em especial aqueles subsidiários ao Processo do Trabalho, a incongruência, em um primeiro plano, da nova redação do art. 878 da CLT.

4.1.5 A interpretação do art. 878 da CLT

Interpretar, em sua definição, é mostrar o determinar o significado preciso de algo, seja um texto, uma lei ou uma imagem, por exemplo.

Carlos Maximiliano define a interpretação como “mostrar o verdadeiro sentido de uma expressão” (MAXIMILIANO, 2009, p. 7) e ressalta que, no campo da jurisprudência, a interpretação pode ter uma acepção ampla ou restrita, se atendo a esta última (da qual se ocupa a hermenêutica).

Toda lei e ordenamento jurídico, por serem obras humanas, são imperfeitas e “dará duvidosos resultados práticos se não verificarem, com esmero, o sentido e o alcance das suas

prescrições” (MAXIMILIANO, 2009, p. 9).

Wolney de Maciel Cordeiro compreende que todo ordenamento invariavelmente apresenta brechas, lacunas, falhas ou omissões, sendo um devaneio esperar uma completude legal. Dessa forma, o intérprete da lei pode vir a buscar na norma um sentido mais amplo do que somente a semântica lhe confere, especialmente em razão das alterações nos contextos sociais, políticos e econômicos que ocorrem naturalmente ao longo do tempo (CORDEIRO, 2016, p. 32).

Segundo Cordeiro:

Libertando-se o intérprete das amarras do conteúdo semântico da norma escrita, deverá **nutrir sua atividade com a mensuração das alterações sociais havidas após a concretização da atividade do legislador. Busca-se, portanto, harmonizar o texto legal com as necessidades correntes da sociedade**, mesmo que a conclusão final possa parecer, em um primeiro momento, contrária ao “texto escrito”. (CORDEIRO, 2016, p. 33, **destaques nossos**).

As incongruências entre o novo texto do art. 878 da CLT e outras normas jurídicas, já apontadas anteriormente, sejam constitucionais, infraconstitucionais ou principiológicas, obrigam o intérprete da lei um esforço relativo para a aplicação no caso prático.

De acordo com Antonio Umberto de Souza Júnior é necessária a resolução da evidente antinomia das normas por meio de uma interpretação sistêmica e de hermenêutica principiológica, alcançando a harmonia do dispositivo específico “à lógica de celeridade peculiar ao sistema processual laboral (...) e aos sadios vetores constitucionais” (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2018, p. 532).

Antonio Umberto de Souza Júnior afirma ainda que, em vista disso, há que ser realizada uma interpretação conforme do art. 878 da CLT, considerando-o apenas como forma de reorganização da dinâmica de execução no Processo do Trabalho. De modo, a execução *ex officio* não resta mais como uma obrigação do juiz, como no texto original, mas como uma faculdade do magistrado (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2018).

Ao contraporem o art. 878 da CLT com os artigos 2º, 8º, 15 e 139 do CPC, com o art. 5º, LXXVIII, da CRFB/1988 e com o art. 765 da CLT, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, afirmam, também, ser necessário que o intérprete não tome o texto em sua literalidade: “Como a interpretação gramatical e literalista não pode conduzir ao absurdo, há que se proceder, na presente hipótese, à interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica, dos preceitos enfocados” (DELGADO; DELGADO, 2017, p.355).

O intérprete ao tentar encontrar a solução mais adequada para aplicação do Direito e fornecer-lhe argumentos “válidos” para sustentar sua decisão, deve levar em conta, além de

todo o arcabouço legal - entre dispositivos normativos e principiológicos - e suas interações e antinomias, os fenômenos sociais e jurídicos.

4.2 POSICIONAMENTOS QUANTO À EXECUÇÃO TRABALHISTA APÓS LEI Nº 13.467/2017

A alteração do texto do art. 878 da CLT, que trata da promoção da execução, pela Lei nº 13.467/2017, trouxe à luz diversos posicionamentos no meio jurídico.

Sejam posições doutrinárias, que ainda divergem sobre o tema, sejam posições de Corregedorias Regional ou Geral da Justiça do Trabalho ou ainda as diversas interpretações quanto à argumentos constitucionais, internacionais e infraconstitucionais que versem sobre o tema ou sejam correlatos.

O tema na doutrina ainda é controverso, com posicionamentos divergentes de expoentes do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho, embora tenha sido recepcionado pelo Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho, de um modo geral, com poucos pontos excepcionais.

4.2.1 Posições doutrinárias

Ainda que pese a literalidade do art. 878 da CLT, alguns doutrinadores afirmam que a execução do título executivo do processo trabalhista pode ser processada *ex officio* pelo juiz.

