CENTRO UNIVERSITÁRIO DANTE – UNIDANTE
CURSO DE DIREITO

ANDRESSA WULF

**APLICABILIDADE DAS MEDIDAS ATÍPICAS ADVINDAS DO CÓDIGO DE
PROCESSO CIVIL DE 2015 À EXECUÇÃO TRABALHISTA**

BLUMENAU

2019

ANDRESSA WULF

**APLICABILIDADE DAS MEDIDAS ATÍPICAS ADVINDAS DO CÓDIGO DE
PROCESSO CIVIL DE 2015 À EXECUÇÃO TRABALHISTA**

Trabalho de Final de curso de graduação –
Monografia – apresentado ao Centro Universitário
Dante – UNIDANTE, como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Cristian Luis Hruschka

BLUMENAU

2019

ANDRESSA WULF

**APLICABILIDADE DAS MEDIDAS ATÍPICAS ADVINDAS DO CÓDIGO DE
PROCESSO CIVIL DE 2015 À EXECUÇÃO TRABALHISTA**

Trabalho de Final de curso de graduação –
Monografia – apresentado ao Centro Universitário
Dante – UNIDANTE, como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em ____/____/_____. Nota: ____ (_____)

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Esp. Antônio Carlos Rodrigues da Costa

Prof. Esp. Cristian Luis Hruschka

Prof. Esp. Edegard Mathias Tarouco

Dedico este trabalho às forças divinas,
pela perseverança e incentivo, sobretudo nos momentos difíceis.
Aos meus pais Arilson e Mery, por sempre me incentivarem a estudar
e por mostrarem o quão importante é dar o melhor de si naquilo que se faz.
E ao Universo, por ser tão perfeito.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos professores orientadores Dr^a. Natalie Bianca Marchi Avancini e Dr. Cristian Luis Hruschka, pelas dicas, bem como pela seriedade e comprometimento na orientação deste trabalho.

Ademais, torno oportuno o momento para agradecer a toda a equipe da 1^a Vara do Trabalho de Blumenau/SC, em que pude estagiar no último ano, pelos conselhos na confecção desta pesquisa e pelos debates trabalhistas que tive a oportunidade de presenciar.

No mais, também deixo meus sinceros agradecimentos ao pessoal do Cartório e Gabinete da Vara Bancária de Blumenau/SC, onde também estagiei, pelos aprendizados que tive e pelas discussões referentes ao Processo Civil que pude observar e participar.

E, por fim, agradeço pelos ensinamentos dos professores Fernando Baumgarten, Priscila Francisca Krieger e Cristian Luis Hruschka, que lecionaram Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na Uniasselvi FAMEBLU.

RESUMO

O novel código processualista civil trouxe algumas importantes inovações em seus dispositivos e uma destas foi o art. 139, inciso IV, ampliando poderes aos juízes através da possibilidade da concessão de medidas executivas atípicas. É de praxe que a espera por um processo pode ser demasiadamente longa, haja vista o elevado número de demandas judiciais e a insuficiência no número de servidores nos mais diversos órgãos espalhados pelo país. Além do mais, muitas vezes não basta uma mera sentença ou um título executivo extrajudicial em mãos para se ter um direito concretizado, sendo necessário que ocorra a aplicabilidade de meios coercitivos que forcem a parte ao cumprimento de suas obrigações. Evidentemente, o código processualista civil anterior já não era capaz de satisfazer os anseios sociais que bradavam no país, muito menos solucioná-los com o mesmo êxito das décadas anteriores. Ao idealizar a pesquisa através do método dedutivo, espera-se poder comparar a existência do dispositivo legal a possíveis mudanças no processo trabalhista, especificamente na fase de execução, permitindo uma análise mais aprofundada sobre as medidas atípicas quanto aos aspectos da celeridade e da efetividade processual.

Palavras-chave: Execução Trabalhista. Medidas Executivas Atípicas. Efetividade. Celeridade.

ABSTRACT

The novel civil processualist code brought some important innovations in its devices and one of these was the art. 139, item IV, extending powers to the judges through the possibility of granting atypical executive measures. It is usual that the waiting for a process can be too long, due to the high number of judicial demands and the insufficiency on the number of servants in the most diverse organs scattered throughout the country. Moreover, a mere sentence or an extrajudicial enforceable title is often not enough to have a definite right, and it is necessary that enforceable means force the part to fulfill its obligations. Evidently, the previous civil procedural code was no longer able to satisfy the social yearnings that shouted in the country, much less solve them with the same success of the previous decades. By idealizing the research through the deductive method, it is expected to be able to compare the existence of the legal device to possible changes in the labor process, specifically in the execution phase, allowing a more in-depth analysis on the atypical measures regarding the aspects of celerity and procedural effectiveness

Keywords: Labor execution. Atypical executive measures. Effectiveness. Celerity.

LISTA DE ABREVIATURAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

AMATRA – Escola da Magistratura dos Juízes do Trabalho

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

art. – Artigo

arts. – Artigos

ed. – Edição

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CNH – Carteira Nacional de Habilitação

CPC – Código de Processo Civil

CPF – Cadastro de Pessoas Físicas

Dr. – Doutor

Dr.^a. – Doutora

EC – Emenda Constitucional

HC – *Habeas Corpus*

IN – Instrução Normativa

JCJs – Juntas de Conciliação e Julgamentos

LINDB – Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro

PT – Partido dos Trabalhadores

SC – Santa Catarina

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TRTs – Tribunais Regionais do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

VT – Vara do Trabalho

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Processos na Justiça Brasileira (ano-base 2017).....	44
Gráfico 2 – Processos de Execução na Justiça do Trabalho (ano-base 2017).....	44
Gráfico 3 – Processos de Execução no TRT da 12ª Região (ano-base 2017).....	45
Gráfico 4 – Quantidade de processos em fase de Conhecimento e de Execução nas Varas do Trabalho da cidade de Blumenau/SC (ano-base 2018).....	45
Gráfico 5 – Tempo médio de duração de um Processo de Execução na Justiça do Trabalho brasileira (ano-base 2017)	46
Gráfico 6 – Tempo médio do prazo do início à extinção das Execuções nas Varas do Trabalho da cidade de Blumenau/SC (ano-base 2018).....	47

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 2015 E O PROCESSO DO TRABALHO.....	13
2.1 ASPECTOS INTRODUTÓRIOS	13
2.2 DO DIREITO PROCESSUAL TRABALHISTA	14
2.2.1 Aspectos introdutórios.....	14
2.2.2 Fase de institucionalização	16
2.2.3 Fase de constitucionalização.....	18
2.2.4 Fase de incorporação.....	19
2.2.5 Fase contemporânea	19
2.3 CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 2015	20
2.4 DA APLICABILIDADE DA LEI PROCESSUAL CIVIL NO DIREITO DO TRABALHO	20
2.4.1 Da subsidiariedade e da supletividade.....	21
2.4.2 A Instrução Normativa nº 39	23
3 BREVES EXPLANAÇÕES ACERCA DOS PRINCÍPIOS E DA EXECUÇÃO	25
3.1 DOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS	25
3.1.1 Princípio da proteção.....	26
3.1.2 Princípio do <i>in dubio pro operario</i>	27
3.1.3 Princípio da prevalência da norma favorável ao trabalhador	27
3.1.4 Princípio da condição mais benéfica.....	28
3.1.5 Princípio da realidade.....	28
3.1.6 Princípio da razoabilidade	29
3.1.7 Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.....	29
3.2 DO PROCESSO DE EXECUÇÃO.....	30
3.2.1 Aspectos históricos.....	30
3.2.2 Evolução da execução no processo do trabalho.....	31
3.2.3 Princípios da execução trabalhista	32
3.2.3.1 Princípio da primazia do credor trabalhista	32
3.2.3.2 Princípio do meio menos oneroso para o executado	32
3.2.3.3 Princípio do título	33
3.2.3.4 Princípio da patrimonialidade.....	33
3.2.3.5 Princípio da efetividade.....	33

3.2.3.6 <i>Princípio da utilidade</i>	34
3.2.3.7 <i>Princípio da disponibilidade</i>	34
3.2.3.8 <i>Princípio da função social da execução trabalhista</i>	34
3.2.3.9 <i>Princípio da subsidiariedade</i>	35
3.2.3.10 <i>Princípio da ausência de autonomia da execução trabalhista (procedimento sincrético)</i>	35
3.2.3.11 <i>Princípio do impulso oficial</i>	36
3.2.4 Aspectos importantes da fase de execução no processo do trabalho	37
3.2.5 Panorama atual das demandas executivas trabalhistas	42
4 DA ATIPICIDADE DAS MEDIDAS EXECUTIVAS	49
4.1 ART. 139, IV	49
4.2 PRINCÍPIOS NORTEADORES E CRITÉRIOS NA APLICAÇÃO DAS MEDIDAS ATÍPICAS	50
4.3 DA POSSIBILIDADE DA APLICAÇÃO DO DISPOSITIVO NO PROCESSO DO TRABALHO	52
4.4 DOS MEIOS ATÍPICOS COMUMENTE APLICADOS	52
4.5 DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E OS ASPECTOS JURISPRUDENCIAIS ACERCA DO TEMA	55
4.6 DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE	57
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, observa-se uma tendência exacerbada ao litígio. Isto significa dizer que, constantemente, as pessoas buscam resolver seus conflitos diante da figura de um magistrado e atos simples – e que deveriam ser priorizados – como o diálogo e o bom senso são esquecidos e dão lugar aos intermináveis volumes de processos ou, vendo pelo cenário atual, às numerosas filas processuais repletas de processos eletrônicos.

