

Universidade Anhanguera-Uniderp

Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes

A EXECUÇÃO TRABALHISTA E SUA EFETIVIDADE

YANA MARTHA FREIRE GADELHA COSTA

JOAO PESSOA/PARAIBA

2012

YANA MARTHA FREIRE GADELHA COSTA

A EXECUÇÃO TRABALHISTA E SUA EFETIVIDADE

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação Lato Sensu TeleVirtual como requisito parcial à obtenção do grau de especialista em Trabalho e Processo do Trabalho.

Universidade Anhuera-Uniderp
Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes

Orientador: Prof^a. Cynthia Amaral Campos

JOÃO PESSOA – PARAIBA

2012

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho, em especial ao Deus Todo Poderoso a quem pertence tudo, inclusive a minha vida. Aos meus amados pais, Edmundo e Eunice, “em memória” a quem devo a existência, educação e caráter formados.

Ao meu amado esposo, Roberto, que até hoje permanece ao meu lado e aos queridíssimos filhos, Matheus e Cecília, pelas pessoas incríveis que são.

RESUMO

A presente monografia versa sobre a execução trabalhista e sua efetividade. Discorrer sobre instituto tão complexo, requereu pesquisa bibliográfica, com o objetivo de entender, analisar e sugerir soluções aos entraves que lhe são congêneres. A efetividade da execução de sentença trabalhista tem sido motivo de muitas discussões dentro do ordenamento jurídico laboral, por encampar a ausência de um código do trabalho e pela aplicação subsidiária de institutos jurídicos fora da seara obreira, que tornam a execução bem mais complexa. Procurou-se demonstrar neste trabalho, através das inovações surgidas a partir da Emenda Constitucional nº 45/2004 e da reforma do processo civil, que é possível sim, uma execução de sentença laboral, bem mais efetiva, e quiçá destarte, resgatará a confiabilidade e segurança jurídica no ordenamento obreiro, permitindo à especializada exercer integralmente o seu papel de realizar justiça e paz social.

Palavras-chave: Execução. Definitiva. Trabalhista. Efetividade.

ABSTRACT

This thesis focuses on labour execution and its effectiveness. To talk about such complex institute, was needed bibliografic research in order to understand, analyze and to suggest resolve obstacles that are congeners. The effectiveness of execution of sentence labour has been the subject of much discussion in legal framework because of the absence of a procedural code of labour and the subsidiary application of juridical institutions out side of the area labour, which make the executions much more complex. In this work, was looked for to demonstrate through the innovations arising from the constitutional amendment nº 45/2004, and the reform of civil code, that it is possible yes, an execution of sentence of labour much more effective, that thus redeem the realibility and legal certainty in the framework of labour, allowing the specialized justice to exercise fully its role in achieving justice and social peace.

Keywords: Execution. Definitive. Labour. Effectiveness.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CPC – Código de Processo Civil

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

EC – Emenda Constitucional

TST – Tribunal Superior do Trabalho

JT - Justiça do Trabalho

CDC – Código de Defesa do Consumidor

CC – Código Civil

Art. – artigo

LEF – Lei das Execuções Fiscais

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ - Superior Tribunal de Justiça

ET - Execução Trabalhista

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1.CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O PROCESSO DE EXECUÇÃO.....	10
1.1.Definição.....	10
1.2.Formas de Execução.....	11
1.3.Espécies de Execução.....	11
1.3.1.Execução Definitiva.....	12
1.3.2.Execução Provisória.....	12
1.4.Surgimento do novo processo civil.....	12
2.ASPECTOS GERAIS SOBRE O PROCESSO DE EXEC.TRABALHISTA...	14
2.1.Definição.....	14
2.2.Princípios norteadores da execução trabalhista.....	14
2.3.Autonomia da execução trabalhista	17
2.4.Espécies de títulos executivos trabalhistas	19
2.5.Legitimação na execução trabalhista.....	22
2.6.Formas de execução trabalhista	23
3. A EXECUÇÃO TRABALHISTA E SUA EFETIVIDADE	28
3.1.Breves Considerações	28
3.2.Repercussões da reforma processual civil na execução trabalhista.....	29
3.3.Medidas de efetividade	31
CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS.....	42

INTRODUÇÃO

Dentro da processualística laboral, a execução trabalhista ocupa sem dúvida lugar de destaque. A execução é a parte mais importante de entrega da prestação jurisdicional, porque vai trazer satisfação ao credor, que recebe o que deveria ter recebido do devedor.

É um tema apaixonante, que requer maior responsabilidade por parte do aplicador do direito, que julga e executa o julgado, e faz restabelecer o equilíbrio entre as partes, observando todas as particularidades da seara laboral.

A execução trabalhista tem sido alvo de muitas discussões no cenário jurídico obreiro, tanto que foram implementadas mudanças na execução de título judicial, com a inserção do processo sincrético, por conta da reforma processual de 2004 e da Emenda Constitucional nº 45, onde tem-se atos cognitivos e executivos num único processo, o que resultou em maior simplicidade e celeridade de atos executórios.

Os problemas inerentes à execução trabalhista repousam na inexistência de um código trabalhista. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) dedicou a este tema tão importante, somente dezessete artigos, que tratam simploriamente de como deve se processar a execução, sendo esses dispositivos insuficientes para resolver todos os problemas da executória.

Devido as lacunas encontradas na CLT, os magistrados laborais enfrentam dia a dia dificuldades, por utilizarem-se, subsidiariamente, de institutos jurídicos muitas vezes contrários aos princípios laborais, de modo a adequá-los aos anseios do processo obreiro, o que torna complexa a execução laboral.

Diante de tais problemáticas, urge a implementação de medidas que visem propiciar uma maior efetividade na execução de sentença obreira, quais sejam: criação de juízos de execução, o uso do instituto da desconsideração da pessoa jurídica do empregador, uso da penhora eletrônica, maior utilização da execução provisória, dentre outros.

Em sendo assim, ter-se uma execução de sentença trabalhista de forma simples, célere e efetiva, não se trata de sonho ou de utopia, é questão de tempo, por conta das mudanças ocorridas nas relações de trabalho, que exigem a cada dia instrumentos processuais mais eficazes para garantia da efetividade.

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O PROCESSO DE EXECUÇÃO -

1.1. Definição:

Inúmeras são as definições existentes acerca da execução. Dentre elas destaca-se a definição de Vicente Greco Filho, na qual se entende que: “o processo de execução consiste no instrumento judicial destinado a dar atuação prática à vontade concreta da lei. Em outras palavras, um processo que objetiva, por meio do poder de império do Estado, a realização de uma prestação, independentemente e até mesmo contra a vontade do devedor.”¹

Segundo os ensinamentos do insigne processualista Humberto Theodoro Junior², a execução em si, não começa aleatoriamente, exige uma relação jurídica entre as partes e o órgão jurisdicional, estabelecida através do processo. Dessa relação jurídica dinâmica através da ação do Estado-juiz, desenvolvida a partir do processo, resulta no que se conhece por prestação jurisdicional.

Essa prestação jurisdicional resultante do processo, desdobra-se em duas vertentes, conhecidas em linhas gerais como: processo de conhecimento ou processo de sentença, onde ocorre a declaração de certeza do direito do credor e o processo de execução ou processo de coação, onde caberá a satisfação da prestação a que tem direito, o credor.

No processo de execução, tem-se que o juiz providencia as operações práticas necessárias para efetivar o conteúdo da regra, para modificar os fatos da realidade, de modo a que se realize a coincidência entre a regra e os fatos. Em sendo assim, o juiz não julga, e sim realiza a sanção (executa), sendo, portanto, um processo de coação, onde o juiz tem o poder de julgar e o poder de fazer cumprir o julgado.

O Estado, nessa seara, atua como substituto, promovendo uma atividade que competia ao devedor exercer, a satisfação da prestação do credor, e, somente quando o obrigado não cumpre, voluntariamente, a obrigação, é que tem lugar a intervenção do órgão judicial executivo, surgindo o que conhecemos por “execução forçada”, inserta no artigo 566 do Código de Processo Civil.

¹ GRECO FILHO Vicente. Curso de Direito Processual Civil Brasileiro, 13ª Ed. - São Paulo: Saraiva 1999, vol. III, p. 346.

² THEODORO JUNIOR, Humberto. Curso de Direito Processual Civil, Processo de Execução e Processo Cautelar, 8ª ed. - Rio de Janeiro: Forense, 1992, 2v.

Segundo ainda o célebre processualista, Humberto Theodoro Junior, há necessidade de se estabelecer uma diferença entre o conceito de execução e o conceito de execução forçada. Sendo a primeira, um conjunto de atos coordenados em juízo, com a finalidade de atingir a satisfação compulsória do direito do credor e a execução forçada, como sendo o conteúdo do processo de execução, consistente na realização material e efetiva da vontade da lei, mediante a função jurisdicional. Desta forma, só se tem execução forçada, quando se dá a intromissão coercitiva na esfera jurídica do devedor com o fim de obter um resultado real ou jurídico a cuja produção esteja ele obrigado ou pelo qual responda, só se iniciando a execução forçada, com a agressão patrimonial ao devedor.