Nesse aspecto, Antonio Umberto de Souza Júnior discorre:

Portanto, entendemos que, **apesar do texto literal** ora introduzido, por meio de uma análise sistemática, **é possível sustentar que a promoção da execução possa se dar de ofício**, mesmo porque não se pode alegar prejuízo a qualquer das partes se a execução for iniciada pelo magistrado, haja vista que o interesse do exequente no recebimento de seu crédito é inequívoco e a força normativa dos princípios constitucionais sobreditos é incontestável. (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2018, p. 533, **destaques nossos**).

Reinaldo Branco de Moraes aponta que:

Considerando que o próprio **ordenamento jurídico infraconstitucional** prevê ampla liberdade do juiz do trabalho na condução do processo e dever de velar pelo andamento rápido das causas mediante a entrega efetiva do que o título executivo contém, tudo com o respeito a créditos preferenciais e mediante interpretação voltada à harmonia e coerência a dispositivos em dissintonia (...), impõe-se

reconhecer, segundo os meios de interpretação citados, **a persistência no processo laboral da execução de ofício**, tenham “as partes” ou não advogado constituído nos autos. (MORAES, 2018, p.475, **destaques no original**).

Já Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, em sua obra, fundamentam que:

... não restam dúvidas de que **pode e deve o Magistrado assegurar eficiência e efetividade ao processo do trabalho**, após decidido o título jurídico exequendo. Nesse quadro, concluída a decisão desse título jurídico, **deve o Juiz tomar as medidas necessárias para concretizar** aquilo que foi explicitado no título jurídico exequendo. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 356, **destaques nossos**).

Por sua vez, Homero Batista Mateus da Silva, com certo tom de ironia, comenta:

Talvez, após a poeira abaixar, os tribunais acabem reconhecendo que houve um cochilo do legislador, ao pretender a máxima celeridade na arrecadação para União e sossego e cautela na cobrança do crédito trabalhista. Talvez sejamos forçados a admitir que nada muda **porque a reforma do 878 ficou truncada: não há como cobrar a previdência ex officio se não for para cobrar o crédito trabalhista, que, salvo engano, é a essência do processo do trabalho**. (SILVA, 2017, p. 194, **destaques nossos**).

Embora reconheça que a nova redação do art. 878 da CLT seja constitucional, Anna Carolina Marques Gontijo, entende que a execução de ofício pelo juiz no processo do trabalho segue como uma opção viável:

No entanto, a obrigatoriedade de o início da execução ser provocado pela parte interessada não retira do juiz o poder/dever de impulsionar de ofício o processo, que deverá inclusive se valer de todas as ferramentas disponíveis ao Judiciário na busca de patrimônio suficiente para a quitação do débito trabalhista. (GONTIJO, 2017, p. 150).

Abordando o tema de interpretação sistêmica do conjunto de normas e execução de ofício, o 1º Fórum Nacional de Processo do Trabalho, disponibilizou o enunciado 197¹⁹, que aponta na seguinte direção:

197) EXECUÇÃO DE OFÍCIO. INTERPRETAÇÃO SISTÊMICA DO CONJUNTO DE NORMAS. ARTS. 765, 769 e 878 DA CLT E 114, VIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. **Embora o art. 878 da CLT determine que a execução trabalhista seja iniciada preferencialmente pela parte, quando possuir advogado constituído no processo, a interpretação sistêmica do conjunto de normas, inclusive com apelo constitucional, afasta apontado dispositivo**. A norma do art. 765 da CLT se sobrepõe ao comando do art. 878 do mesmo diploma, inclusive se analisado em conjunto com a disposição do art. 114, VIII, da CF, que **permanece hígido e determina a promoção da execução de ofício em relação às contribuições sociais incidentes sobre os créditos**

¹⁹ Enunciados do I FNPT – Fórum Nacional de Processo do Trabalho. Disponível em: <<https://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/721032812?Formato=pdf>>. Acesso em: 10 set. 2021.

trabalhistas reconhecidos em juízo, que possuem caráter acessório. (**destaques nossos**).

Por fim, a ANAMATRA, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, firmou o seguinte posicionamento por meio do Enunciado 113²⁰:

113 EXECUÇÃO DE OFÍCIO E ART. 878 DA CLT Em razão das garantias constitucionais da efetividade (CF, art. 5º, XXXV), da razoável duração do processo (CF, art. 5º, LXXVIII) e em face da determinação constitucional da execução de ofício das contribuições previdenciárias, parcelas estas acessórias das obrigações trabalhistas (CF, art. 114, VIII), **o art. 878 da CLT deve ser interpretado conforme a constituição, de modo a permitir a execução de ofício dos créditos trabalhistas, ainda que a parte esteja assistida por advogado.** (**destaques nossos**).

A doutrina traz apontamentos relevantes acerca da viabilidade da execução *ex officio* pelo juiz, seja baseado há hermenêutica jurídica seja pela análise axiológica do tema.