É de praxe que a espera por um processo pode ser demasiadamente longa, tendo em vista o elevado número de demandas judiciais que chegam ao Poder Judiciário e a insuficiência do número de servidores nos mais diversos órgãos espalhados pelo país. Além do mais, muitas vezes não basta uma mera sentença ou um título executivo extrajudicial em mãos para se ter um direito concretizado, sendo necessário que haja a aplicabilidade de meios coercitivos que forcem a parte ao cumprimento de suas obrigações.

Apesar de existirem diversas opções coercitivas legais, não é raro observar no cotidiano jurídico atos vindos de executados com o intuito de esquivarem-se de seus compromissos com a lei. Justamente por isso que o Código de Processo Civil de 2015 trouxe uma importante inovação em seu art. 139, inciso IV, ampliando poderes aos juízes através da possibilidade da concessão de medidas coercitivas atípicas, as quais mesmo se não satisfizerem a pretensão inicial do exequente, na pior das hipóteses podem reduzir a sensação de impunidade, haja vista a aplicabilidade de algum ônus a outra parte.

Até o momento, sua aplicabilidade se dá de forma tímida na área cível e não seria diferente no cerne trabalhista. Tendo em vista o caráter inovador deste dispositivo, o mesmo será abordado no presente trabalho. Em linhas gerais, visa-se expor sobre a temática indicando o que são tais medidas e quais são elas, além da forma que podem ser aplicadas e o modo que podem influenciar no cenário atual das demandas executivas trabalhistas.

Pretende-se sintetizar como se dá a execução laboral¹, bem como apontar aspectos históricos e atuais de suma importância para compreensão do tema, demonstrando-se a possibilidade da aplicação dos meios executivos atípicos no processo do trabalho através da Instrução Normativa nº 39 e da aplicabilidade do Código de Processo Civil de forma subsidiária e supletiva, apresentando um breve panorama atual referente à nova lei processual civil.

No mais, almeja-se abordar o que são as medidas atípicas em si ao examinar o

¹ A palavra “laboral” é comumente associada aos termos trabalhistas.

dispositivo em questão, apontando-se de quais formas tais medidas estão sendo aplicadas na justiça e jurisprudências trabalhistas, indagando-se a que ponto garantias fundamentais ou direitos democráticos podem ser desafiados em prol da efetividade da prestação jurisdicional. Desta forma, possibilita-se abordar as questões das medidas atípicas sobrevividas do processo civil através de uma análise mais específica voltada ao processo do trabalho.

2 CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 2015 E O PROCESSO DO TRABALHO

De início, para análise da correlação existente entre o processo civil e o processo do trabalho, serão abordados brevemente os aspectos introdutórios das relações processuais jurídicas, que envolvem acontecimentos relevantes que influenciaram nas mudanças ao longo da história, bem como as fases pré-existentes reconhecidas como sendo parte da evolução do processo laboral. Ademais, para compreender a relação entre as mencionadas disciplinas processuais, importante trazer à baila os conceitos da subsidiariedade, supletividade e o que vem a ser a Instrução Normativa nº 39.

2.1 ASPECTOS INTRODUTÓRIOS

Desde os primórdios da civilização, sabe-se que o homem sempre vivenciou conflitos em sociedade, sobretudo pautados na afronta à individualidade de uns para com os outros. Nesse sentido, a disseminação do Direito em si proporcionou (e ainda proporciona) mudanças na maneira como as pessoas se relacionam.

Conforme ressaltam Cintra, Dinamarco e Grinover (2010, p. 27), nestas fases primitivas, além de não existir um Estado suficientemente forte para apaziguar os ânimos e sobrepor os direitos coletivos aos individuais, sequer existiam as leis, sendo comumente utilizada a força para almejar aquilo que se queria. Desta forma, em tese, era através da autotutela que se conquistavam os direitos. No entanto, com o passar dos séculos, mudanças significativas podem ser observadas no meio social.

Afirma Theodoro Junior (2018) ser inconcebível a vida em uma sociedade ante a ausência da normatização do comportamento humano. Então, surge o Direito, trazendo um conjunto de normas disciplinadoras da vida social, tendo o Estado tanto o papel de ser o criador das leis, quanto o de instituir mecanismos para garantir o respeito das mesmas.

Apesar da interferência do Estado na vida em sociedade, fica praticamente impossível de se evitar (mesmo que nos dias atuais) que as pessoas vivenciem conflitos, sendo característica natural do comportamento humano. Hoje, não há que se falar em justiça com as próprias mãos ocorrendo de maneira descontrolada, mas não se nega a tendência contemporânea que as pessoas cultivam em litigar, ou seja, de resolverem suas pendências diante da figura de um magistrado.

Ainda de acordo com Theodoro Junior (2018), exerce o Estado a função soberana jurisdicional que, através do processo, aplica a lei, regula a composição dos litígios e cumpre

o importante papel pacificador social que possui. Assim, o Estado cria normas jurídicas que formam o direito processual, servindo estas de instrumento para consolidação da vontade das leis ao caso concreto.

Importante trazer à tona a diferença entre direito material e direito processual. É mister destacar que a aplicabilidade do direito processual faz com que haja a efetivação de um direito material.

“Não há processo oco: todo processo traz a afirmação de ao menos uma situação jurídica carecedora de tutela jurisdicional [...] chamada de *direito material processualizado* ou simplesmente *direito material*.” (DIDIER JR et al, 2017, p. 45, grifo dos autores).

Quanto à questão do direito processual, Leite (2017, p. 162) destaca que este é gênero, composto pelas espécies do direito processual civil, direito processual penal e direito processual trabalhista. Todas as espécies pautam-se pela teoria geral do direito, mas levando em consideração as três divisões, o autor enfatiza que o processo trabalhista é o que possui relação mais estreita com o diploma processual cível, considerando as regras da subsidiariedade e da supletividade expressas em lei, no art. 769 da CLT e no art. 15 do CPC.

Esta relação aproximada entre o direito processual trabalhista e o direito processual civil é extremamente útil e incrementa o estudo da matéria laboral, possibilitando acrescentar nova roupagem a prática trabalhista, já que a própria CLT é composta, em sua maioria, por dispositivos antigos e que, em tese, se fossem colocados em prática sozinhos, talvez não pudessem solucionar de maneira eficaz as demandas que chegam à Justiça do Trabalho nos dias atuais.

2.2 DO DIREITO PROCESSUAL TRABALHISTA

Para uma melhor compreensão da evolução do processo trabalhista, no tópico adiante serão abordados alguns aspectos históricos e jurídicos relevantes que contribuíram com as mudanças advindas ao longo dos anos, bem como as fases trazidas pelos doutrinadores observadas na história do direito processual laboral.

2.2.1 Aspectos introdutórios

Com o passar do tempo, verificou-se uma atenuante mudança no que concerne às relações trabalhistas. Pode-se concluir que isto se dá, primeiramente, pelos avanços presenciados no mundo, bem como com a evolução na percepção do trabalho em si, seja sob o

aspecto do feudalismo ao capitalismo ou da escravidão à produção em massa nas indústrias.

Em suma, Nascimento (2011, p. 32) salienta a importância que a Revolução Industrial do século XVIII representou para o surgimento das disposições trabalhistas em alguns países, ante o levantamento de inúmeras questões sociais após o período revolucionário, como a preocupação com a garantia da preservação da dignidade da pessoa humana do trabalhador industrial.