1.2. Formas de Execução:

O Código de Processo Civil, segundo a natureza da prestação a ser obtida do devedor, classificou as execuções em: a) execução para entrega de coisa certa – art. 621 e de coisa incerta – art. 629; b) execução das obrigações de fazer - arts. 632 a 638, e não fazer - arts. 642 a 643 e c) execução por quantia certa – arts. 646 e ss.

A execução para entrega de coisa, corresponde às obrigações de dar em geral, não importando a natureza do direito a efetivar, podendo ser real ou pessoal. Esse tipo de execução forçada compreende as prestações que costumam ser classificadas em dar, prestar e de restituir, isto é, o devedor tem a prestação de dar, quando entrega o que não é seu; tem a prestação de prestar, quando a entrega é de coisa feita pelo devedor, e prestação de restituir, quando o devedor tem a obrigação de devolver ao credor algo que recebeu deste para posse ou detenção temporária.

Já as obrigações de fazer são as que têm por objeto a realização de ato do devedor e, a de não fazer, aquelas que importam ao devedor o dever de abster-se de realizar determinado ato. O objeto da execução forçada, é, portanto, o procedimento do devedor.

Quanto à execução por quantia certa, o objeto é a origem da dívida, não importando ser contratual ou extracontratual. A execução assim pode fundar-se tanto em título judicial (sentença condenatória), como em título extrajudicial (documentos públicos ou particulares com força executiva).

1.3. Espécies de Execução:

1.3.1. Execução definitiva: aquela em que o credor tem sua situação reconhecida de modo imutável decorrente da própria natureza do título em se funda a execução. Essa espécie baseia-se em título extrajudicial ou em sentença transitada em julgado, sendo essa a regra geral da execução forçada.

1.3.2. Execução provisória: aquela em que só pode ocorrer em casos de títulos executivos judiciais e que tem caráter excepcional, que se passa nas hipóteses previstas em lei, quando a situação do credor é passível de modificações, pela razão de que a sentença que reconheceu seu crédito não se tornou ainda definitiva, em face da inexistência de coisa julgada.

Para o Código de Processo Civil, “ a execução é *definitiva*, quando fundada em sentença transitada em julgado ou em título extrajudicial, primeira parte do art. 587, e, *provisória*, quando for impugnada mediante recurso, recebido só no efeito devolutivo, segunda parte do art. 587 do mesmo diploma legal.

O direito de praticar a execução forçada é exclusivo do Estado, cabendo ao credor tão somente a faculdade de requerer a atuação estatal, que se cumpre por via do direito de ação. Dessa forma, sendo a execução forçada uma forma de ação, fica subordinada aos pressupostos processuais e às condições da ação, como ocorre no processo de conhecimento. Como pressupostos da execução forçada, tem-se a existência de título executivo e o inadimplemento da obrigação, e como condições da ação, a legitimidade de parte, o interesse e a possibilidade jurídica.

1.4.Surgimento do Novo Processo Civil:

No ano de 2004, juristas da lavra de Humberto Theodoro Junior, Ada Pellegrini Grinover, Attos Gusmão Carneiro, Celso Agrícola Barbi, J. E. Carneiro Alvim, José Carlos Barbosa Moreira, Kazuo Watanabe, dentre outros, implementaram, com sucesso, uma ampla reforma no código de processo civil, que resultou em um processo mais célere e econômico.

Das várias leis implementadas, notadamente, a lei de nº 11.232/2005, tratou, dentre outros assuntos, da liquidação e do cumprimento de sentenças judiciais, e, foi exatamente no processo de execução, que ocorreram as mais profundas alterações do modelo processual civil em vigor. O processo de execução, como entidade autônoma, desapareceu, quando se trata de obrigação por quantia certa (art.475-I, cabeça, do

CPC). O Título VIII (“Do procedimento ordinário”) do Livro I (“Do processo de conhecimento”) do CPC, passa a ter um Capítulo IX (sobre liquidação de sentença supra) e, na sequência, um Capítulo X (“Do cumprimento de sentença”). O que era a execução, passa agora a ser uma fase última do processo de conhecimento. Estabeleceu-se, desta forma, um sistema de concentração da atividade jurisdicional em processo único. Significa dizer que, para a cobrança de condenação imposta judicialmente, o credor não precisaria mais passar pelo processo de execução, em relação a título executivo judicial. O processo de execução, agora como cumprimento de sentença, transformou-se em incidente processual, ou seja, passou a ser uma fase do processo de conhecimento, e não uma nova fase de demanda.

Essa ampla reforma processual, possibilitou a execução de sentença condenatória, quanto ao pagamento de importância em pecúnia, em prolongamento de um processo já iniciado, e desta forma, a execução foi sincretizada ao processo cognitivo, consistindo em mera etapa deste. Assim, a partir dessa lei, deixou de existir a ação de execução de sentença, devendo ser cumprida a concretização da tutela jurisdicional, conforme o caso, mediante as formas executivas dos artigos 461 e 461-A, e nos casos de condenação ao pagamento de soma em dinheiro, nos termos do art. 475-J e ss, todos do Código de Processo Civil.

Houve, assim, uma substancial revolução no processo civil, no particular, que implicou o desaparecimento de “processo de execução de título judicial” e o surgimento de uma “fase de cumprimento de sentença”, dentro do próprio processo de conhecimento. As inovações trazidas pela Lei nº 11.232/2005, modificou todo o direito processual brasileiro e seus institutos, surgindo no ordenamento jurídico um novo processo sincrético, destinado a realizar as funções cognitivas e executivas na mesma relação jurídica processual.

A lei nº 11.232/2005, estendeu o processo sincrético, este anteriormente reservado às ações que veiculassem obrigação de fazer, não - fazer ou entrega de coisa, para as ações condenatórias de obrigação de pagar. Vemos que o art. 475-J, do CPC, assim nos diz: o “cumprimento de sentença far-se-á conforme os arts. 461 e 461-A desta Lei ou, tratando-se de obrigação por quantia certa, por execução, nos termos dos demais artigos deste Capítulo”. Estão incluídos nesse sincretismo processual a sentença proferida no processo civil que reconheça a existência de obrigação de fazer,

não fazer, entregar coisa ou pagar quantia, insertos no inciso I, do art. 475-N, e excluídos, os demais títulos judiciais arrolados no art. 475-N, do CPC.

2.ASPECTOS GERAIS SOBRE O PROCESSO DE EXECUÇÃO TRABALHISTA:

2.1.Definição:

Da mesma forma que na execução no processo civil, também no processo de execução trabalhista existem inúmeras definições, de maneira que nas palavras do eminente professor Carlos Henrique Bezerra Leite, entende-se a execução trabalhista como sendo: “o conjunto de atos que visam à realização prática do conteúdo obrigacional contido no título executivo judicial ou extrajudicial, permitindo a constrição e a expropriação dos bens do devedor”.

Outra definição memorável acerca da execução trabalhista temos no entendimento do mestre processualista Manoel Antônio Teixeira Filho³, como sendo “a atividade jurisdicional do Estado, de índole essencialmente coercitiva, desenvolvida por órgão competente, de ofício ou mediante iniciativa do interessado, com o objetivo de compelir o devedor ao cumprimento da obrigação contida em sentença condenatória transitada em julgado ou em acordo judicial inadimplido ou em título extrajudicial, previsto em lei”. E temos mais, a execução trabalhista é o conjunto de atos destinados a assegurar a eficácia prática da sentença.

Analisando-se a definição podemos ver que a execução não se desenrola aleatoriamente. É mister o estabelecimento de uma relação jurídica processual entre as partes e o Estado-juiz, através do processo, para que seja possível ao credor exaurir o conteúdo obrigacional do título judicial ou extrajudicial de que é portador.

2.2.Princípios norteadores da execução trabalhista:

Antes de discorrer acerca dos princípios que regem o processo de execução trabalhista, é prudente mencionar o que a doutrina afirma sobre o conceito de princípio em si.

³ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. Execução no processo do trabalho, 8 ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 35.

A palavra princípio vem do latim *principium*, que tem significação variada, podendo dar a idéia de começo, início, origem, ponto de partida, ou ainda, a idéia de verdade primeira, que serve de fundamento, de base para algo. Etimologicamente, o termo princípio significa primeiro, principal, demonstrando origem de algo, de uma ação ou de um conhecimento.

Por outro lado, o termo princípio pode apenas significar regras a seguir, normas. Nas ciências em geral, a idéia de princípio está ligada aos seus fins; são os princípios que darão rumo, disciplina e clareza de objetivos para estas.

Nesse raciocínio, segundo a eminente administrativista Maria Sylvia Zanella de Pietro⁴, citando José Cretella Junior (Revista de Informação Legislativa, v. 97:7) assim nos ensina e conceitua os princípios, como sendo: “proposições básicas, fundamentais, típicas que condicionam as estruturas subseqüentes. Princípios, nesse sentido, são os alicerces da ciência”.

Além do conceito acima transcrito, temos segundo o pensamento de Marcelo Harger⁵, para quem os princípios consubstanciam-se em: “normas positivadas ou implícitas no ordenamento jurídico, com um grau de generalidade e abstração elevado e que, em virtude disso, não possuem hipóteses de aplicação pré-determinadas, embora exerçam um papel de preponderância em relação às demais regras, que não podem contrariá-las, por serem as regras mestras do ordenamento jurídico e representarem os valores positivados fundamentais da sociedade”.