4.2.2 Posição da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho

A Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho - CGJT, em dezembro de 2019, sistematizou e atualizou a Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho²¹ a fim de adequá-la às novas normas legais, considerando a dinâmica legislativa e a própria mudança de práticas procedimentais.

Esta Consolidação dos Provimentos reconhece em diversos artigos a necessidade de exaurimento das iniciativas do Juiz, objetivando tornar frutífera a execução à luz das ferramentas tecnológicas disponíveis. Destaca-se os seguintes pontos:

Art. 108. Cabe ao juiz, na fase de execução:

I - ordenar a pronta liberação do depósito recursal, em favor do reclamante, independentemente de requerimento do interessado, após o trânsito em julgado da sentença condenatória, desde que o valor do crédito trabalhista seja inequivocamente superior ao do depósito recursal ou incontroverso, prosseguindo a execução depois pela diferença;

Art. 118. É assegurado ao credor requerer, nos termos do § 3º do artigo 40 da Lei nº 6.830/80, ou ao juiz o determinar de ofício, na conformidade do artigo 2º do CPC, o prosseguimento da execução que se encontre sobrestada ou arquivada

²⁰ Reforma Trabalhista – Enunciados Aprovados. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Enunciado 113, p. 54-55. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf>. Acesso em: 10 set. 2021.

²¹ Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/166690/2019_consolida_prov_cgjt_rep01_copilado.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 10 set. 2021.

provisoriamente, a que se referem os artigos anteriores.

Art. 126. Em execução definitiva por quantia certa, se o executado, regularmente citado, não efetuar o pagamento do débito nem garantir a execução, conforme dispõe o artigo 880 da CLT, o juiz deverá, de ofício ou a requerimento da parte, emitir ordem judicial de bloqueio mediante o Sistema BACEN JUD, com precedência sobre outras modalidades de constrição judicial.

A CGJT trouxe no provimento diversas hipóteses de atuação de ofício pelo juiz a fim da efetivação da decisão. Nota-se uma mudança de entendimento do TST quanto às limitações aos poderes do juiz constantes no art. 13 da IN nº 41/2018, que pregava:

Art. 13. A partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, a iniciativa do juiz na execução de que trata o art. 878 da CLT e no incidente de desconsideração da personalidade jurídica a que alude o art. 855-A da CLT ficará limitada aos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado. (BRASIL, 2018).

Ainda que, tenha trazido novas possibilidades quanto à execução *ex officio* pelo magistrado, a CGJT, pela ausência de posicionamento, ainda acata o impedimento da execução de ofício pelo magistrado em ações cujas partes estejam representadas por procuradores, como antes da Reforma Trabalhista.

4.2.3 Posição do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC)

Sobre o tema, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por intermédio de sua Corregedoria Regional publicou a Recomendação CR nº 5/2018, que trata da execução a requerimento da parte interessada no âmbito daquele Tribunal, trazendo mais luz às incertezas que a nova redação trouxe sobre o arcabouço trabalhista, recomendando que:

... a exigência da promoção da execução pelas partes, se limite exclusivamente à provocação do exequente para instaurar o procedimento executivo, não se aplicando aos demais atos necessários para a satisfação da dívida, que poderão e deverão ser determinadas pelo magistrado independente de novos requerimentos do credor. (Corregedoria do TRT da 12ª Região, 2018, destaques nossos).

Ao editar a Recomendação, a Corregedoria do TRT12, considerou alguns pontos atinentes à questão, como: a natureza alimentar das verbas trabalhistas; os princípios da simplicidade, da razoável duração do processo, da cooperação; o interesse do credor na execução; a ampla liberdade na direção do processo e a imposição da observância de celeridade ao magistrado trabalhista; a obrigação ao magistrado de determinar todas as medidas necessárias ao cumprimento da ordem judicial; o tratamento isonômico entre a parte assistida por advogado e àquela que se utiliza do *jus postulandi*; a oficiosidade na promoção

da execução das contribuições previdenciárias decorrentes de sentenças trabalhistas; a preferência dos créditos trabalhistas frente aos fiscais; e “que **a melhor interpretação do art. 878 da CLT é a exige impulso inicial da parte assistida por advogado para deflagrar a execução**, mas não para seus desdobramentos” (BRASIL, 2018a, **destaque nosso**).

Nota-se um posicionamento mais conservador, e que deixa claro em seus “considerandos”, que se trata, também, de um posicionamento de baseada numa “melhor interpretação” pela Corregedoria daquele Regional e seus membros.

4.2.4 Argumentos constitucionais, internacionais e infraconstitucionais em favor da execução *ex officio*

Além dos posicionamentos doutrinários e dos Tribunais do Trabalho (Superior e Regional), faz-se mister uma análise quanto aos argumentos extraídos da norma constitucional, das normas decorrentes de tratado internacional que o Brasil seja signatário, bem como da norma infraconstitucional que venha a afiançar a possibilidade da execução *ex officio* pelo Juiz do Trabalho, ao modelo do praticado anteriormente à Reforma Trabalhista.