Delgado (2017, p. 92) aponta que a relação empregatícia tem seus pressupostos surgidos após a ruptura do feudalismo, mas que sua efetivação como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente apenas ocorreu após a Revolução Industrial. A partir daí é que se inicia a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia.

Tais questões sociais até então não eram questionadas. O que era perfeitamente notável é que muitos avanços ocorriam nos meios de produção em si, mas pouco se observava quanto ao tratamento perante os trabalhadores, de modo geral, que trabalhavam muito e ainda exerciam suas funções sob condições degradantes.

Sobre a situação à época, confirma Nascimento (2011, p. 38-39) que:

A imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que eram a mão de obra mais barata, os acidentes com os trabalhadores no desempenho das suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foram as constantes da nova era no meio proletário, às quais podem-se acrescentar também os baixos salários.

Considerando o cenário em que viviam, Martins (2014, p. 6) assevera que se observa o surgimento de uma causa jurídica, tendo em vista que os trabalhadores começaram a reunir-se, a associarem-se, com o intuito de lutarem por melhores condições no trabalho, de um modo geral. Assim, deixa o Estado de ser abstencionista para assumir um papel intervencionista, interferindo nas relações laborais.

Como se sabe, os trabalhadores naturalmente já se encontram em uma situação desigual perante quem os contrata. Por conta disso e tendo em vista as condições deploráveis que vivenciavam em suas jornadas de trabalho, principalmente observadas no passado, a associação destes entre si contribuiu para que pudessem lutar por condições dignas de trabalho e fazerem valer suas vozes, quase sempre silenciadas pelos grandes empregadores que detém o poder.

Quanto à evolução brasileira, Pereira (2018, p. 43) destaca que a história do Processo

do Trabalho se entrelaça com a da organização judiciária trabalhista, apontando quatro fases para dividir a história do Direito Processual Trabalhista, sendo elas: fase de institucionalização, constitucionalização, incorporação e contemporânea, vistas a seguir.

No mais, ao falar de evolução do processo laboral, impossível não trazer à baila a Constituição Federal de 1988. Nesta perspectiva, Delgado (2017, p. 133-134) sustenta que a constitucionalização trazida da maneira que foi pela Lei Maior, impôs a todo o universo jurídico uma influência justtrabalhista até então desconhecida no Brasil, acentuando a inserção econômica e social dos indivíduos através do Direito do Trabalho.

2.2.2 Fase de institucionalização

Conforme os ensinamentos de Nascimento (2011, p. 317-318), a primeira grande fase pauta-se pela institucionalização do direito. Deste modo, observam-se a criação de diversas entidades de defesa do trabalhador na esfera internacional. Entre elas, pode-se destacar a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada pelo Tratado de Versalhes, em 1919.

Sobre esta fase no Brasil, ressaltam Manfredini e Saraiva (2016, p. 24) que:

Dois fatores contribuíram, de forma decisiva, na institucionalização da Justiça do Trabalho no Brasil, quais sejam: o surgimento das convenções coletivas de trabalho e a influência da doutrina da Itália, visto que nosso sistema acabou por copiar, em vários aspectos, o sistema italiano da *Carta del Lavoro*, de 1927, de Mussolini (regime corporativista).

Ademais, Leite (2017, p. 160) salienta que a fase em questão foi marcada por três períodos. O primeiro, marcado pela instituição de Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, em 1907. No segundo, pela criação dos Tribunais Rurais de São Paulo, em 1922, os quais decidiam litígios agrícolas. E, por fim, o terceiro período evidenciado pela criação de Comissões Mistas de Conciliação, que conciliavam os dissídios coletivos e as Juntas de Conciliação e Julgamento², as quais conciliavam e julgavam dissídios individuais entre empregadores e empregados.

Sobre as Juntas de Conciliação e Julgamento e as Comissões Mistas de Conciliação, Manfredini e Saraiva (2016, p. 24-25) ressaltam, porém, que as segundas funcionavam de maneira precária e esporádica, tendo em vista a raridade dos conflitos coletivos. Já quanto as Juntas de Conciliação e Julgamento, somente os empregados sindicalizados possuíam o

2 “As antigas JCJs (Juntas de Conciliação e Julgamento) foram extintas pela EC n. 24, de 1999, sendo substituídas pelas Varas do Trabalho (...)”. (DELGADO, 2017, p. 368)

direito de ação, de início, constituindo instância única de julgamento. No entanto, nos casos de flagrante parcialidade dos julgadores ou violação do direito, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio podia avocar qualquer processo, no prazo de seis meses, a pedido do interessado.

De acordo com Schiavi (2017b, p. 184), a Justiça do Trabalho contava com a presença dos juízes classistas (também chamados de “vogais”), que eram recrutados nos sindicatos, ao lado de um juiz com formação jurídica. Os classistas atuavam na fase de conciliação e votavam nos julgamentos, pois conheciam a fundo as realidades das categorias que representavam. Nas Juntas, havia um representante classista pelo empregador e outro pelo empregado; já nos TRTs e no TST, eles compunham as turmas e representavam cada parte em quantidades iguais.

Pode-se observar que o dia a dia foi exigindo que a Justiça do Trabalho fosse se adaptando para suprir as demandas laborais que surgiam. Com o avanço da sociedade e o crescimento da indústria, o número de trabalhadores subordinados aumentava e, conseqüentemente, os conflitos trabalhistas também, o que justifica a necessidade da evolução da justiça laboral.

Desta forma, Manfredini e Saraiva (2016, p. 25-26) bem esclarecem que a Justiça Trabalhista, surgiu como órgão autônomo em 1º de maio de 1941, quando entrou em vigor o Decreto-lei 1.237, de 02 de maio de 1939, e o respectivo regulamento aprovado pelo Decreto 6.596, de 12 de dezembro de 1940. Apesar de ainda não pertencer ao Poder Judiciário, passou a exercer função jurisdicional com poder de executar as próprias decisões. A organização era formada por três órgãos: as JCJs ou Juízes de Direito (nas localidades desprovidas de Juntas); os Conselhos Regionais do Trabalho, equivalentes aos TRTs atualmente, sediados em diferentes regiões do País e que decidiam os recursos das Juntas; e o Conselho Nacional do Trabalho, correspondente, atualmente, ao TST.

De acordo com Nascimento (2011, p. 102-103), as leis laborais cresceram de forma desordenada e de maneira esparsa, tendo em vista que cada profissão tinha uma norma específica, pecando pela falta de sistematização e prejudicando outras profissões que ficavam de fora. Assim, o Governo resolveu reunir os textos legais num só diploma, denominada Consolidação, que embora caracterizasse uma compilação das determinações já existentes, acrescentou algumas inovações, aproximando-se de um verdadeiro Código.

Sobre a Consolidação das Leis do Trabalho, Manfredini e Saraiva (2016, p. 25-26) acrescem que esta entrou em vigor em 1943, dedicando dois títulos à organização judiciária (Título VIII - Da Justiça do Trabalho e Título IX - Do Ministério Público do Trabalho) e um

terceiro, dedicado ao processo do trabalho (Título X- Do Processo Judiciário do Trabalho).

Em suma, desta fase pode-se extrair que, com o passar do tempo, foram necessárias a criação de diversos mecanismos de auxílio para com as relações de trabalho, observadas a nível mundial e dentro do Brasil, influenciando as relações trabalhistas. Como consequência, no país verificaram-se mudanças significativas na organização do Direito e Processo do Trabalho.

2.2.3 Fase de constitucionalização

Outra fase levantada por Nascimento (2011, p. 319-320) é a de constitucionalização, que está relacionada com a disposição da matéria jurídica trabalhista nos textos constitucionais dos países mundo afora. Nesse sentido, pode-se destacar a Carta Magna do México, de 1917, como pioneira. No Brasil, a Lei Maior a partir de 1934 passou a dar maior relevância aos temas sobre a ordem econômica e social, incluindo o direito laboral. Posteriormente, a Carta Constitucional de 1988 incluiu os direitos do trabalho entre os direitos sociais, como subdivisão das garantias e direitos fundamentais.

A obra de Delgado (2017, p. 98) aponta a promulgação da Constituição Alemã de Weimar (1919) e a supracitada Constituição Mexicana como sendo símbolos relevantes para a evolução do próprio Direito do Trabalho. Ambas foram pioneiras no processo jurídico fundamental de constitucionalização, através da inserção de dispositivos trabalhistas no texto constitucional, estabelecendo uma das marcas distintivas do século XX.