Dada a importância fundamental dos princípios em si, vemos que também o processo de execução no juízo civil se rege por vários princípios informativos, específicos da prestação jurisdicional executiva, que condicionam todo o desenvolvimento da execução, tais como: princípio de que toda execução é real; de que toda execução deve ser específica, de que corre às expensas do devedor; de que o credor tem a livre disponibilidade da execução; de que toda execução tende apenas à satisfação do direito do credor, de que toda execução deve ser econômica, etc., e da mesma forma, a execução trabalhista se direciona por princípios próprios à sua espécie.

Assim enumeremos os principais princípios a ela inerentes:

⁴ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. 10 ed. São Paulo: Atlas, 1998.

⁵ HARGER, Marcelo. Princípios constitucionais do processo administrativo. Rio de Janeiro: Forense, 2001, p. 16.

a) Princípio da igualdade de tratamento das partes:

Esse princípio de igualdade de tratamento assegurado pela Carta Magna em seu art. 5º, *caput*, na execução, resume-se à observância da Lei, visto que a posição do credor é de superioridade jurídica e o devedor é sujeito ao comando da Lei, que se irradia da sentença ou do título executivo extrajudicial.

b) Princípio da natureza real ou da patrimonialidade:

Por este princípio os atos executórios atuam sobre os bens do devedor e não sobre a pessoa física deste, conforme dispõem os arts. 591 e 646 do CPC. Assim tanto os bens presentes como os futuros do devedor são passíveis de execução.

c) Princípio da limitação expropriatória:

Este princípio limita a alienação total do patrimônio do devedor, quando parte dos bens atendem a satisfação do direito do credor (art. 591, CPC).

d) Princípio da utilidade para o credor:

O credor não pode utilizar-se da execução apenas para acarretar danos ao devedor, mormente quando o patrimônio deste não for suficiente para suportar a dívida. Segundo nos ensina o nobre juiz e professor Mauro Schiavi,⁶ por este princípio "nenhum ato inútil, a exemplo de penhora de bens de valor insignificante e incapazes de satisfazer o crédito, poderá ser consumado".

e) Princípio da especificidade:

Por este princípio propicia-se ao credor, na medida do possível, precisamente, receber aquilo que obteria se a obrigação fosse cumprida pessoalmente pelo devedor.

f) Princípio da não-prejudicialidade do devedor:

Conforme nos ensina a doutrina processual pátria, sabe-se que, tanto o direito laboral como o direito do trabalho, são permeados de princípios que objetivam proteger o trabalhador, em geral, credor da execução, que em inúmeras vezes encontra-se desempregado e em situação econômica fragilizada.

Nesse contexto, muitos dos doutrinadores na seara trabalhista acabam, por inverter o princípio da não-prejudicialidade do devedor, para determinar que a

⁶ SCHIAVI, Mauro. Da Execução Trabalhista. www.lacier.com.br/artigos/acesso em 08/12/2011 /

execução trabalhista seja processada pelo método menos gravoso ao credor. Por este raciocínio, apesar do princípio reger-se pelos ditames do art. 620 do CPC “Art.620. Quando por vários meios o credor puder promover a execução, o juiz mandará que se faça pelo modo menos gravoso para o devedor”, na especializada, os juízes e doutrinadores, invertem-no para que a execução se desenvolva de maneira menos gravosa para o credor, aqui representado pelo trabalhador hipossuficiente. O professor Carlos Henrique Bezerra Leite⁷, também corrobora desse entendimento, e nos diz, ao acrescentar sobre o conceito do princípio da não-prejudicialidade do devedor:

(...) o processo civil foi modelado para regular relações civis entre pessoas presumivelmente iguais. Já o processo do trabalho deve amoldar-se à realidade social em que incide, e, nesse contexto, podemos inverter a regra do artigo 620 do CPC para construir uma nova base própria e específica do processo laboral, a execução deve ser processada de maneira menos gravosa para o credor.

g) Princípio da livre disponibilidade do processo pelo credor:

O Código de Processo Civil faculta ao credor desistir da execução, independentemente da concordância do devedor. Essa desistência, no entanto, só produzirá efeitos após homologação por sentença. Em caso de oferecimento de embargos à execução, a jurisprudência e a doutrina divergem quanto a desistência unilateral nesses casos.

h) Princípio do não-aviltamento do devedor:

Por este princípio a execução não deve afrontar a dignidade humana do executado, assim assegurada na Constituição no seu artigo 1º, III, retirando de seu patrimônio bens indispensáveis à sua subsistência e de sua família.

i) Princípio da responsabilidade pelas despesas processuais:

Reza este princípio que o devedor é responsável pelo pagamento de todas as despesas processuais, além dos valores devidos ao credor. Os artigos 798-A e 789-B da CLT, instituídos pela Lei nº 10.537/2002, normatiza a incidência de custas no processo executivo, estas pagas, ao final, sob a responsabilidade do executado.

2.3. Autonomia da execução trabalhista:

⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra, op. cit. 625.

Estudar a natureza jurídica de determinado instituto como a execução trabalhista, consiste em investigar acerca da autonomia da execução na Justiça do Trabalho, pois não é uniforme essa caracterização, principalmente após as reformas do processo civil perpetradas. Segundo o processualista Renato Saraiva, o posicionamento doutrinário não é uniforme ao discorrer sobre a autonomia do processo de execução na Justiça Laboral, havendo, por conseguinte, divergências. Há aqueles que entendem a execução trabalhista como sendo processo autônomo, e outros que pensam a execução como sendo mera fase do processo de conhecimento.

A questão da autonomia do processo de execução, está intimamente ligada a natureza jurídica da execução de sentença trabalhista.

Doutrinariamente, Carlos Henrique Bezerra Leite, em sua obra, já inúmeras vezes citada, apóia-se na vertente de que o processo de execução seria um procedimento autônomo, confirmando a corrente majoritária, mas com ressalvas. Existem duas correntes doutrinárias que se manifestam quanto ao tema da seguinte forma:

a) uma corrente minoritária, entende, que a execução trabalhista não consiste em processo autônomo, mas, em simples fase do processo do trabalho, sob os seguintes argumentos:

1º) de que a execução se dá nos mesmos autos originários;

2º) de que a execução trabalhista consoante o art. 878 da CLT, pode ser promovida, de ofício, pelo magistrado trabalhista, sendo assim um mero apêndice do processo de conhecimento e por último,

3º) de que a citação do executado inserta no art. 880 da CLT, na verdade refere-se a intimação do devedor para cumprir a decisão judicial, não havendo, portanto, que falar em autonomia do processo de execução, e,.

b) uma corrente majoritária, que defende a autonomia do processo de execução na Justiça do Trabalho, sob os seguintes argumentos:

1º) a autonomia da execução repousa na existência de diploma legal (art. 880, CLT), que determina a citação pessoal do executado, pelo oficial de justiça, para início da execução. Ora, citação é ato pelo qual se chama alguém a juízo para se defender de uma ação, pelo que se conclui a existência de uma “ação de execução”, para a qual será citado o executado, configurando assim a autonomia do processo de execução laboral;

2º) a existência de títulos executivos extrajudiciais (termo de compromisso de ajustamento de conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho e termo de conciliação ajustado perante a comissão de conciliação prévia), por força da nova redação do art. 876 da CLT, tendo em vista a inter-relação sistemática entre o processo do trabalho e o processo civil, dedicando este último um livro próprio e específico para a execução, desta forma dando autonomia em relação ao processo de conhecimento, com a previsão da ação executória (execução forçada) de título judicial e da ação executiva de título extrajudicial (documentos com força executiva) de que realmente enseja um processo autônomo de execução, tendo em vista a inexistência de processo cognitivo.

Em suma, a corrente majoritária é a mais aceita em nosso ordenamento jurídico, defendida por grandes juristas brasileiros, dentre eles: Eduardo Gabriel Saad, Lúcio Rodrigues de Almeida, José Augusto Rodrigues Pinto, Manoel Antônio Teixeira Filho e muitos outros, prevalecendo o entendimento de que o processo de execução trabalhista guarda diferença e autonomia em relação ao processo de conhecimento.

É certo que, cuidando-se de título executivo judicial não há mais um processo autônomo de execução, tendo em vista a substituição deste, no processo civil, pelo cumprimento de sentença, sendo doravante, simples fase procedimental posterior à sentença, sem a necessidade de instauração de um novo processo. Essas modificações no processo civil ocorridas por conta da reforma processual de 2004, implicaram em modificações também no processo do trabalho, devido as lacunas ontológicas existentes no sistema de execução de sentença.

2.4. Espécies de títulos executivos trabalhistas:

A Consolidação das Leis do Trabalho não define o que vem a ser título executivo. Destarte, necessário se faz, conceituar-se os títulos executivos, para que a partir desse entendimento seja demonstrada a importância fundamental destes para a execução como um todo. Segundo a mestra civilista Maria Helena Diniz⁸, entende-se por título executivo “o documento, fato ou ato, que, por lei, é considerado como suficiente e necessário para instaurar o processo de execução”. Ainda no mesmo contexto, a insigne mestra ao citar Liebman, afirma que “o título executivo tem eficácia

⁸ DINIZ, Maria Helena. Dicionário Jurídico. Vol. IV. Saraiva, p. 572.

constitutiva, sendo ato jurídico capaz de tornar adequada a via executiva, como meio de atuação concreta da lei”.