4.2.4.1 Argumentos constitucionais

Na Constituição de 1988 encontram-se dispositivos que podem ser considerados importantes argumentos em favor da execução *ex officio* nos processos trabalhistas.

O constituinte ao tratar dos “Direitos e Garantias Fundamentais”, constantes no Capítulo I, do Título III, da CRFB/1988, estabeleceu no inciso LXXVIII do art. 5º o dever do juiz de garantir “a todos, no âmbito judicial e administrativo, (...) a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação” (BRASIL, 1988).

Por se tratar de norma definidora de garantia fundamental tem aplicação imediata, na forma do art. 5º, § 1º da CRFB/1988. Nessa via, o legislador deve criar mecanismos que visem garantir a concretização do princípio constitucional, não tendo liberdade para a elaboração de normas contrárias ao direito fundamental da duração razoável do processo. Além disso, conforme elementar princípio de hermenêutica, toda interpretação de legislação

infraconstitucional deve ser orientada pela máxima efetividade do princípio constitucional, sob pena de ser considerada inconstitucional.

Ademais, entre os princípios que regem a Administração Pública, elencados no art. 37 da CRFB/1988, há de se destacar o princípio da eficiência. Eficiência, segundo o dicionário Priberam²², é a “qualidade de algo ou alguém que produz com o mínimo de erros ou de meios”. Logo, um processo eficiente é aquele que, depois de garantida a existência do direito, busca e alcança a sua realização. Já o contrário, ineficiente, seria a atividade jurisdicional restrita ao simples reconhecimento do direito, despreocupada com a sua realização na prática e concretização do decidido.

O art. 114, VIII, da CRFB/198, que trata da “a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir” também coloca um óbice à interpretação restritiva do texto do art. 878, da CLT, conferida pela Lei nº 13.467/2017, tendo em vista a determinação para execução de ofício das contribuições previdenciárias, cuja natureza é acessória. Aí já se encontra um ponto de incongruência, pois “não há como, na Ciência e na Técnica, se calcular o acessório (montantes de contribuições sociais e de imposto de renda) sem se produzir, anteriormente - ou de maneira concomitante - o cômputo das parcelas principais” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 355).

Como é sabido, a lei infraconstitucional não pode ir em sentido contrário ao que comanda a Constituição, que deve guiar sua correta interpretação.

4.2.4.2 Argumentos internacionais

Já no espectro das normativas internacionais ou decorrentes de tratados internacionais, destaca-se o artigo VIII da Declaração Universal dos Direitos do Homem - DUDH²³, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em dezembro de 1948 e que estabelece que “todo ser humano tem direito a receber dos tribunais nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei”.

²² Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2021. Verbete “Eficiência”. Disponível em: <<https://dicionario.priberam.org/efici%C3%Aancia>>. Acesso em: 12 set. 2021.

²³ Assembleia Geral da ONU. (1948). Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>>. Acesso em: 12 set. 2021.

O Brasil foi uma das primeiras nações a ratificar o documento, sendo um dos 48 países que votou a favor da DUDH durante a Assembleia Geral de 1948.

O art. 5º, § 2, da CRFB/1988, diz que “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (BRASIL, 1988).

Isto é, mesmo que não houvesse previsão de um processo com razoável duração e célere, este direito estaria previsto na DUDH. Cabe ainda ressaltar que os direitos enunciados em tratados internacionais de proteção dos direitos humanos detêm natureza de norma supralegal, conforme fixou entendimento o STF no julgamento dos recursos extraordinários 349.703²⁴ e 466.343²⁵.

Ainda que abaixo e não diretamente incorporada à CRFB/1988, a norma internacional situa-se acima da legislação ordinária, de forma que o ordenamento jurídico interno deve apresentar formas para realização dos seus comandos. Assim, o reconhecimento do status normativo supralegal dos tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil torna inaplicável a legislação infraconstitucional com eles conflitante.

4.2.4.3 Argumentos infraconstitucionais

Apesar da Reforma Trabalhista ter alterado a regra geral de execução de ofício pelo juiz, continua em vigor o princípio insculpido no art. 2º do CPC, que trata do impulso oficial, *in verbis*: “O processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei” (BRASIL, 2015).

A parte, ao ajuizar uma ação, rompe o estado de inércia e não pretende apenas o reconhecimento de seu direito, mas sim postula a efetivação do direito que alega possuir.

Dessa forma, o legislador trouxe, no art. 4º do CPC, que “as partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, **incluída a atividade satisfativa**” (BRASIL, 2015, **destaque nosso**).

²⁴ STF. Recurso Extraordinário 349.703. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595406>>. Acesso em: 12 set. 2021.

²⁵ STF. Recurso Extraordinário 466.343. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>>. Acesso em: 12 set. 2021.