Quanto às Leis Maiores brasileiras, Cairo Jr. (2017, p. 64) lembra que, após as inovações implementadas pela Carta Magna³ de 1934, as constituições posteriores de 1937, 1946 e 1967 mantiveram a linha de pensamento, com pequenas alterações, tendo somente a CF de 1988 ampliado de maneira significativa os direitos do trabalhador.

Conforme Delgado (2017, p. 62, grifo do autor), este também confirma que a Constituição de 1934 incorporou vários direitos trabalhistas, que repetiram-se em **todos** os textos constitucionais seguintes. No entanto, apesar da constitucionalização inaugurada em 1934 ter sido um fenômeno muito relevante, não seria apta a conferir origem a um verdadeiro Direito Constitucional do Trabalho, em vista da falta de complexidade e extensão de matérias, além da lacuna ainda percebida quanto à identificação de perspectivas próprias de regência normativa acerca da temática laboral, entre outros motivos.

³ Carta Magna é um termo comumente utilizado para se referir à Constituição de um país.

Como se verifica, as mudanças que ocorreram nas relações trabalhistas ao longo dos anos suplicaram para que houvesse uma maior organização quanto aos dispositivos trabalhistas. Além do surgimento de normas infraconstitucionais, ou seja, aquelas abaixo da Constituição, aos poucos, as Cartas Magnas do país foram incluindo determinações em relação aos Direitos Trabalhistas, culminando, por fim, na CF de 1988, que elevou a outros patamares os direitos concernentes das relações entre empregado e empregador.

Nesse sentido, Delgado (2017, p. 81-82, grifos do autor) aduz que a Constituição de 1988 inovou, inclusive, na disposição topográfica de suas normas (que se iniciam pela pessoa humana, em vez de pelo Estado), além de firmar princípios basilares que elevaram ao ápice o **trabalho** e o **emprego**, firmando no Brasil o conceito e estrutura normativos de Estado Democrático de Direito, ocupando posições cardeais a pessoa humana e sua dignidade, o que, por consequência, também compreendem à valorização de assuntos concernentes ao trabalho.

2.2.4 Fase de incorporação

Sobre esta fase, Pereira (2018, p. 43) destaca a incorporação da Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário, através do Decreto-Lei n. 9.777, de 9 de setembro de 1946 e a Magna Carta de 1946, como sendo a primeira a integrar a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário. Com isso, os antigos Conselho Nacional do Trabalho e Conselhos Regionais do Trabalho foram substituídos pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho, respectivamente.

2.2.5 Fase contemporânea

A fase contemporânea caracteriza-se pelo cenário atual da Justiça do Trabalho. Destaca Leite (2017, p. 161) que a multiplicação das demandas torna-se um problema político, econômico, social e jurídico, havendo a necessidade do processo trabalhista buscar em reformas a efetividade da prestação jurisdicional que tanto se almeja.

Sobre isto, cabe frisar que o diploma processual civil de 2015 surgiu como um importante aliado ao processo trabalhista, tendo em vista a possibilidade da aplicação de diversos dispositivos no cotidiano da justiça laboral, sendo capaz de, ao menos, proporcionar uma nova visão jurídica em relação a alguns aspectos e possibilitar novos debates sobre determinados assuntos.

2.3 CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 2015

Ao acompanhar a criação de novos dispositivos legais, verifica-se a necessidade que estes evoluam juntamente com as mudanças que ocorrem em meio social, sendo que é bem provável que um código de décadas atrás talvez não tenha mais o condão de zelar pela sociedade da mesma forma que fazia no passado.

Ao referir-se a tal assunto, Leite (2015) salienta que, a partir da década de 1990, o modelo processual civil brasileiro passou a sofrer profundas alterações. Daí porque se passou a cogitar a ideia de criar um novo código, tendo em vista que traria mais organicidade ao diploma, posto que, após ser alvejado por diversas alterações em seu texto legal, o CPC/1973 transformou-se numa misteriosa “colcha de retalhos”. Portanto, surge o novo CPC, constituindo um sistema mais coeso e harmônico.

No mais, o autor Leite (2017, p. 135) classifica o CPC de 1973 como moroso e evidencia que o mesmo preocupava-se mais com as tutelas protetivas do patrimônio do que dos direitos sociais, existindo a real necessidade de se criarem novos mecanismos com a finalidade de proporcionarem, de fato, efetividade à prestação jurisdicional.

Com a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015, a bandeira da celeridade foi hasteada até o mais alto nível. Isto quer dizer que, em meio aos seus dispositivos, encontram-se diversos artigos que facilitam o andamento processual de alguma forma e que demonstram a real preocupação do legislador em resolver os litígios. Aliás, esta ideia encontra-se expressa inclusive na própria Exposição de Motivos do novo código, vez que, conforme as disposições do Código de processo civil e normas correlatas (BRASIL, 2015a, p. 25), o legislador afirma que “na elaboração deste Anteprojeto de Código de Processo Civil, essa foi uma das linhas principais de trabalho: resolver problemas”.

Desta maneira, a elaboração de um novo código processualista civil veio em boa hora, ante as mudanças observadas na sociedade do país. Apesar da expectativa de celeridade e efetividade trazida pelo CPC/2015, novos dispositivos, em tese, possuem ao menos a esperança de trazer novas possibilidades e debates jurídicos ao Judiciário brasileiro, que se encontra atravancado com inúmeros processos em trâmite, especialmente ante a ineficiência do diploma anterior.

2.4 DA APLICABILIDADE DA LEI PROCESSUAL CIVIL NO DIREITO DO TRABALHO

Da mesma forma que o Código Buzaid⁴ tornou-se obsoleto com o passar dos anos, o processo do trabalho também passou a clamar por efetividade, até porque as mudanças na sociedade também se refletiram nas relações trabalhistas, dado o surgimento de novas profissões, a evolução da tecnologia e a substituição do trabalho no campo pelo urbano.

Nesta lógica, Schiavi (2017a, p. 46-47) argumenta que o processo do trabalho foi idealizado na década de 1940, quando a sociedade não tinha os mesmos anseios e os conflitos trabalhistas não gozavam da mesma complexidade e intensidade do momento presente. Por isso, o autor discorda do que alguns doutrinadores chamam de “civitização” do processo laboral ao rebaterem que os conflitos na Justiça do Trabalho devem ser resolvidos apenas à luz da CLT. Destarte, este defende a aproximação do direito processual civil ao processo do trabalho em prol de uma evolução conjunta de toda ciência processual.

Ao se pensar na possibilidade de aproveitamento dos dispositivos processuais civis ao processo do trabalho, surgem disposições e princípios que contribuem para o abarcamento de regras do CPC ao processo trabalhista, dentre elas, pode-se mencionar a aplicabilidade da subsidiariedade e da supletividade, bem como a existência da Instrução Normativa nº 39 (BRASIL, 2016) que, em seu texto legal, dispõe expressamente as disposições do CPC aplicáveis ao processo do trabalho.

2.4.1 Da subsidiariedade e da supletividade

Além do fato da CLT possuir disposições demasiadamente antigas, Corrêa (2017, p. 25) destaca a incompletude do processo do trabalho, que se guia por somente dezesseis artigos em seu texto legal, obviamente não tratando de todos os assuntos com suas devidas particularidades. O autor também menciona o processo trabalhista como se fosse uma “janela aberta” para novos conhecimentos e, para isto, se pauta pela supletividade e subsidiariedade.

Tendo em vista a falta de um diploma processual específico, abre-se margem para um possível estudo de outras espécies processuais (mais especificamente do processo civil), como forma de complementar as disposições processuais trabalhistas e proporcionar uma prestação jurisdicional mais ampla. Para entender melhor como que ocorre a fusão entre as disciplinas processuais supracitadas, é mister destacar o significado e as diferenças da supletividade e subsidiariedade.

Conforme os ensinamentos de Schiavi (2017a, p. 40), a aplicação do CPC de forma

⁴ O Código de Processo Civil de 1973 também é denominado desta forma pela influência de um de seus principais idealizadores, Alfredo Buzaid.

supletiva importa dizer que há a aplicabilidade deste de forma complementar, ou seja, quando a lei trabalhista disciplinar o instituto processual de maneira incompleta. Neste diapasão, pode-se mencionar o instituto do ônus da prova previsto no CPC, tendo em vista que o art. 818 da CLT é extremamente enxuto e, diante desta carência, recorre-se ao código processualista civil brasileiro para sanar algumas questões não esclarecidas pela legislação trabalhista. Ademais, explana que o CPC é aplicado de forma subsidiária quando houver a ausência total de determinados institutos processuais na legislação trabalhista, seja na CLT ou nas leis processuais trabalhistas extravagantes e, como exemplo, cita a aplicação das tutelas de urgência.