A importância do título executivo é tremenda, dado que sem este, não há execução, pois o título é documento indispensável à propositura da ação, e a sua falta causa indeferimento da inicial. Desta forma, a função do título executivo é de condição da ação, como um dos elementos formadores do interesse de agir. De consequência, aquele que propuser ação sem estar consubstanciado em título executivo, será com certeza julgado carecedor de ação, por falta de interesse de agir. O título executivo é, portanto, responsável por tornar adequada a ação executiva, como instrumento de atuação da vontade concreta do ordenamento jurídico.

Pelo acima exposto, compreende-se por título judicial, como sendo todo aquele que resulta de pronunciamento anterior de órgão jurisdicional, reconhecendo um direito, possibilitando que se efetive e autorize a penhora dos bens do devedor, ou seja, o título judicial é aquele que é formado dentro de um processo.

Quanto ao título executivo extrajudicial, compreende-se como sendo, todo aquele que por disposição legal, tem força executiva por reconhecer um direito, ou seja, é todo título formado fora de um processo.

O legislador trabalhista estabeleceu na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) poucos artigos voltados à fase de execução de sentença, que veementemente, são insuficientes para dirimir os infinitos problemas da execução, levando-se assim a preencher suas lacunas em institutos jurídicos que em nada se aproximam dos princípios trabalhistas.

Em face dessa particularidade, torna-se, a execução trabalhista mais complexa que nos juízo cíveis, causando imensa injustiça social e afronta aos princípios inerentes, com o agravamento de que cuida-se de créditos de natureza alimentar, onde necessita de maior celeridade processual.

A CLT disciplinou assim o processo executório em apenas 17(dezessete) artigos (art. 876 a 892), que tratam de forma simplória de como se deve processar a execução trabalhista. Os títulos dotados de força executória estão inseridos no artigo 876, estando este assim transcrito:

Art. 876: As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os

termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo.”

Da leitura desse artigo, vemos que os títulos executivos não são tão amplos como vemos no processo civil. O artigo enumera tanto os títulos executivos judiciais como os extrajudiciais. Sabemos pelos mestres processualistas, como o professor Renato Saraiva⁹, que os títulos judiciais são aqueles formados pelo juiz, quando da atuação jurisdicional, ou seja, são aqueles provenientes de pronunciamento judicial reconhecendo o direito do credor.

Já os títulos executivos extrajudiciais são aqueles formados por ato de vontade das partes envolvidas na relação jurídica de direito material, e dispensam o processo de conhecimento, ensejando diretamente a ação executiva. Destarte, compreendemos por *títulos executivos judiciais trabalhistas*, as sentenças transitadas em julgado, as sentenças sujeitas a recurso desprovido de efeito suspensivo e os acordos judiciais não cumpridos e por *títulos executivos extrajudiciais trabalhistas*, os termos de compromisso de ajustamento de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de conciliação prévia.

Além dos títulos executivos acima mencionados, também são considerados títulos executivos extrajudiciais executáveis na Justiça especializada, as multas inscritas na Dívida Ativa da União, provenientes de autos de infração, lavrados por auditores fiscais do trabalho, consoante o que dispõe o art. 585, VII, CPC e art. 114, VII, da CF/88. Os demais títulos executivos extrajudiciais como nota promissória, duplicata, cheque, letra de câmbio, etc., constantes do rol do art. 585, CPC, não possuem força executiva no âmbito laboral, eis que não tem origem na relação de emprego, constituem-se em documentos aptos a instruir eventual ação monitoria.

A própria Constituição Federal em seu art. 114, VIII, por força da EC 45/2004 e o parágrafo único do art. 876, da CLT, este último com redação determinada pela lei nº 11.457/2007, abaixo transcritos, determinam ainda que serão executados, de ofício, pela Justiça do Trabalho os créditos previdenciários devidos em decorrência das sentenças ou acordos proferidos pelos juízes e Tribunais do Trabalho.

⁹ SARAIVA, Renato. Curso de Direito Processual do Trabalho. 5. ed. São Paulo: Método, 2008.

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: ... VIII – à execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;”

Art.876. Parágrafo único. Serão executadas *ex-officio* as contribuições sociais devidas em decorrência de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido.”

2.5.Legitimação na execução trabalhista:

Para que a execução trabalhista venha a desenvolver-se é necessário estabelecer os sujeitos da relação processual, saber quem figurará como exeqüente (credor) e quem figurará como executado (devedor).

A doutrina nos ensina nesse sentido utilizando o termo legitimação para indicar as partes integrantes da relação processual, ou seja, os componentes do pólo ativo e passivo da demanda executiva, reconhecendo a doutrina pela terminação legitimação ativa e legitimação passiva.

A legitimação ativa do processo executivo é prescrita pelo artigo 878 da CLT, que assim vaticina: “a execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou ex-officio, pelo próprio juiz ou presidente do tribunal competente, nos termos do artigo anterior”.

Da leitura do artigo supra, segundo o professor Carlos Henrique Bezerra Leite, percebe-se que a expressão “qualquer interessado” impõe a aplicação subsidiária do art. 567, do CPC, tendo em vista a lacuna normativa do texto obreiro. Desta forma, têm legitimação ativa para promover a execução além do credor (na especializada representado pelo empregado), todos os legitimados enumerados do art. 567, do CPC, o próprio devedor e o Ministério Público do Trabalho. Acresce-se a esse rol, o juiz trabalhista competente, que, de ofício, poderá promover a execução, sendo esta uma característica singular da executiva trabalhista.

Apesar de ser comum na prática trabalhista a promoção de execução de sentença pelo juiz trabalhista competente, há hipótese em que não se admite esta particularidade pelo juiz laboral; é o que ocorre em caso de execução de sentença pendente de liquidação por artigos. Nesse tipo de execução, devido a necessidade de se provar fato novo, exige-se a iniciativa do credor, não se admitindo, por conseguinte, que a execução seja promovida de ofício pelo juiz obreiro.

A legitimação passiva na executiva laboral é naturalmente representada pela pessoa do empregador (pessoa física ou jurídica). Pode, no entanto, ser possível a pessoa do empregado figurar no pólo passivo do processo. Tais situações processuais estão assim previstas na lei, da seguinte forma: se o empregado é devedor de custas ou outras despesas processuais; se condenado, por sentença, a pagar determinada quantia; se tiver causado prejuízo ao empregador (art. 462, § 1º, CLT); se condenado a entregar coisa ao empregador, e ainda, nas situações em que o trabalhador tenha ficado indevidamente com instrumentos de trabalho de propriedade do empregador.

Além desses casos, a CLT dispõe em seu artigo 880, que uma vez requerida a execução, o juiz “mandará expedir mandado de citação ao executado”. A citação da pessoa do executado implica em inúmeras variantes, tendo em vista que na condição de executado, pode haver várias pessoas nessa qualidade. Sendo assim, impõe-se a aplicação subsidiária do art. 4º da Lei 6.830/80, devido a lacuna ontológica existente na legislação laboral. O artigo 4º dessa lei, legitima como sujeitos passivos da execução o devedor, o fiador, o espólio, a massa, o responsável tributário e os sucessores a qualquer título. Acresce-se ao rol de sujeitos passivos da execução acima mencionados, o contido no art. 568, do CPC.

Também faz parte do pólo passivo da executiva, o responsável subsidiário nos casos de intermediação de mão-de-obra ou terceirização (TST, Sumula nº 331), o dono da obra nos contratos de empreitada (TST/SDI-1/OJ 191) e o empreiteiro nos contratos de subempreitada (CLT, art.455).

O professor Carlos Henrique Bezerra Leite nos ensina que tratando-se de sucessão trabalhista (CLT, art. 10 e 448), o sucessor responde integralmente pelas dívidas trabalhistas do sucedido; de modo que as dívidas trabalhistas assumidas e não adimplidas pela empresa sucedida, serão assumidas pela sucessora, que passará a integrar o pólo passivo da execução trabalhista.

2.6. Formas de execução trabalhista:

Sabemos que a execução é o instrumento processual posto à disposição do credor para exigir o adimplemento forçado da obrigação, por meio da retirada de bens do patrimônio do devedor ou do responsável, suficientes para a plena satisfação do exequente. Por conseguinte, havendo resistência do devedor ao cumprimento

espontâneo da obrigação que lhe foi imposta por título judicial ou extrajudicial, é exigida a intervenção estatal para que se assegure o cabal cumprimento da obrigação.

Em sendo assim, uma vez transitada em julgado a condenação, ou mesmo pendente de recurso recebido apenas no efeito devolutivo, se a parte não cumpre voluntariamente o comando sentencial, segue-se a execução forçada, por meio de processo de execução.

A execução da sentença trabalhista pode se dar de duas formas, quais sejam: de forma provisória e de forma definitiva. A execução é provisória, quando fundada em título provisório e que embora no atual regramento possa ir até o final, (art. 475-), CPC), exige-se alguns requisitos extras para o credor-exequente. Nos diz, ainda, o eminente professor Renato Saraiva, já por vezes citado alhures em sua festejada obra acerca do processo executório, que, a execução provisória é cabível toda vez que a decisão exarada ainda pender de recurso desprovido de efeito suspensivo, isto significando dizer, ser a execução provisória utilizada sempre que a sentença condenatória ainda não tiver transitado em julgado, limitando-se esta a atos de constrição e não de expropriação.