Aos juízes, como órgãos do Poder Judiciário (art. 92 da CRFB/1988), a fim de cumprirem seu dever no Estado de Direito, são garantidos poderes para tornarem efetivas as normas de direito material reconhecidas na decisão:

a) art. 765, da CLT, comanda que “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” (BRASIL, 1943); e

b) art. 139, do CPC, dispõe que

“o juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe: (...) IV - determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou subrogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária” (BRASIL, 2015).

Em seu art. 774, o CPC, como forma de afiançar às determinações executórias no cumprimento da sentença, designa que:

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

(...)

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

(...)

Parágrafo único. Nos casos previstos neste artigo, o juiz fixará multa em montante não superior a vinte por cento do valor atualizado do débito em execução, a qual será revertida em proveito do exequente, exigível nos próprios autos do processo, sem prejuízo de outras sanções de natureza processual ou material. (BRASIL, 2015).

Ao fim, a CLT, em seu art. 876, determina a execução de ofício das contribuições previdenciárias, o que implica a obrigatoriedade da execução, também de ofício, do crédito do trabalhador, pois a obrigação acessória (contribuição previdenciária) depende da principal (crédito trabalhista e fato gerador do tributo).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ainda que Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2017, tenha trazido profundas modificações no Direito e Processo do Trabalho, os créditos decorrentes das relações de trabalho, em virtude de sua relevância, mantem-se com natureza especial, seja por sua importância social, quanto por integrarem elemento imprescindível na manutenção da dignidade humana do trabalhador.

A peculiaridade da natureza dessas verbas está fundada no próprio texto constitucional, além de ser reafirmada pela jurisprudência, sendo positivada, ainda, em outros compêndios legais, como a própria CLT, o CTN e o CPC. A importância dos créditos trabalhistas, dá ao procedimento de execução trabalhista uma função social e pacificadora. A fim de que a jurisdição se concretize, de forma efetiva e célere, o Processo do Trabalho observa princípios peculiares, buscando não onerar desnecessária e desproporcionalmente o devedor.

Esse processo executório dá corpo à realização de um direito reconhecido judicialmente na fase de cognição. Trata-se, portanto, da concretização da atividade jurisdicional, com a transferência do patrimônio do devedor ao credor. Na fase executiva, basicamente não há contraditório, mas a concretização da decisão judicial. A fim de dar efetividade, os magistrados podem e devem agir. O CPC, em sua recente alteração, ampliou sobremaneira os poderes do magistrado, permitindo a adoção de medidas não especificadas na lei, embora legais, para assegurar o cumprimento da ordem judicial.

Em meio a um país em crise política, social e econômica, foi proposta a Reforma Trabalhista. Essa alteração legislativa foi encaminhada ao Congresso Nacional “à toque de caixa”, sem tempo necessário para os debates e afinamento da proposta, o que resultou em um texto mal formulado e controverso em alguns pontos, sem deixar de mencionar polêmico. Tal situação, inclusive, fez com que o Poder Executivo editasse Medida Provisória passados apenas três dias da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, com vistas a retificar alguns pontos. No entanto, a Medida Provisória perdeu sua validade, voltando a Reforma Trabalhista ao seu conteúdo anterior. Tal situação trouxe insegurança jurídica, cujo combate era justamente uma das propostas da Reforma. Inclusive, boa parte da doutrina vê na Lei nº 13.467/2017 uma série de dispositivos que contrariam princípios constitucionais.

A CLT tem, em sua essência, como fonte subsidiária o direito comum, e a Reforma Trabalhista promoveu uma aproximação ainda maior daquela com o Direito e Processo Civil.

Com essa maior aproximação, a Reforma Trabalhista, incorreu em alguns pontos de divergência, como a vinculação do dano extrapatrimonial ao salário do trabalhador (não à extensão do dano), a criação de embaraços para o acesso à justiça, com a cobrança de custas processuais do hipossuficiente, e a limitação dos honorários sucumbenciais aos advogados trabalhistas em patamares inferiores aos estabelecidos no processo civil.

Uma alteração que gerou (e gera ainda) muita polêmica e discussão foi a alteração do texto do art. 878 da CLT, que tirou do magistrado o poder de promover a execução *ex officio* quando a parte exequente esteja assistida por advogado. Ainda que essa alteração venha ao encontro do que estabelece o Processo Civil, cria um empecilho no desenvolvimento do processo trabalhista justamente no momento da efetivação da tutela executiva, mostrando-se incongruente com o ordenamento jurídico. Como princípios basilares do Direito e Processo do Trabalho temos hipossuficiência do trabalhador e a simplicidade, e a execução *ex officio* é uma característica deste último.