Assim sendo, verifica-se ser possível a aplicação de dispositivos processuais civis ao processo do trabalho, seja quando existirem disposições, mas estas não forem suficientes, ou para quando nada estiver disposto nas leis trabalhistas. No entanto, vale frisar que existem alguns critérios para a utilização destes dispositivos no processo laboral, visando-se a harmonia das legislações processuais.

Sobre esta questão, a Consolidação das Leis Trabalhistas traz um importante dispositivo em seu art. 769, afirmando expressamente 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).

Ainda segundo Schiavi (2017a, p. 43-44), eis que a doutrina entende que se utiliza o texto legal contido no artigo supracitado como uma verdadeira cláusula protetora do processo trabalhista, evitando-se o ingresso exagerado de normas do CPC no processo laboral, principalmente daquelas incompatíveis, a fim de se evitar a desfiguração do mesmo.

Em suma, Pereira (2018, p. 80, grifo nosso) entende que é preciso o preenchimento **cumulativo** dos dois requisitos para a aplicabilidade subsidiária do CPC ao processo trabalhista. Sendo o primeiro deles, a omissão legal; e o segundo, a compatibilidade entre os princípios do processo civil para com os do processo do trabalho.

Correa (2017, p. 123-125) indaga, inclusive, se o processo do trabalho perdeu a sua autonomia com a vigência do novo CPC. O que é respondido de forma negativa, ante a existência do art. 15 do CPC. Em geral, sendo o Processo Civil lei de caráter geral, esta deve respeitar as especificidades ou especialidades de outros ramos, restando evidente que o CPC continuará sendo aplicado ao processo laboral, naquilo em que houver omissão, e, se tal regra não for incompatível. Ademais, aduz que havendo norma expressa no Processo do Trabalho, por se tratar de norma especial, esta afastará as do CPC, ainda que estas sejam recomendáveis e até desejáveis, salvo se a regra laboral for incompleta e exigir complementação, o que

possibilitaria o uso de normas processuais civis, desde que estas se ajustem harmonicamente como uma luva ao processo laboral.

Para complementação, importante trazer à tona o texto do art. 15 do CPC, que prevê expressamente que: “Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente”. (BRASIL, 2015b)

Assim, cabe frisar que a aplicabilidade de um dispositivo do CPC no processo do trabalho de forma supletiva e subsidiária precisa atender, em regra, às características da compatibilidade e da omissão, respectivamente. No mais, ressalta-se ser de suma importância este controle das normas que serão utilizadas no Processo do Trabalho, para que, estas só venham a beneficiar a matéria e não dificultar ainda mais sua aplicabilidade em determinados casos.

2.4.2 A Instrução Normativa nº 39

Além da compreensão dos assuntos relacionados à supletividade e subsidiariedade, é mister conhecer quais foram os efeitos da Instrução Normativa nº 39 em relação à aplicabilidade do processo civil no processo do trabalho. Além disso, é imprescindível entender o que é uma Instrução Normativa.

Nesse sentido, esclarece Oliveira [200-?] que:

A Instrução Normativa pode ser definida como um ato puramente administrativo, uma norma complementar administrativa, tão somente. Esta tende a completar o que está em uma Portaria de um superior hierárquico, num Decreto Presidencial ou em uma Portaria Interministerial. Desta forma, a Instrução Normativa jamais poderá inovar o ordenamento jurídico. Assim, a Instrução Normativa nunca poderá passar colidir com Leis ou decretos, pois estes devem guardar consonância com as Leis.

Desta maneira, ante o surgimento de um novo Código de Processo Civil, sentiu-se a necessidade de criar tal ato administrativo para delimitar a aplicabilidade do novo diploma ao processo do trabalho.

Em conformidade com o mencionado e em matéria publicada no *site* do Tribunal Superior do Trabalho (2016), foi aprovada, em 15 de março de 2016, a IN nº 39, que lista 79 dispositivos do novo código processual civil como aplicáveis, outros 40 com aplicabilidade em termos, bem como outros 15 artigos não aplicáveis, por omissão ou por incompatibilidade com o processo trabalhista, visando, principalmente a segurança jurídica.

No entanto, Correa (2017, p. 98) rebate que a pressa do TST na edição da IN 39/2016

usurpou dos juízes de 1º e 2º graus a prerrogativa de interpretarem a recém-nascida lei brasileira, recusando-se ouvir, pelo menos, a ANAMATRA e as AMATRAS. Preferiu, no entanto, o caminho isolado e autoritário de impor um pensamento cristalizado e sem legitimidade associativa. A ANAMATRA formulou junto à Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, uma consulta que deu origem a um processo. Resumidamente, a Corregedoria informou que interpretações em sentido oposto ao estabelecido na Instrução Normativa n. 39/2016 não acarreta qualquer sanção disciplinar. Porém, a fundamentação da consulta deixa vislumbrar a evidente severidade do TST em questões áridas e impactantes para o processo do trabalho, as quais continuarão garroteadas.

Assim, verificou-se a necessidade de nortear a aplicabilidade do novo CPC ao processo do trabalho, mas isto não foi bem-visto por todos os operadores do Direito. Conclui-se que, apesar da existência da IN n. 39/2016 determinar o que deve ou não ser aplicado, muito ainda será discutido pela jurisprudência e durante a prática laboral.

3 BREVES EXPLANAÇÕES ACERCA DOS PRINCÍPIOS E DA EXECUÇÃO

Neste tópico, inicialmente serão abordados os basilares princípios observados na prática do Direito laboral. Além disso, faz-se necessário adentrar na execução trabalhista, o que inclui também a análise das características históricas, de seus princípios próprios e dos aspectos mais relevantes observados na fase de execução. Ademais, de suma importância a abordagem do panorama atual das demandas executivas, para que haja a compreensão da situação atual do Poder Judiciário.

3.1 DOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS

Não é de hoje que o Direito se utiliza dos princípios como norteadores da aplicabilidade da matéria. Desta maneira, não seria diferente com o ramo trabalhista, que possui princípios específicos que auxiliam no cotidiano jurídico e enobrecem os debates acerca dos temas laborais.

Antes de tudo, é preciso delimitar o conceito de princípios. Conforme expõe Cairo Jr. (2017, p. 99), pode-se entender como aquilo que orienta a interpretação dos operadores do Direito, podendo servir para sanar eventuais lacunas na lei e, ainda, guiar o legislador quando da criação de novas leis.

No mais, Didier Jr. et al (2017, p. 56) ressaltam que os princípios são normas e que estas estabelecem um fim a ser atingido, que somente pode ser alcançado através de comportamentos específicos. Desta maneira, os comportamentos passam a constituir necessidades práticas, dos quais sem eles, o fim almejado não se realiza.

Sobre o tema, Martinez (2018, p. 119) reforça que os princípios e as regras são espécies do gênero “norma jurídica”, ambos com força normativa. Os princípios configuram verdadeiros mandados de otimização que visam à potencialização da própria justiça, exigindo uma conduta racional e criativa do intérprete para a sua aplicação.

Nesse sentido, Schiavi (2017b, p. 83-84) reforça que os princípios têm a função de sistematização do ordenamento processual trabalhista, dando-lhe suporte, sentido e harmonia. No entanto, em países de tradição romano-germânica como o Brasil, há uma preponderante tradição positivista, com prevalência das normas oriundas da Lei, com Constituição Federal rígida, havendo pouco espaço para os princípios. Desta maneira, o aparecimento destes ocorre, em suma, de forma supletiva, para preenchimento das lacunas da legislação. Assim, destacam-se os arts. 4º da LINDB e 8º da CLT.

O art. 8º da CLT afirma expressamente que:

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. (BRASIL, 1943)

Ademais, importante trazer à baila o art. 4º da LINDB que dispõe que: “Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito”. (BRASIL, 1942)

Prosseguindo quanto aos princípios do Direito do Trabalho, de acordo com Nascimento (2011, p. 455, grifos do autor), a primeira grande construção jurídica em relação aos princípios laborais foi publicada por Américo Plá Rodríguez, em sua obra *Los principios del derecho del trabajo*, no ano de 1975. O mencionado autor uruguaio considerava o princípio protetor como central, sendo este subdividido em três outros princípios: o *in dubio pro operario*, a *prevalência da norma favorável ao trabalhador* e a *preservação da condição mais benéfica*. Além destes, refere-se a mais três subprincípios: o *princípio da realidade*, da *razoabilidade* e da *irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas*.