Por atos de constrição e expropriação, a doutrina processualista nos leciona segundo Marcos Vinicius Rios Gonçalves¹⁰, que constrição “é o modo pelo qual o titular da coisa perde a faculdade de dispor livremente dela. É o meio pelo qual o titular é impedido de alienar a coisa ou onerá-la de qualquer outra forma (art. 655-A, § 3º e 813/825, CPC), e no mesmo raciocínio, entende-se por expropriação “o ato praticado pelo juiz visando transferir bem do devedor a outra pessoa, a fim de satisfazer o direito do credor, independentemente de sua anuência” (arts. 647; 685, parágrafo único, CPC).

A execução provisória da sentença é feita em autos apartados, pois os autos do processo em que se resultou a sentença, sobem ao Tribunal para apreciação do recurso interposto. Se por ventura a sentença for anulada ou reformada integralmente, a execução será extinta, devendo as partes retornar ao estado anterior à execução provisória. Os eventuais prejuízos sofridos pelo executado, deverão ser liquidados, por arbitramento, nos próprios autos. Se a sentença provisória, no entanto, for modificada ou anulada apenas em parte, somente nesta ficará sem efeito a execução. Se, em grau

¹⁰ GONÇALVES, Marcos Vinicius Rios. Novo Curso de Direito Processual Civil, 2ª ed. V. III. São Paulo: Saraiva, 2009.

recursal, for mantida a sentença e esta transitar em julgado, a execução provisória imediatamente converte-se em execução definitiva.

Temos que acrescentar ainda que, para o credor promover a execução provisória, é desnecessário oferecimento de caução ou de qualquer garantia, uma vez que na seara trabalhista o exequente é o trabalhador, financeiramente hipossuficiente e sem condições de prestar caução. Segundo o mestre Renato Saraiva, exigir-se a caução inviabilizaria, na prática, a execução provisória pelo obreiro.

No entanto, havia doutrina na execução trabalhista que manifestava-se favorável à aplicação do antigo art. 588 do CPP ao processo do trabalho, visando o levantamento de depósito realizado em dinheiro ou prática de determinado atos que importavam em alienação de domínio, independentemente de caução, tratando-se de crédito alimentar até o limite de sessenta salários mínimos, quando comprovado o estado de necessidade do exequente.

Todavia a lei nº 11.232/2005, revogou o art. 588 do CPC, passando a vigorar o novo art. 475-O, do CPC, que disciplina a questão e subsidiariamente aplicado ao processo laboral, com a nova redação a seguir transcrita:

“ Art.475-O. A execução provisória da sentença far-se-á, no que couber, do mesmo modo que a definitiva, observadas as seguintes normas:

I – corre por iniciativa, conta e responsabilidade do exequente, que se obriga, se a sentença for reformada, a reparar os danos que o executado haja sofrido:

II - fica sem efeito, sobrevindo acórdão que modifique ou anule a sentença objeto da execução, restituindo-se as partes ao estado anterior e liquidados eventuais prejuízos nos mesmos autos, por arbitramento;

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

§ 1º No caso do inciso II deste artigo, se a sentença provisória for modificada ou anulada apenas em parte, somente nesta ficará sem efeito a execução.

§ 2º A caução a que se refere o inciso III do *caput* deste artigo poderá ser dispensada:

I – quando, nos casos de crédito de natureza alimentar ou decorrente de ato ilícito, até o limite de sessenta vezes o valor do salário-mínimo, o exequente demonstrar situação de necessidade;

II – nos casos de execução provisória em que penda agravo de instrumento junto ao Supremo Tribunal Federal ou Superior Tribunal de Justiça (art. 544), salvo quando da dispensa possa manifestamente resultar em grave dano, de difícil reparação;” ..

Em resumo, segundo o professor Renato Saraiva, o novo art. 475-O do CPC é perfeitamente aplicado ao processo laboral, mais precisamente quanto a possibilidade de levantamento, pelo credor trabalhista, de depósito em dinheiro até o limite de sessenta salários mínimos, sem a necessidade de caução, se demonstrada essa real situação.

Também vale salientar que os tribunais superiores, STF e STJ, não admitem execução provisória contra a Fazenda Pública.

Quanto aos títulos executivos extrajudiciais jamais darão ensejo à execução provisória, mas tão somente à execução definitiva, tendo em vista que não provêm de pronunciamento judicial de sentença condenatória. Também não se admite execução provisória de ofício, uma vez que para seu início é sempre necessário o requerimento do credor.

Por outro lado a execução de sentença dar-se de forma definitiva quando é completa, indo até a fase final, sem exigências adicionais para o credor-exequente.

No processo do trabalho, a CLT em seu art. 876, disciplina a execução trabalhista, como nos seguintes casos:

- trânsito em julgado da sentença condenatória;
- inadimplemento do acordo realizado em juízo;
- inadimplemento da conciliação firmada perante as Comissões de Conciliação Prévia;
- inadimplemento dos Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho.

Desta forma, para que uma sentença seja executada na justiça especializada, há necessidade de se tornar líquido o título judicial, dado que a maioria das sentenças condenatórias trabalhistas são ilíquidas, por motivos vários como o número excessivo de pedidos postulados pelas partes, a ausência de elementos suficientes nos autos, a natureza do pedido, a insuficiência de tempo devido a grande quantidade de processos, onde muitos deles são julgados na própria audiência, etc..

O professor Renato Saraiva nos diz ainda que, a execução para cobrança de crédito deve fundar-se em título certo, líquido e exigível, devendo ser realizada a

liquidação quando o comando sentencial não determinar o valor ou não individualizar o objeto da condenação.

A liquidação de sentença nos dizeres do professor Carlos Henrique Bezerra Leite¹¹, “constitui-se em atividade jurisdicional cognitiva destinada a produzir declaração do *quantum debeatur* ainda não revelado quanto à obrigação a que o título executivo se refere”.

Nas palavras, ainda, do insigne juiz do trabalho e professor Júlio César Bebbber¹², temos que: “a fase de liquidação compreende o conjunto de atividades processuais que antecedem e preparam a fase da execução, e tem por escopo revelar o valor da obrigação ainda não indicado no título executivo, com vista à integração da eficácia executiva da sentença genérica”.

O art. 879 da CLT disciplina toda a liquidação de sentença na seara laboral, se procedendo de três modos: por cálculo, por arbitramento e por artigos, sendo a liquidação por cálculo a mais utilizada na especializada.

Nesse modo de liquidação, realiza-se sempre que a determinação do valor da condenação depender tão somente de cálculo aritmético. Essa modalidade de liquidação antes disciplinada pelo art. 604 do CPC, atualmente é direcionada pelo art. 475-B do mesmo diploma legal, por força das alterações processuais ocorridas com a edição da lei nº 11.232/2005, a seguir transcrito:

“Art.475-B. Quando a determinação do valor da condenação depender apenas de cálculo aritmético, o credor requererá o cumprimento da sentença, na forma do art. 475-J desta Lei, instruindo o pedido com a memória discriminada e atualizada do cálculo.”

Em sendo assim, diversas verbas podem ser liquidadas por simples cálculo, desde que sua apuração dependa apenas de operações aritméticas, como as parcelas rescisórias, as férias, a gratificação natalina, as horas extras, etc.

No tocante a liquidação de sentença, assim trata o também célere doutrinador e professor Carlos Henrique Bezerra Leite,¹³ por ora, já citado: “À exceção das sentenças proferidas nas ações trabalhistas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, que já

¹¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. op. cit .p.879.

¹² BEBBBER, Júlio César. <http://tex.pro.br/tex/listagem-de-artigos/222-artigos-jan-2006/4948-reforma-do-cpc-processo-sincretico-e-repercussoes-no-processo-do-trabalho>.

¹³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra, op. cit. p.878.

estabelecem no seu bojo o valor líquido, no processo trabalhista a regra geral é a da necessidade de apurar os valores que deverão ser objeto da execução por quantia certa. É importante notar que, na prática, mesmo sendo líquida a sentença, ainda assim haverá necessidade de apurar valores acessórios, com os juros de mora e a correção monetária, que irão incidir sobre o valor principal”.

3.A EXECUÇÃO TRABALHISTA E SUA EFETIVIDADE:

3.1.Breves Considerações:

De há muito se propaga o pensamento de que a execução trabalhista é o problema da especializada, que prima dentre outros princípios pela celeridade, simplicidade e economia de atos processuais. Dentre esses princípios, o mais excelente na atualidade dentro do processo moderno é sem dúvida o da *efetividade*.

Para nada adianta um procedimento célere durante toda a instrução, se no momento da entrega da tutela jurisdicional, não se pugna pela plena e rápida satisfação do credor trabalhista.

Há necessidade na seara laboral, de buscar-se perspectivas tais que dêem novo rumo à execução trabalhista, para que o direito de ação dê lugar, na prática, a um autêntico direito, que nos dias atuais não pode prescindir da busca do resultado útil do processo.