Na proposta da Reforma Trabalhista, usou-se como justificativa para a alteração do texto do art. 878, da CLT, a “recomposição da imparcialidade do Judiciário”, promovendo um tratamento isonômico às partes assistidas por advogado. No entanto, pela execução ser uma fase em que basicamente não há contraditório, mas cumprimento de sentença, essa imparcialidade do magistrado é mitigada.

Ainda que muito controversa e alvo de inúmeras discussões e posicionamentos, a inconstitucionalidade da nova redação do art. 878 da CLT pode ser vislumbrada por alguns argumentos como o comprometimento da rápida tramitação processual (art. 5º, LXXVIII), o direito à jurisdição (art. 5º, XXXV), o princípio da eficiência (art. 37, *caput*), a execução das contribuições sociais (art. 114, VIII) e a atuação do advogado nos processos trabalhistas (art. 133), todos da Constituição de 1988.

Ademais, o Brasil como signatário de tratados internacionais, como a Declaração Universal de Direitos Humanos, deve buscar respeitar dispositivos e princípios destes acordos que, internalizados, passam a ter caráter supralegal. No entanto, não é o que ocorre com muitos pontos da Reforma Trabalhista em geral, e, em especial, o art. 878 da CLT.

Boa parte da doutrina, ainda a vigência da Reforma Trabalhista seja razoavelmente curto, contesta de forma bastante embasada a aplicação literal do art. 878 da CLT.

No campo infraconstitucional, as alterações provenientes da Reforma Trabalhista conflitam com outros dispositivos da própria CLT. É o que ocorre com os art. 765 e 794, que dá ao juiz ampla liberdade na condução do processo, e que estabelece que não há

nulidade se não se verifica prejuízo processual à parte, ainda que o ato não tenha sido efetuado de acordo com a lei, respectivamente.

O ponto mais sensível e relevante quanto à essas incongruências é a confrontação do art. 878 com o art. 876 do mesmo compêndio. O art. 876 da CLT determina que as verbas previdenciárias sejam executadas de ofício, conforme estabelece o art. 114, VIII, da CRFB/1988. Logo, se o magistrado interpretar os dispositivos literalmente, deve executar a parcela acessória, hierarquicamente inferior na ordem de execução, deixando de lado a verba trabalhista, que é a principal e a preferencial.

Tendo em consideração, ainda, as omissões e lacunas na CLT, não apenas normativas, mas também antológicas, o magistrado do trabalho, pode recorrer aos dispositivos do CPC, como fonte subsidiária no Processo do Trabalho. Logo, o Juiz do Trabalho pode valer-se do impulso oficial (art. 2º), da busca da atividade satisfativa (art. 4º), da obtenção de tutela efetiva (art. 6º), bem como utilizar-se dos meios não estabelecidos em lei para coagir o executado a adimplir com o pagamento (art. 139, IV).

Dessarte, conforme os argumentos discorridos acima, frutos da pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, considerando as características extraordinárias das verbas trabalhistas, o dever de o Estado prestar completa e efetiva tutela jurisdicional, os princípios constitucionais e os diversos dispositivos legais que permitem a busca da efetividade na entrega jurisdicional, entende-se como cabível interpretar o art. 878 da CLT de forma que a execução de ofício, tenha deixado de ser um dever do magistrado passando a ser uma faculdade.

Assim, em resposta ao problema embrião deste trabalho, mantem-se como viável a execução *ex officio* pelo magistrado, mesmo quando a parte exequente seja assistido por advogado.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Cleber Lucio de. **Direito Processual do Trabalho**. 3. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

ASSIS, Araken de. **Manual da Execução**. 13. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Compêndio de Direito Processual do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

BILARVA, Gustavo Barros. **A execução provisória na justiça do trabalho**. Jusbrasil, ago. 2016. Disponível em: <<https://gustavobilarva.jusbrasil.com.br/artigos/378794937/a-execucao-provisoria-na-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 23 ago. 2021.

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 6787/2016, de 23 de dezembro de 2016**, que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências” 2016a. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>> . Acesso em 28 ago. 2021.

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo**, que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências” 2016c. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1536187&file_name=Tramitacao-EMC+490/2017+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016> . Acesso em 2 set. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 16 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. 1942. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657.htm> Acesso em: 17 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.442, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm> Acesso em: 17 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966**. Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e