Apesar de existirem demais princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho, os supramencionados serão abordados a seguir, tendo em vista que podem ser considerados uns dos mais relevantes, comumente trazidos pela doutrina e que servem de prisma para a justiça laboral.

3.1.1 Princípio da proteção

De acordo com os preceitos de Delgado (2017, p. 214), parte importante da doutrina aponta este princípio como basilar do Direito do Trabalho. Apesar da classificação de Plá Rodríguez considerar que este princípio se subdivide em três dimensões distintas, a ideia de reconhecer a desigualdade de poderes entre os sujeitos da relação de emprego inerente ao princípio da proteção, segundo Delgado, abrange quase todos - senão todos - os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho.

Em suma, Leite (2018, p. 99) enfatiza que o princípio em questão visa estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele. Desta forma, fica evidente a proteção voltada ao trabalhador, considerando que este é a parte presumidamente hipossuficiente da relação.

Acerca disso, Schiavi (2017b, p. 125-126) explana que muitos autores defendem a existência do princípio protetor também no Processo do Trabalho, como pilar de sustentação das normas processuais trabalhistas. Outrossim, quando um trabalhador busca a justiça para a resolução de algum conflito trabalhista, está em posição desfavorável em aspectos econômicos, técnicos e probatórios, pois, via de regra, os documentos da relação de emprego ficam na posse do empregador. Assim, o Processo do Trabalho tem característica protetiva ao litigante mais fraco, que é o trabalhador, mas sob o aspecto da relação jurídica processual, assegurando-lhe algumas prerrogativas processuais para compensar eventuais entraves que enfrenta ao procurar a Justiça do Trabalho.

Desta forma, o princípio da proteção é tido como um importante instrumento aplicado tanto do Direito Material, quanto no processual, como forma de equilibrar as relações entre as partes, fazendo com que o trabalhador possa ostentar posição não tão desigual perante o empregador.

3.1.2 Princípio do *in dubio pro operario*

De acordo com Nascimento (2011, p. 455), este princípio significa que, diante de um texto jurídico que possa oferecer dubiedade a respeito do seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá pender, entre as hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica ao trabalhador.

Em sua obra, Leite (2018, p. 99) exemplifica com maestria a aplicabilidade prática do princípio supramencionado, trazendo à tona a regra contida no art. 10, II, “b”, do ADCT, que dispõe a vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante “desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”. Tal disposição poderia causar diversos entendimentos no que diz respeito à expressão “confirmação da gravidez”. Poderia ser interpretada como desde a comunicação ao empregador, bem como da apresentação de atestado médico ou da data provável da fecundação. À luz deste princípio, leva-se em conta a terceira opção, tendo em vista ser a que mais favorece a parte obreira.

3.1.3 Princípio da prevalência da norma favorável ao trabalhador

Segundo Martinez (2018, p. 121-122), tal princípio baseia-se priorizando que, diante de uma pluralidade de fontes com vigência simultânea, há de se preferir aquela que seja mais favorável ao trabalhador. Além disso, o autor chama a atenção para a expressão “norma mais

favorável”, tendo em vista que a benesse não incide apenas sobre fontes normativas (como a lei ou um contrato coletivo), como também àquelas que derivam do exercício da autonomia privada das partes, como um contrato individual ou um regulamento interno.

Frisa-se, sobretudo, que o princípio anteriormente abordado é semelhante a este. No entanto, no princípio do *in dubio pro operario* depara-se com uma única disposição, mas que pode ter interpretações diversas. Já quanto a ao princípio da norma mais favorável, se está diante de mais de uma disposição e que, dentre elas, aplicar-se-á a mais benéfica ao trabalhador.

3.1.4 Princípio da condição mais benéfica

De acordo com Nascimento (2011, p. 455), o princípio em tela resguarda as vantagens que o trabalhador tem nos casos de transformações prejudiciais que poderiam afetá-lo, nada mais sendo que a aplicação do princípio do direito adquirido advindo do direito comum no cerne trabalhista.

Conforme enfatiza Leite (2018, p. 106), o princípio em tela emana do princípio da segurança jurídica em uma de suas vertentes constitucionais que consagram o princípio da irretroatividade da lei penal, salvo para beneficiar o réu. Ou seja, estando o trabalhador diante de alguma alteração que o prejudique, prevalece a condição que mais o beneficie.

3.1.5 Princípio da realidade

Sobre este princípio, Leite (2018, p. 108) ressalta que a realidade fática na execução do contrato prevalece sobre o aspecto formal das condições nele avençadas. Exemplificando, este princípio (também conhecido por primazia da realidade) preconiza que não importa se na CTPS do empregado consta que ele percebe apenas um salário fixo quando, na realidade, há pagamento de comissões “por fora”. Neste caso, a realidade dos fatos prevalecerá a formalidade.

Ademais, Delgado (2017, pg. 223-224) classifica-o como sendo um poderoso instrumento para ir de encontro com a verdade real em um litígio trabalhista; contudo, alerta para que não seja utilizado de maneira unilateral pelo operador jurídico, de modo que, desde que a forma não seja da essência do ato, este deve investigar a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, uma vez que a habitualidade observada em determinados casos pode ter o condão de alterar o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às

partes contratantes independentemente da vontade eventualmente manifestada.

De um modo geral, o princípio da primazia da realidade sob a forma é amplamente utilizado no cotidiano e constitui um importante instrumento em prol do trabalhador, que por ser a parte manifestamente hipossuficiente e leiga, pode se submeter a práticas que fogem ao inicialmente pactuado no contrato de trabalho, mas que, em razão da habitualidade observada, podem garantir direitos para si, tendo em vista que os fatos ocorridos são levados em consideração.

3.1.6 Princípio da razoabilidade

O autor Martinez (2018, p. 137) identifica o princípio como sendo antecedente de todos os referenciais para solução de conflitos entre a vontade e a declaração, levando em consideração um padrão médio de bom-senso. Ainda de acordo com o doutrinador, declarações de um empregado afirmando que trabalhava vinte e quatro horas por dia, sem intervalo, exemplificam uma possibilidade que fere o princípio da razoabilidade, já que tal afirmação é demasiadamente exagerada, considerando ser praticamente impossível tal feito por um humano convencional.

Sobre a razoabilidade, Delgado (2017, p. 210) ressalta que esta determina que haja tanto um juízo de verossimilhança quanto de ponderação, sensatez e prudência na avaliação das condutas das pessoas, sugerindo que se tenha certo ceticismo quanto aos comportamentos duvidosos ou àqueles que, embora sejam possíveis, se mostrem insensatos.

Logo, faz-se necessária uma análise criteriosa do aplicador do Direito diante deste princípio, sendo necessário avaliar cada caso concreto e utilizar o bom senso para averiguar as afirmações dadas pelas pessoas e ponderar a veracidade dos fatos.

3.1.7 Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas

Como já explanado, o trabalhador constitui a parte hipossuficiente da relação trabalhista. Justamente em razão disso, na prática, não é raro ser observadas condutas lesivas impostas pelo empregador perante aquele que pode, inclusive, ser coagido a abrir mão de determinados direitos trabalhistas para dar continuidade a relação de emprego, por exemplo.

Em suma, Leite (2018, p. 107) preconiza que tal princípio é destinado exclusivamente ao empregado e que este não admite que o trabalhador renuncie a direitos trabalhistas. Ressalta-se que tais direitos são inquestionáveis, restando absolutamente claro que o

renunciante está abrindo mão de algo que lhe pertence em troca de nada.

Assim, este princípio garante proteção ao empregado, tendo em vista que o mesmo não pode, de maneira alguma, renunciar ao que é seu por direito e nem mesmo pode o empregador, se aproveitar da condição presumidamente hipossuficiente – e muitas vezes leiga – daquele, de modo a prejudicá-lo em uma relação trabalhista.

3.2 DO PROCESSO DE EXECUÇÃO

Para Didier Jr. et al (2017, p. 45, grifo dos autores), executar é *satisfazer uma prestação devida*, podendo ser espontânea quando cumprida voluntariamente ou forçada, quando o cumprimento se dá por meio de atos executivos praticados pelo Estado.

Conforme determina Pinto (2006, p. 23, grifo nosso):

Executar é, no sentido comum, realizar, cumprir, levar a efeito. No sentido jurídico, a palavra assume significado mais apurado, embora conservando a ideia básica de que, uma vez nascida, por ajuste entre particulares ou por imposição sentencial do órgão próprio do Estado, **a obrigação deve ser cumprida**, atingindo-se no último caso, concretamente o comando da sentença que a reconheceu ou, no primeiro caso o fim para o qual se criou.