Quando se fala em execução trabalhista, logo se vem a mente a ânsia de velocidade na prestação jurisdicional, considerando os autores que compõem a clientela da especializada, que dispõe de uma única fonte de capital (a sua força de trabalho), não se coadunando com o aguardo paciente do desfecho de ações pela natural demora de um processo.

Nesse contexto, a execução trabalhista nos dias atuais, mostra-se como a problemática das Varas trabalhistas, não cumprindo com seu papel de entrega do cumprimento dos julgados a quem de direito, o empregado, de maneira rápida. Tem-se verificado, ao longo dos anos, que apesar de esforços despendidos para modernização da técnica processualística, a tão almejada celeridade e efetividade do cumprimento de sentença, ainda permanece por longo caminho a percorrer.

O processo trabalhista nasceu da necessidade de soluções mais rápidas, mas que com o passar do tempo essas soluções deixaram de atender as necessidades da classe trabalhadora, pela incidência de vários fatores, dentre os quais podemos citar: a

explosão demográfica, o surto de industrialização do país, a extensão da legislação trabalhista aos empregados rurais e domésticos, a alta rotatividade da mão-de-obra e a proliferação de trabalhadores sem registro. Juntem-se a esses fatores, o agravamento da má distribuição da riqueza nacional, as sucessivas crises econômicas e a maior consciência dos direitos da cidadania, que exacerbaram a litigiosidade.

Temos ainda que, com o aumento concomitante dos serviços judiciários, não houve o crescimento de seus órgãos no mesmo patamar.

Mormente, para se assegurar ao trabalhador o seu direito de ação, é mister ao Estado fornecer ao obreiro uma rápida entrega da tutela pretendida, através de efeitos no menor espaço de tempo possível.

Uma das maiores dificuldades na execução trabalhista reside no fato de que a CLT dedicou de forma simplória apenas dezessete artigos (arts. 876 a 892) a uma questão de suma importância, de modo que faz com que o operador do direito tenha de buscar subsídios em outros sistemas legislativos, muitas vezes incompatíveis com o processo laboral, tornando a execução um processo entravado.

3.2.Repercussões da reforma processual civil na execução trabalhista:

Nas palavras do ínclito professor e juiz do trabalho Júlio César Bebber, “embora autônomo, o direito processual do trabalho, regido pela CLT e leis esparsas (v.g. Leis ns. 5584/1970, 8177/1991), vale-se subsidiariamente e de modo condicionado, às regras no processo civil comum (CLT, art. 769)”.

A própria consolidação é completamente omissa quanto a classificação dos pronunciamentos judiciais. A omissão de regulamentação específica pelas normas processuais do trabalho, bem como a ausência de incompatibilidade com a ordem jurídica processual trabalhista e com os princípios processuais laborais, conduzem a utilização subsidiária do CPC.

A lei nº 11.232/2005 deu sequência às reformas do Código de Processo Civil, com rumo à efetividade do processo. A maior modificação diz respeito ao estabelecimento, para as obrigações de pagar, de um processo sincrético, fazendo surgir a fase de cumprimento de sentença no processo de conhecimento, com subsequente revogação dos dispositivos relativos à execução fundada em título judicial.

O processo sincrético instaurado pela edição da lei nº 11.232/2005, restringe-se a pronunciamento judicial em que haja obrigação de fazer, não fazer (art. 461, CPC), entregar coisa (art. 461-A, CPC) e pagar quantia certa (art. 475-I, CP), que dessa forma serão executados em mera fase de um processo sincrético, isto é, de um processo com funções cognitivas e executiva, que declara e satisfaz o direito. No executório obreiro, o processo de execução autônomo fica restrito aos títulos executivos extrajudiciais, tão somente.

Em sendo assim, tornar a execução de título judicial um processo sincrético, implica em dar maior celeridade à prestação jurisdicional, para também evitar, que o executado tenha tempo para tornar fraudulentas suas ações em detrimento do exequente.

A execução definitiva no processo laboral dar-se-á da seguinte forma após a repercussão da reforma processual civil: cumprimento da obrigação de maneira voluntária e cumprimento da obrigação de maneira forçada.

a) O cumprimento voluntário da obrigação começa na sentença com valores líquidos, onde o juiz fixa o prazo de oito dias para pagamento da obrigação (art. 852, § 1º, CLT); se a sentença for genérica, há necessidade de liquidação (art. 879, CPC; 475-A, *caput*, CPC). Uma vez intimado o devedor da sentença de liquidação, o executado deverá ser advertido do início do prazo de oito dias para pagamento da obrigação. No processo do trabalho a intimação da sentença executiva e da sentença de liquidação será feita na pessoa do advogado, dispensando-se a intimação do devedor ou réu.

b) O cumprimento forçado da obrigação, começa com a ausência de pagamento da obrigação pelo devedor, quando decorrido o prazo de oito dias. O montante da condenação será acrescido de multa no valor de 10%, e a requerimento do interessado ou de ofício, expedir-se-á mandado executivo. O art. 475-J, do CPC, tem, portanto, plena aplicação no processo executivo laboral.

Nesse sentido vale colacionar entendimento do colendo STJ, como se vê do seguinte julgado:

“RECURSO ESPECIAL – CUMPRIMENTO DE SENTENÇA TRANSITADA EM JULGADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI N. 11.232/2005 ART. 475-J DO CPC – INTIMAÇÃO PESSOAL DA PARTE VENCIDA – DESNECESSIDADE – NÃO CUMPRIMENTO DA SENTENÇA NO PRAZO LEGAL – MULTA DE 10% - INCIDÊNCIA – PRECEDENTES – RECURSO

PROVIDO. I – Tratando-se de cumprimento de sentença transitada em julgado após a vigência da Lei n. 11.232/2005, a intimação pessoal do devedor para efetuar o pagamento da quantia determinada pelo *decisum* é desnecessária; não cumprida a obrigação em quinze dias, incide a multa de 10% sobre o valor da condenação; II – Recurso especial provido” (STJ-Resp 1093369/SP, Rel. Min. Massami Uyeda, 3ª T., DJe 18.11.2008).”

3.3. Medidas de efetividade:

Entendemos por efetividade, segundo o dicionário de palavras da língua portuguesa como sendo qualidade ou estado daquilo que é efetivo, daquilo que existe, daquilo que é real, permanente, em suma, efetividade significa realidade.

A execução trabalhista para o jurisdicionado obreiro é a realidade e ao mesmo tempo a oportunidade de obter justiça social. A execução é a hora da verdade, a hora de ver para crer.

Antes de enumerarmos as medidas que podem ser adotadas para efetivação da execução laboral, é essencial tecermos algumas considerações sobre as dificuldades da execução em si.

Uma das problemáticas da execução trabalhista reside no fato de que o próprio magistrado trabalhista se atém demasiadamente à literalidade da lei, deixando de deferir pedidos das partes que solucionariam certos litígios de maneira mais simples, assumindo com essa conduta um compromisso secundário com relação ao processo de execução.

Outra problemática seria a falta de uniformização dos procedimentos na execução trabalhista, o que acarreta prejuízo aos trâmites executórios, não garantindo a segurança jurídica necessária.

Outro embaraço existente reside no fato da grande quantidade de recursos de que dispõe o devedor, para protelar o cumprimento da obrigação do comando sentencial, não possuindo a Justiça do Trabalho dispositivos expressos e específicos na CLT que coíbam tal prática.

Outro problema que causa grande dificuldade na execução é a questão referente as fraudes à execução. Se faz necessário dizer que por fraude à execução segundo Radson Rangel Ferreira Duarte,¹⁴ entende-se como sendo: “o ato do devedor

¹⁴ DUARTE, Radson Rangel Ferreira; ARANTES, Delaide Alves Miranda. Execução Trabalhista Célere e Efetiva – Um sonho possível. São Paulo: LTr, 2002.

em excluir seus bens do cumprimento da obrigação existente, na pendência de determinadas ações”. Essa prática consistente em atos que objetivam omitir ou desviar patrimônio do devedor, para não cumprir a obrigação condenatória, na especializada, caracteriza-se sempre que haja em relação ao devedor, ação já ajuizada, pouco importando que este, ao tempo que alienou, doou ou onerou bens, foi citado ou não.

Junte-se a essas considerações acima mencionadas, o aumento considerável de feitos trabalhistas por conta da EC nº 45/2004, que alterou o artigo 114, da CRFB/88, ampliando-o, avocando para a especializada uma gama de procedimentos outros dantes resolvidos na justiça comum, sem, no entanto, haver o aumento do contingente de juízes e de suas serventias, na mesma proporção, assoberbando ainda mais a máquina judiciária trabalhista.

Toda a inovação revolucionária surgida com a reforma no processo civil iniciada em 1994, notadamente, teve e tem repercutido no processo laboral de forma positiva. O processo laboral que tem como primado os princípios da simplicidade, celeridade e efetividade, e com a utilização de subsídios no novo processo civil, tem estabelecido uma estratégia de prestação jurisdicional de forma mais eficaz, apesar de tudo.