Municípios. 1966. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15172compilado.htm> Acesso em: 5 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.457, de 16 de março de 2007.** Dispõe sobre a Administração Tributária Federal; altera as Leis nos 10.593, de 6 de dezembro de 2002, 10.683, de 28 de maio de 2003, 8.212, de 24 de julho de 1991, 10.910, de 15 de julho de 2004, o Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e o Decreto no 70.235, de 6 de março de 1972; revoga dispositivos das Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 10.593, de 6 de dezembro de 2002, 10.910, de 15 de julho de 2004, 11.098, de 13 de janeiro de 2005, e 9.317, de 5 de dezembro de 1996; e dá outras providências. 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2007/lei/111457.htm> Acesso em: 8 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113105.htm> Acesso em: 17 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 17 jun. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. 2017b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm>. Acesso em 29 ago. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Exposição de Motivos nº 00036/2016 MTB.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. 2016b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Projetos/ExpMotiv/MTE/2016/36.htm>. Acesso em: 28 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Recomendação CR nº 5, de 6 de abril de 2018.** Trata da execução a requerimento da parte interessada no âmbito do Tribunal Regional da 12ª Região. 2018a. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/sites/default/files/2019-11/recomendacao-05-2018.pdf>>. Acesso em 29 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução nº 221, de 21 de junho de 2018.** Edita a Instrução Normativa nº 41, que dispõe sobre as normas da CLT, com as alterações da Lei nº 13.467/2017 e sua aplicação ao processo do trabalho. 2018b. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/138949/2018_res0221_in0041.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 29 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 425**. JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE. Res. 165/2010, DEJT divulgado em 30.04.2010 e 03 e 04.05.2010. 2010. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-425>. Acesso em 29 ago. 2021.

BRUXEL, Charles da Costa. **Reforma trabalhista: a inconstitucionalidade da limitação à execução de ofício no processo laboral**. jul. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/59341/reforma-trabalhista-a-inconstitucionalidade-da-limitacao-a-execucao-de-oficio-no-processo-laboral>>. Acesso em 5 set. 2021.

CARVALHO, Fabíola Silva. **Status da parte autora na execução trabalhista pós-reforma: um panorama geral**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 24, n. 5812, 31 maio 2019. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/74283>>. Acesso em: 6 set. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Breves comentários às principais alterações propostas pela Reforma Trabalhista**. 2017. Disponível em <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170511-02.pdf>>. Acesso em: 27 ago. 2021.

CASTRO, Ítalo Menezes de. A duvidosa constitucionalidade do “fim” da execução de ofício do crédito trabalhista. *In*: MIESSA, Élisson (org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: JusPODIVM, 2017.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1981.

CLAUS, Ben-Hur Silveira. A prescrição intercorrente na execução trabalhista depois da reforma trabalhista introduzida pela lei n. 13.467/2017. *In*: HORTA, Denise Alves et al. (Org.). **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho: Reforma Trabalhista: principais alterações**. São Paulo: LTr, 2018.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. **Execução no Processo do Trabalho**. 3. ed. Salvador: JusPODIVM, 2016.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Direito do Trabalho Aplicado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Trabalho escravo no contrato de emprego e os direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, Ana Cláudia Barbosa; FERNANDES, Isadora Beluco. **O Advogado No Processo Do Trabalho: O Que Mudou Com A Reforma Trabalhista**. Revista Âmbito Jurídico. Net, Rio de Janeiro, mar. 2020. Disponível em:

<<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-advogado-no-processo-do-trabalho-o-que-mudou-com-a-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

DIDIER JÚNIOR, Fredie. **Pressupostos Processuais e Condições da Ação: o juízo de admissibilidade do processo**. São Paulo: Saraiva, 2005.

FERNANDES, Antonio Monteiro. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo. Almedina, 2010.

FREIRE E SILVA, Bruno. **Uma Breve Teoria Geral da Execução**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVIII, n. 133, fev. 2015. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-processual-civil/uma-breve-teoria-geral-da-execucao/>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

FREITAS, Vladimir Passos de. **O princípio do juiz natural em um mundo em transformação**. Coluna Segunda Leitura, 23 set. 2018. Consultor Jurídico. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-set-23/segunda-leitura-principio-juiz-natural-mundo-transformacao>>. Acesso em 25 ago. 2021.

GIGLIO, Wagner Drdla. **Direito Processual do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

GONTIJO, Anna Carolina Marques. **A reforma trabalhista e o fim da execução de ofício pelo juiz como regra geral – efeitos**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, edição especial, nov. 2017. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/35743/REVISTA-TRT3-Edicao-Especial-Reforma-Trabalhista-143-152.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 5 set. 2021.

GRECO FILHO, Vicente. **Direito Processual Civil brasileiro**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

GRINOVER, Ada Pellegrini; ARAUJO, Antônio Carlos; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. São Paulo: Malheiros, 2005.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **Aspectos principiológicos da execução incidentes no processo do trabalho**. In: SANTOS, José Aparecido dos (Coord.). Execução trabalhista. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2004.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2011.

MARANHÃO, Délio. Fontes do Direito do Trabalho. in SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA Filho, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr., 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARQUES, Pedro Ivo; GOMES, Francine Defino; GUIMARÃES, Luciana Aparecida Guimarães. **A interpretação do direito processual do trabalho à luz da reforma**. Revista educação, v. 13, nº 1, 2018. Disponível em: <<http://revistas.ung.br/index.php/educacao/article/download/3454/2498>>. Acesso em 7 set. 2021.