No mesmo sentido, Gonçalves (2018, p. 765) afirma que a função do Judiciário é solucionar os conflitos de interesses sendo que, em alguns casos, estes se resolvem pelo simples pronunciamento judicial, sem necessidade de que ocorra algum tipo de comportamento do obrigado para a satisfação, como visto em uma Ação de Investigação de Paternidade, em que apenas a sentença basta para que a dúvida seja sanada, não se exigindo qualquer atitude da parte ré. Mas há casos em que a satisfação demanda um comportamento, uma ação ou omissão do réu. O titular da obrigação só se satisfará se o réu cumprir uma prestação, de fazer, não fazer, entregar coisa ou pagar. Caso não haja o cumprimento voluntário, o Estado, por meio da lei, mune o Poder Judiciário para impor o cumprimento, visando à satisfação do credor.

No geral, quando uma pessoa busca o Estado para a satisfação de um direito, em determinados casos – como em uma sentença condenatória – é necessária uma ação da parte ré para se observar a satisfação do direito daquela sentença. É aí que entra o processo de execução, que impõe a concretização de um direito.

3.2.1 Aspectos históricos

Com o passar dos séculos, o modo de se executar foi se modificando. Os meios executivos que são exercidos atualmente nem se comparam à execução na época dos Romanos, que atingia a pessoa do devedor.

Nesse sentido, afirma Neves (2018, p. 1.134):

No direito romano a execução era extremamente violenta, permitindo-se a privação corporal e até mesmo a morte do devedor. A famosa Lei das XII Tábuas choca ao estabelecer que em determinadas condições seria possível "dividir o corpo do devedor em tantos pedaços quantos sejam os credores". O próprio direito romano passou por uma tímida, mas nítida, humanização da execução a partir do momento em que passou a regular limites à atuação do exequente, em especial a limitação à morte e divisão do corpo do devedor. Apesar de certos avanços, enquanto não abandonou a ideia de vingança privada o direito romano não conseguiu se desvincular do excesso nos meios executivos para a satisfação na execução.

Ainda em relação à Lei das XII Tábuas, Manfredini e Saraiva (2016, p. 524) asseveram que, passados trinta dias da data da prolação da sentença, o credor tinha a faculdade de conduzir o devedor a Juízo, podendo valer-se de medidas violentas. Restando para o devedor, assim, a quitação da dívida ou que encontrasse alguém que o fizesse. Do contrário, seria conduzido à residência do credor, permanecendo acorrentado em regime de cárcere privado, cabendo ao exequente anunciar a dívida em três feiras consecutivas, permitindo que familiares ou terceiros honrassem a dívida. Se ainda assim não houvesse a quitação, o credor poderia escolher entre vender o devedor como escravo ou matá-lo. Agora, se fossem vários credores, estes podiam esquitejar o executado, partilhando seus pedaços entre si ou vendê-lo como escravo e dividir o produto da venda.

Como bem esclarece Schiavi (2017b, p. 1.088), com o avanço da sociedade, ocorreram mudanças significativas na execução, esta que não incide mais sobre a pessoa do devedor, mas sim sobre o seu patrimônio, tendo a execução caráter patrimonial.

Inegavelmente, é de se concluir que a execução do devedor não ocorre atualmente como nos séculos passados. Até porque o Direito em si vem evoluindo e priorizando muito mais os aspectos da dignidade da pessoa humana em relação à antigamente, de modo que práticas como as supramencionadas nos dias atuais, não seriam vistas com bons olhos e infringiriam inúmeras normas e princípios.

3.2.2 Evolução da execução no processo do trabalho

De acordo com Schiavi (2017b, p. 1.088-1.089), a execução no processo do trabalho é tida como o grande entrave ao acesso efetivo da Justiça do Trabalho. Apesar da CLT prever um procedimento simplificado, este vem perdendo espaço para a inadimplência, pondo à

prova a credibilidade da justiça trabalhista. Além do mais, ressalta que o Poder Judiciário propicia ao jurisdicionado diversas instâncias recursais, o que vem tornando a sentença de primeiro grau apenas um “rito de passagem” processual, a qual perde seu prestígio.

3.2.3 Princípios da execução trabalhista

Segundo Cintra, Dinamarco e Grinover (2010, p. 56), a ciência processual moderna fixou os preceitos fundamentais que dão forma e caráter aos sistemas processuais, tendo em vista que cada sistema processual se calça em alguns princípios, sendo que uns se estendem a todos os ordenamentos e outros que lhe são próprios e específicos.

Como todo o ordenamento jurídico, que pauta-se pela utilização de diversos conceitos principiológicos, consequentemente o mesmo ocorre com a execução trabalhista, que visa atingir determinados objetivos, mas sempre à luz de alguns princípios norteadores.

Segundo Schiavi (2017b, p. 1091), os princípios relacionados à execução trabalhista não diferem dos princípios da execução no Processo Civil. No entanto, alguns adquirem intensidade mais acentuada na execução laboral em face da natureza do crédito trabalhista e da hipossuficiência do credor trabalhista.

3.2.3.1 *Princípio da primazia do credor trabalhista*

Em conformidade com Schiavi (2017b, p. 1091), todos os atos executivos devem convergir para satisfação do crédito do exequente, já que a execução trabalhista se faz no interesse do credor. Destarte, o presente princípio se destaca em razão da natureza alimentar do crédito trabalhista e da necessidade de celeridade do procedimento executivo. No mais, no conflito entre normas que disciplinam o procedimento executivo, deve-se preferir a interpretação que favoreça o exequente.

3.2.3.2 *Princípio do meio menos oneroso para o executado*

Conforme entendimento de Eça (201-, p. 4-5), este princípio traz a ideia de que quando por vários meios o credor puder promover a execução, é preciso que se utilize da maneira que traga menos impactos ao patrimônio ou a dignidade do executado.

Como bem explana Leite (2017, p. 1.393), este princípio encontra respaldo no art. 805, do CPC. No entanto, para colocá-lo em prática, é preciso levar em consideração que no

processo do trabalho geralmente é o empregado que exerce o papel de credor, que normalmente se encontra em situação humilhante, vexatória, e, não raro, desempregado e faminto. Com isso, em caso de conflito entre este princípio e o da utilidade, que será abordado adiante, o juiz do trabalho deve dar preferência para o último, quando o credor for o empregado.

Faz-se necessária esta análise criteriosa por parte do ilustríssimo magistrado, pois, considerando que esta é uma disposição do código processualista civil aplicada de maneira subsidiária ao processo do trabalho, é mister ter em apreço que o CPC trata, em suma, de relações civis entre os iguais, já na justiça laboral, o empregado é a parte presumidamente hipossuficiente, sendo descabível aplicar esta disposição de maneira literal, sem ressalvas ou sem averiguar cada caso em concreto.

3.2.3.3 Princípio do título⁵

De acordo com o Cairo Jr. (2018, p. 930), “não há como conceber, juridicamente, a propositura de uma ação de execução sem a existência de um título executivo judicial ou extrajudicial, sob pena de nulidade absoluta”.

Em suma, para que exista um procedimento executivo, é necessária a pré-existência de uma sentença condenatória anterior que valha como título executivo judicial ou mesmo que se tenha um título executivo extrajudicial em mãos, para que haja a possibilidade de executá-lo.

3.2.3.4 Princípio da patrimonialidade

De acordo com Cairo Jr. (2018, p. 929), o ordenamento jurídico pátrio concebe a ideia de que o processo de execução não pode atingir a pessoa do devedor, diferentemente do que era previsto no direito romano. Sobre isto, o Pacto de São José da Costa Rica, do qual o Brasil é signatário, bem como a atual CF vedam a prisão por dívida, exceto em casos de inadimplemento voluntário de obrigação alimentícia e do depositário infiel.

3.2.3.5 Princípio da efetividade

De acordo com Schiavi (2017b, p. 1.096), fala-se em efetividade da execução

⁵ Este princípio também é conhecido pelos estudiosos jurídicos pela expressão em latim “*nulla executio sine titulo*”.

trabalhista quando ela é capaz de materializar a obrigação consagrada no título que tem força executiva. Sobretudo, frisa-se que o intuito é que isto ocorra no menor prazo possível, ou seja, que seja alcançado o máximo resultado como menor dispêndio de atos processuais.