É certo que existem problemas na efetividade do cumprimento de sentenças trabalhistas, mas que atualmente os esforços despendidos pelos magistrados e pelas Cortes trabalhistas, no sentido de fazer valer o direito do obreiro, tem apresentado resultados concretos, em face de nova visão adotada por parte dos aplicadores do direito, de modo a possibilitar a salvaguarda da efetividade da prestação jurisdicional.

Como medidas empreendedoras para possibilitar a efetividade no processo laboral, podemos citar:

a) O uso mais frequente da execução provisória:

Na prática das Varas do Trabalho, é comum a sentença trabalhista proferir vários capítulos condenatórios em um mesmo julgado, em face da cumulação de pedidos na petição inicial. Ocorre que, em diversos casos o réu interpõe recurso ordinário em relação apenas a determinado capítulo da sentença, e não em relação a toda a sentença, ocorrendo assim o trânsito em julgado naquelas partes em que não foi objeto do recurso. Nesses casos, poderá o credor trabalhista requerer a execução

definitiva de tais partes e a execução provisória daquelas que não têm ainda efeitos da coisa julgada.

É sem dúvida, um recurso considerável para tentar desafogar o judiciário laboral ante a imensurável demanda, apesar de que a CLT dispõe sobre o tema apenas em um único artigo, o 899, e de maneira simplória. Porquanto essa modalidade de execução, subsidiariamente, rege-se pelo novel artigo 475-O do CPC e seus incisos, devendo ser instigada sempre pela parte interessada.

b) A desconsideração da pessoa jurídica:

Um dos fatores que acabam por sobrestar a efetividade da execução trabalhista dentre outros, reside na evasão de empresas executadas de utilizarem-se de artifícios dentro da lei processual, com o objetivo preponderante de desvirtuar a execução e eximir-se do adimplemento da obrigação ou no mínimo retardá-lo ao máximo. Os números computados de empresas nessa situação é assustador, ensejando o descrédito da sociedade em geral, e mais notadamente, do jurisdicionado obreiro, na justiça laboral.

Esse descrédito, nas palavras do eminente professor Renato Saraiva, ocasiona a “crise do processo de execução”, em face da dificuldade em dar cumprimento ao julgado.

Os executados usam de diversos meios para impedir a efetivação da execução, desviando bens da empresa para o patrimônio pessoal dos sócios, uso de sucessões fraudulentas, alienação de bens em fraude à execução, utilização de sócios “laranjas”, etc.

Essas práticas das empresas executadas, faz com que seja negado ao exequente um direito fundamental da pessoa humana, que é o direito à eficácia da jurisdição, que compromete não somente a credibilidade da Justiça obreira, como também de todo o sistema normativo.

Diante dessa problemática, surgiu o estudo da denominada “teoria da desconsideração da pessoa jurídica do executado”, também conhecida por “*disregard doctrine*”. Essa teoria permite que os atos executórios alcancem os bens particulares dos sócios, quando uma vez verificada a insuficiência do patrimônio societário e, ao

mesmo tempo, restar comprovada a violação à lei, fraude, falência, estado de insolvência ou mesmo encerramento ou inatividade da empresa, provocados por má administração.

Em resumo, por meio da teoria da desconsideração da pessoa jurídica, o juiz em determinado ato concreto, desconsidera a personalidade jurídica, retirando a autonomia da sociedade, para assim atribuir responsabilidades aos sócios, com a finalidade de coibir abusos e fraudes, e trata-se na atualidade, de um dos meios mais eficazes na Justiça do Trabalho de efetivação das sentenças trabalhistas.

Essa teoria está prevista no art. 50 do CC/2002 e também no art. 28, § 5º, do CDC¹⁵, estando nesse sentido, em consonância com os princípios da seara obreira, eis que prima pela celeridade, proteção ao trabalhador, efetividade da execução e do privilégio do crédito laboral.

c) Criação do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas:

A Emenda Constitucional nº 45 de 2004, em seu artigo terceiro, criou o que ficou conhecido por Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas – FGET, com a finalidade de assegurar a execução da sentença condenatória em face de empregadores que não pagarem suas dívidas trabalhistas ou não possuírem bens que suportem integralmente a execução, em função da quebra da empresa ou mesmo insolvência do empregador. Este modelo é adotado na Espanha desde 1976.

O art. 3º da EC nº 45/2004, está assim transcrito: “Art. 3º A lei criará o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, integrado pelas multas decorrentes de condenações trabalhistas e administrativas oriundas da fiscalização do trabalho, além de outras receitas”.

A EC 45/2004, estabeleceu que o Congresso Nacional deveria elaborar lei, no prazo de 180 dias, que regulamentasse o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas – FGET - e até a data de hoje, não foi elaborada tal lei pelo Parlamento Brasileiro.

¹⁵ Art.28. O juiz poderá desconsiderar a personalidade jurídica da sociedade quando, em detrimento do consumidor, houver abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação do estatuto ou contrato social. A desconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração. (...) § 5º Também poderá ser desconsiderada a pessoa jurídica sempre que sua personalidade for, de alguma forma, obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados ao consumidores”. “Art.50, CC/2002. Em caso de abuso de personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica”.

A ausência de lei que estabeleça o FGET, causa grande prejuízo aos processos trabalhistas, porquanto, compromete enormemente, a sua efetividade.

d) Utilização da penhora *on-line*:

A sociedade de um modo geral, muda a cada instante, e o direito como uma ciência social, precisa acompanhar as mudanças de costumes, hábitos, princípios e normas, de modo a propiciar uma melhor qualidade de vida ao ser social, que é o homem.

O direito tem se modernizado na sociedade atual recebendo influências em muitas áreas, mormente, em relação a área da informática, tanto que vem procurando adaptar a prestação jurisdicional aos fatos que se sucedem em velocidade vertiginosa, visando a efetivação dos créditos dos trabalhadores reconhecidos nas sentenças.

Uma das soluções encontradas foi a celebração de convênio entre o Banco Central do Brasil e o TST, conhecido por BACEN-JUD. Segundo o professor Carlos Henrique Bezerra Leite, esse convênio prevê a possibilidade de o TST, STJ e demais tribunais, nas áreas de suas competências, encaminhar às instituições financeiras e instituições autorizadas, ofícios eletrônicos contendo solicitações de informações acerca da existência de contas correntes e aplicações financeiras, de pessoas físicas de jurídicas, bem como determinações de bloqueios e desbloqueios dessas.

Diante da implantação da nova versão do convênio do TST com o Bacen, foi editado o provimento 6/2005 pela Corregedoria do TST, revogando o provimento a esse anterior e estabelecendo novas instruções para operacionalização da nova versão do BACEN-JUD 2.0.

Destarte, com o novo provimento editado, e em se tratando de execução definitiva, se o executado não proceder ao pagamento da quantia devida, e nem garantir a execução, conforme dispõe o art. 880 da CLT, o juiz poderá de ofício, ou a requerimento da parte, emitir ordem judicial de bloqueio via sistema BACEN-JUD, com precedência sobre outras modalidades de constrição judicial.

Com a ampla reforma do processo civil ocorrida em 2004, a lei nº 11.382/2005, acrescentou ao CPC o art. 655-A, que assim dispõe: “Art. 655-A. Para possibilitar a penhora de dinheiro em depósito ou aplicação financeira, o juiz, a requerimento do exequente, requisitará à autoridade supervisora do sistema bancário preferencialmente por meio eletrônico, informações sobre a

existência de ativos em nome do executado, podendo no mesmo ato determinar sua indisponibilidade, até o valor indicado na execução”.

Essa sistemática vem sendo utilizada largamente pela Justiça laboral, mostrando-se eficiente, porque dada a particularidade existente na especializada do juiz poder promover a execução de ofício ou a requerimento da parte interessada, nada impede de que a penhora eletrônica também possa ser realizada da mesma forma, favorecendo enormemente a efetividade do cumprimento das sentenças trabalhistas.

No entanto, existe segmento da sociedade, que manifesta-se contrário a aplicação desse convênio de cooperação técnico-institucional através do sistema BACEN-JUD, alegando inconstitucionalidade ou ilegalidade, por violação ao devido processo legal e ao princípio da legalidade.

Essas alegações não encontram respaldo no mundo jurídico, dado que as próprias cortes superiores não conhecem dessas assertivas, como no julgado seguinte:

“MANDADO DE SEGURANÇA – BLOQUEIO DE CONTAS CORRENTES BANCARIAS – PENHORA ON-LINE. Perfeitamente lúdima a execução sobre o patrimônio do impetrante, que, seguramente, beneficiou-se do trabalho realizado pelo litisconsorte à época do contrato de trabalho. Dessa forma, o juízo impetrado ao determinar que o gravame recaísse sobre o numerário, nada mais fez do que cumprir o preceito legal, em estrita consonância à ordem de preferência prevista no art. 655 do CPC, norma de ordem pública e aplicação cogente. Segurança que se denega”(TRT 2ª R., MS 11574.2004.000.02.00-4, SDI, Rel. Juiz Marcelo Freire Gonçalves, DOE 3.5.2005).

Em sendo assim, nos termos do art. 655-A, § 2º do CPC, cabe ao executado, comprovar que as quantias depositadas em conta corrente, referem-se a hipótese do inciso IV, *caput*, do art. 649 do CPC.

e) Nomeação compulsória do devedor como depositário de bens:

Na prática trabalhista ocorre a penhora de bens variados, envolvendo bens imóveis, bens móveis, e necessariamente esses, em muitos casos compreendem bens de difícil e custosa remoção, acarretando despesas com manutenção e deslocamento, que ao final do processo serão reembolsadas pelo executado.