MAXIMILIANO, Carlos. Hermenêutica e aplicação do direito. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

MEDINA, José Miguel Garcia. **Execução**. 2. ed. São Paulo: Revista do Tribunais, 2011.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 30. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.

MORAES, Reinaldo Branco de. Art. 878. In: LISBOA, Daniel; MUNHOZ, José Lúcio (Org.). **Reforma trabalhista comentada por juízes do trabalho: artigo por artigo**. São Paulo: LTr, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 18. ed. rev e atual. São Paulo: Saraiva, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Processo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. rev e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Processo do Trabalho**. 6. edição. São Paulo: Saraiva. 2010.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de Processo Penal e Execução Penal**. 10. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

OLIVEIRA, Natália. **Requisitos, princípios e pressupostos da ação de execução civil, de acordo com o novo CPC**. Jusbrasil, set. 2016. Disponível em: <<https://nataliafoliveira.jusbrasil.com.br/artigos/381882400/requisitos-principios-epressupostos-da-acao-de-execucao-civil-de-acordo-com-o-novo-cpc>>. Acesso em: 23 ago. 2021.

PEDROSO, Mariana Machado. **A Norma do TST finalmente dará segurança jurídica à reforma trabalhista.** Coluna Opinião, 22 jun. 2018. Consultor Jurídico. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jun-22/mariana-pedroso-norma-tst-dara-seguranca-reforma-trabalhista>>. Acesso em 28 ago. 2021.

PELEGRINI, Edson dos Santos. **A nova execução trabalhista.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, nº 52, 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141950/2018_pelegrini_edison_nova_execucao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 23 ago. 2021.

PEREIRA, Leone. **Princípios do Direito Processual do Trabalho.** Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/383/edicao-1/principios-do-direito-processual-do-trabalho>>. Acesso em 24 ago. 2021.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Processo trabalhista de conhecimento.** São Paulo: LTr, 2001.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Os princípios constitucionais do processo e a execução trabalhista.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, nº 23, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108090/2003_pinto_jose_principios_constitucionais.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 23 ago. 2021.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1978.

PRADO, Henrique José do; SALGADO, Edmar Souza. **A efetividade conferida pela aplicação da tutela antecipada no âmbito do Processo do Trabalho.** Revista Jurídica CESUMAR - Mestrado, v. 10, n. 1 jan./ jun. 2010. Disponível em: <<https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/download/1469/1001/>>. Acesso em 27 ago. 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado.** Carla Teresa Martins; coordenador Pedro Lenza. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

ROMITA, Arion Sayão. **O princípio da proteção em xequê.** Revista Jurídica Virtual: Presidência da República, v. 4, nº 36, mai., 2002. s. p.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho.** 9. ed. São Paulo: LTr, 2015.

SCHIAVI, Mauro. **Execução no Processo do Trabalho.** 8. ed. São Paulo: LTr, 2016.

SCHUASTE, Patrícia Menger. **Tutela Jurisdicional Executiva: conceito e princípios.** fev. 2016. Disponível em: <<https://juridicocerto.com/p/patricia-schuaste/artigos/tutela-jurisdicionalexecutiva-conceito-e-principios-2025>>. Acesso em: 27 de ago. 2021.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à reforma trabalhista: análise da Lei 13.467/2021 – artigo por artigo**. 2. Ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia de Direito do Trabalho**. Salvador: Gráfica Contraste, 1996.

SILVEIRA, Kleber Correa da. **Queda da MP 808/17 (Reforma Trabalhista)**. mai. 2018. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI279370,71043-Queda+da+MP+80817+Reforma+Trabalhista>>. Acesso em 28 ago. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O conflito entre o novo CPC e o Processo do Trabalho**. Escola Judicial do TRT da 7ª Região. 2015. Disponível em: https://www.trt7.jus.br/escolajudicial/arquivos/files/busca/2015/O_conflito_entre_o_processo_do_trabalho_e_o_novo_CPC.pdf>. Acesso em: 7 set. 2021.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira. **Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017 e da Med. Prov. nº 808/2017**. 2ª ed. São Paulo: Rideel, 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. atual. São Paulo: LTr, 2005. v. 1.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Execução no Processo Trabalhista**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2004.

TRINDADE, Rodrigo. **Reforma trabalhista: 10 (novos) princípios do direito empresarial do trabalho**. Associação dos Magistrados do Trabalho da 4ª Região. mai 2017. Disponível em: <http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>>. Acesso em: 6 set. 2021.

VILAR-LOPES, Dalliana. Reforma trabalhista brasileira e acesso à justiça sob a perspectiva da proteção internacional dos direitos humanos. *In*: COSTA, Angelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETTO, Sílvio (coord). **Reforma trabalhista na visão de procuradores do trabalho**. Salvador: JusPODIVM, 2018.