Desta feita, torna-se por demais prática e econômica a nomeação compulsória do próprio devedor, que detém a posse e propriedade do bem, como depositário. Ora, a pessoa do devedor ao aceitar o encargo de depositário, estará colaborando com o Judiciário e ao mesmo tempo utilizando-se do princípio da execução menos gravosa

para o devedor, tendo em vista de que não haverá desembolso ao final da execução com despesas dos bens penhorados, o que justifica a sua nomeação.

Nesse sentido, o próprio CPC, em seu art. 659, § 5º¹⁶, já admite a nomeação compulsória do devedor, notadamente, no tocante a bens imóveis. Caso o devedor posicione-se contra a nomeação compulsória, poderá ser apenado por ato atentatório à dignidade da justiça, nos termos do art. 600, do CPC.

f) Efetividade na realização da hasta pública:

A expropriação de bens também é uma fase que, se não conduzida de forma a amenizar a demora do ritual processualístico, poderá vir a prejudicar a efetividade da execução.

Uma das formas de otimizar a hasta pública é proceder a publicação de todos os seus editais em jornais, para que um maior número de pessoas possível tome conhecimento do ato, e aumente assim a possibilidade de alienação judicial. Outra forma seria, proceder a alienação antecipada de bens penhorados, *ex officio*, quando o juiz tem conhecimento de que estão sujeitos a deterioração ou depreciação, uma vez não ser possível que se espere o perecimento dos bens para realizar-se a hasta pública, o que levaria a insatisfação do crédito trabalhista e enorme prejuízo ao próprio devedor.

g) Criação de Juízos de Execução:

Atualmente cada vara do trabalho nos termos do art. 877, CLT, é responsável pela execução de seus julgados, o que de certa forma dificulta o caminhar da execução, dado o acúmulo de serviços judiciários.

Com a criação de Juízos de Execução, ocorrerá a uniformização de procedimentos, o conhecimento mais aprofundado da matéria executiva, e um maior controle sobre as atividades dos auxiliares da justiça.

A uniformização dos procedimentos executórios, provindo do TST teria ampla aplicação em todos os tribunais do trabalho, desde que observados os princípios do direito e do processo do trabalho, a liberdade e os poderes do juiz. Essa unificação

¹⁶ Art. 659, § 5º, CPC. Nos casos do § 4º, quando apresentada certidão da respectiva matrícula, a penhora de imóveis, independentemente de onde se localizem, será realizada por termo nos autos, do qual será intimado o executado, pessoalmente ou na pessoa de seu advogado, e por este ato constituído depositário.

seria assim de suma importância para a segurança jurídica do credor, do advogado e de toda sociedade. Alguns juízes, entretanto, posicionaram-se contrários a essa uniformização, por entenderem ser uma interferência em suas atuações, o que fez com que o TST revogasse o provimento nº 01/84, que efetivava a uniformização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

O presente trabalho tem como escopo demonstrar que é possível haver efetividade na execução da sentença laboral, tendo em vista a função do processo do trabalho como instrumento efetivo de distribuição de justiça e pacificação dos conflitos trabalhistas.

A execução trabalhista consubstancia-se na eficácia jurisdicional, que é direito fundamental da pessoa humana, consagrado na atual Constituição em seu artigo 5º, inciso LXXVIII.

Por outro lado, quando nos dispomos a estudar o ramo especializado do Direito do Trabalho, percebemos de antemão que o papel afeto à Justiça Laboral é fazer justiça social. E a justiça social é concretizada na via judicial laboral, com um processo simples, rápido e efetivado.

Os princípios máximos norteadores da especializada, fundamentados na simplicidade, economia e celeridade de seus julgados, ficam absorvidos pelo princípio maior que é o da efetividade. Sendo esse o primado maior, deve ser encarado com preocupação e também com responsabilidade, porque dele decorre a segurança jurídica e a confiabilidade do jurisdicionado obreiro.

O direito tem se modernizado frente às inovações e mudanças ocorridas no cenário mundial. As modificações legislativas ocorridas no Brasil e no mundo, têm repercutido em todos os segmentos da sociedade, seja por mudanças nas classes sociais, seja por alterações na ordem econômica e financeira, seja pelas mudanças no mundo da informática, enfim, o direito transforma-se com o mundo social.

Nesse contexto, a execução trabalhista necessita, de forma premente, de alterações para que acompanhe a velocidade de mudanças ocorridas na vida social, e seja instrumento de justiça e paz na sociedade moderna dos dias de hoje

Sabemos que o Direito Processual do Trabalho tem sua razão de ser na garantia do cumprimento da legislação social e no resguardo dos direitos fundamentais do trabalhador. Em sendo assim, a partir do momento em que o Direito Processual Civil dá um grande passo no caminho da modernidade, deve o Processo do Trabalho

se valer de tais benefícios, sob consequência de desprestígio e ineficácia da Ordem Jurídica Trabalhista.

A execução trabalhista é celeiro de muitas discussões; não só porque exige-se maior celeridade processual, por conta dos créditos de natureza alimentar, como também, pelas lacunas existentes na CLT, que propiciam ao aplicador do direito, na busca da celeridade, utilizar-se, subsidiariamente, de institutos jurídicos que em nada se aproximam dos princípios laborais, tornando a execução, de tal modo, bem mais complexa que nos juízos cíveis.

Por conta dessa problemática, foram estudados vários mecanismos que poderiam, e podem, ser empregados para dar maior efetividade às sentenças judiciais trabalhistas.

Atualmente, existem propostas no Congresso Nacional nesse sentido, que têm chance de aprovação final. Trata-se da criação do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas e da Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas – CNDT. Acrescem-se a esses mecanismos, a necessidade de atuação mais incisiva dos juízes laborais, a partir do uso de dispositivos legais que o ordenamento jurídico coloca à sua disposição, com o objetivo de inibir a atuação de empregadores que fraudam a execução, ou utilizam-se dela para obter lucros.

Junto a essas medidas, devem-se somar a especialização das unidades judiciais com a criação de Juízos de Execução e uniformização de procedimentos, bem como a aplicação, de imediato, no processo do trabalho, das novas regras do processo cível, que conferem maior celeridade às ações e asseguram o direito fundamental à prestação jurisdicional efetiva, além do que a adoção de um sistema recursal menos plúrimo, momento nas causas de menor valor.

Diante do exposto, vemos que mecanismos há que vão favorecer a efetividade da execução das sentenças trabalhistas, propiciando maior confiabilidade e segurança jurídicas, fazendo com que haja estabelecimento de equilíbrio entre os litigantes laborais, diante de uma execução mais justa.

Um processo de execução trabalhista mais célere e com efetividade, não é sonho, nem uma utopia, mais cedo ou mais tarde, vai ser totalmente implementado, diante de todas as transformações das relações de trabalho que ocorrem no Brasil e no mundo, a cada dia sendo necessários instrumentos processuais mais eficazes para

garantia dessa festejada efetividade, como fim último da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BEBBER, Júlio César. Reforma do CPC, processo sincrético e repercussões no processodotrabalho. <http://tex.pro.br/tex/listagem-de-artigos/222-artigos-jan-2006/4948-reforma-do-cpc-processo-sincretico-e-repercuosoes-no-processo-do-trabalho/> / acesso em 26/01/2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DINIZ, Maria Helena. Dicionário Jurídico. V. IV, Saraiva, p. 572.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. 10ª Ed. São Paulo: Atlas, 1998.

DUARTE, Radson Rangel Ferreira, ARANTES, Delaide Alves Miranda. Execução Trabalhista Célere e Efetiva – Um sonho possível. São Paulo: LTr, 2002.

GONÇALVES, Marcos Antônio Rios. Novo Curso de Direito Processual Civil. 2ª Ed. v. III. São Paulo: Saraiva, 2009.

GRECO FILHO, Vicente. Curso de Direito Processual Civil Brasileiro. 13ª Ed. v III. São Paulo: Saraiva, 1999.

HARGER, Marcelo. Princípios Constitucionais do Processo Administrativo. Rio de Janeiro: Forense, 2001, p. 16.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 6ª Ed. São Paulo: LTr, 2008.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. Execução no Processo do Trabalho, 8ª Ed. São Paulo: Ltr. 2004.

THEODORO JUNIOR, Humberto. Curso de Direito Processual Civil – Processo de Execução e Processo Cautelar, 8ª Ed. v. II, Rio de Janeiro: Forense, 1992.

SARAIVA, Renato. Curso de Direito Processual do Trabalho. 5ª Ed. São Paulo: Método, 2008.

SCHIAVI, Mauro. Da Execução Trabalhista. www.lacier.com.br/artigos/acesso em 08/12/2011.

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito e que se fizerem necessários, que isento completamente a Universidade Anhanguera-Uniderp, a Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes e o professor orientador de toda e qualquer responsabilidade pelo conteúdo e idéias expressas no presente Trabalho de Conclusão de Curso.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado.

João Pessoa, 18 de agosto de 2012.

YANA MARTHA FREIRE GADELHA COSTA