3.2.3.6 Princípio da utilidade

Segundo entendimento de Eça (201-, p. 4), tal princípio traz a ideia de vedação de atos processuais desnecessários, com a finalidade de impor ao executado penas ou castigos acessórios, evitando que o exequente se valha do processo como instrumento de vingança. Outrossim, um exemplo clássico da materialização deste princípio está relacionado ao sistema BACEN-JUD⁶, de tão larga utilização nos pretórios trabalhistas, ao limitar-se a penhora em uma ou mais contas do executado assim que o valor da execução é obtido, evitando que o executado tenha mais ônus do que os que realmente lhe cabem.

3.2.3.7 Princípio da disponibilidade

Este princípio tem aplicabilidade subsidiária no processo do trabalho e fundamento no art. 775 do CPC que dispõe: “O exequente tem o direito de desistir de toda a execução ou de apenas alguma medida executiva”. (BRASIL, 2015b)

No entanto, Schiavi (2017b, p. 1.096) alerta que o Juiz do Trabalho deve ter cuidado redobrado ao homologar eventual desistência da execução por parte do credor trabalhista, considerando-se os princípios da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas e a hipossuficiência do trabalhador. Isto se dá porque, em virtude da condição hipossuficiente do empregado como credor, o mesmo pode ser coagido a desistir da execução por parte do empregador, elevando a importância de se analisar cada caso concreto para averiguar se a desistência é, de fato, espontânea.

3.2.3.8 Princípio da função social da execução trabalhista

Segundo Schiavi (2017b, p. 1.097), este é um princípio trazido pela moderna doutrina, que o defende em razão do caráter publicista do processo do trabalho e do relevante interesse social envolvido na satisfação do crédito trabalhista, levando em consideração que o credor é

⁶ O sistema do BACEN-JUD é o meio comumente utilizado para fins práticos de captação de pecúnia através da retirada de valores feitos pelo Banco Central, sacados diretamente da conta bancária do devedor.

hipossuficiente, a verba é alimentar e há necessidade de celeridade do procedimento. Assim, deve o Juiz do Trabalho direcionar a execução no sentido de que o exequente, efetivamente, receba o bem da vida pretendido de forma célere e justa, sem deixar que as atividades executivas sejam razoáveis.

Além do mais, é necessário que todos compreendam o caráter emergencial que existe numa execução trabalhista, considerando todos os seus aspectos e principalmente porque, em regra, o credor é o empregado em situação delicada. Através desta análise mais subjetiva por parte dos magistrados, servidores e das próprias partes, cumpre-se a função social da mesma, mas sem deixar de lado as formalidades legais implicadas pelo Direto.

3.2.3.9 Princípio da subsidiariedade

Conforme aborda Cairo Jr. (2018, p. 927), a execução trabalhista é regida pelos artigos 876 a 892 da CLT. Na ausência de dispositivos celetistas, esta autoriza em seu art. 889 a utilização subsidiária da Lei de Execuções Fiscais (Lei nº 6.830/1980) que, por sua vez, permite o emprego das regras contidas no CPC, em caso de omissão.

Como se pode observar, a quantidade de artigos à disposição dos trâmites executivos laborais pelo diploma celetista é breve e escassa. Isto, por si só, já faz ser lógica a utilização subsidiária de outras leis, considerando que somente a CLT não é capaz de esgotar, de maneira clara e eficiente, todas as questões a respeito da execução trabalhista.

Em contrapartida, Schiavi (2017b, p. 1.098) afirma que atualmente existe um desprestígio da aplicação da Lei de Execução Fiscal, em razão da maior efetividade do CPC em muitos aspectos. Outrossim, a referida lei (que disciplina forma de execução por título executivo extrajudicial) possui reduzida aplicação, justamente porque não foi idealizada para o credor trabalhista, que na maioria das vezes executa um título executivo judicial.

3.2.3.10 Princípio da ausência de autonomia da execução trabalhista (procedimento sincrético)

Conforme Manfredini e Saraiva (2016, p. 526), a doutrina minoritária entende que a execução trabalhista não consiste em processo autônomo, mas em simples fase do processo do trabalho. Outrossim, prevalece o entendimento por parte da doutrina majoritária de que o processo de execução trabalhista guarda diferenças e autonomia em relação ao processo de conhecimento, principalmente em função da possibilidade de execução de títulos executivos

extrajudiciais no âmbito da Justiça do Trabalho.

Conforme os ensinamentos de Schiavi (2017b, p. 1.089):

Ainda há, na doutrina, respeitáveis opiniões no sentido de que a execução trabalhista é um processo autônomo e não uma fase do procedimento. Em prol deste entendimento, há o argumento no sentido de que a execução trabalhista começa pela citação do executado, conforme dispõe o art. 880 da CLT. Milita também em favor desse entendimento a existência de títulos executivos extrajudiciais que podem ser executados na Justiça do Trabalho, conforme o art. 876 da CLT. Em verdade, para os títulos executivos judiciais, a execução trabalhista nunca foi, na prática, considerada um processo autônomo, que se inicia por petição inicial e se finaliza com a sentença. Costumeiramente, embora a liquidação não seja propriamente um ato de execução, as Varas do Trabalho consideram o início do cumprimento da sentença mediante despacho para o autor apresentar os cálculos de liquidação e, a partir daí, a Vara do Trabalho promove, de ofício, os atos executivos. De outro lado, no Processo do Trabalho, em se tratando de título executivo judicial, a execução é fase do processo, e não procedimento autônomo, pois o juiz pode iniciar a execução de ofício (art. 878 da CLT), sem necessidade de o credor entabular petição inicial.

A despeito disso, Cairo Jr. (2018, p. 931-932) reafirma que existe intenso debate na doutrina quanto à natureza jurídica da execução por título judicial no processo do trabalho. O autor menciona o art. 880 da CLT que traz expressamente que a execução será “requerida”, o que poderia presumir a não existência de uma petição inicial formal, além do fato que o próprio juiz pode, de ofício, iniciar a execução quando as partes não estiverem representadas por advogado. Conclui o autor pela ausência de autonomia, mas classifica-a como semiautônoma.

3.2.3.11 Princípio do impulso oficial

Segundo Schiavi (2017b, p. 1.100), levando em consideração o aspecto social da execução trabalhista, a hipossuficiência do trabalhador e a existência do *jus postulandi*⁷ no processo do trabalho, a CLT possibilita ao magistrado promover os atos executivos de ofício. Além do mais, afirma que o cumprimento dos comandos condenatórios que são materializados pelas sentenças é atividade inerente à função jurisdicional, logo, o juiz também tem o dever de fazer cumprir suas decisões, se valendo não apenas de meios típicos, bem como, de meios executivos atípicos, adaptando o procedimento às necessidades do caso concreto, colocando em prática os preceitos da efetividade e agilidade processuais.

A atual redação do art. 878 da CLT dispõe que: “A execução será promovida pelas

⁷ O *jus postulandi* caracteriza-se pela possibilidade do trabalhador postular em juízo nas primeiras instâncias sem o auxílio de um advogado. Justamente por este motivo que isto está relacionado com o impulso oficial, levando em conta que o empregado, na maioria das vezes, é leigo, havendo a necessidade do juiz, ao menos, agilizar o trâmite processual.

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, 1943)

Conforme bem explana Schiavi (2017a, p. 107), o dispositivo de lei supracitado impede que o Juiz do Trabalho, caso o autor possua advogado, inicie e promova a execução de ofício, conforme mudança da Reforma Trabalhista. Os defensores da alteração defendem que cabe ao advogado da parte impulsionar a execução e que atos de ofício configuram comodismo que não deve ser mais aplicável ao exequente. O autor reputa injusta a alteração, de modo que entende que enfraquece o Judiciário trabalhista no momento da materialização das decisões, em que a intervenção judicial é mais necessária.

Considerando as alterações feitas, é possível dizer que o impulso oficial ainda existe, embora de maneira mais limitada, levando em consideração que ainda existe possibilidade legal do juiz agir de ofício.

3.2.4 Aspectos importantes da fase de execução no processo do trabalho

Consoante obra de Manfredini e Saraiva (2016, p. 525-526), a execução trabalhista encontra-se disciplinada por quatro normas legais. De início, aplica-se a CLT, nos arts. 876 a 892. Na omissão desta, utiliza-se a Lei 5.584/1970, que traz apenas um artigo (art. 13) dedicado à execução laboral, disciplinando o instituto da remição da execução pelo devedor. Persistindo a omissão, determina o art. 889 da CLT a aplicação subsidiária dos preceitos que regem o processo dos executivos fiscais (Lei 6.830/1980) no que não for incompatível com a norma consolidada. Por fim, utiliza-se de forma subsidiária o CPC.

Ainda nesta mesma linha de considerações, Giglio e Correia (2005, p. 518 e p. 520 apud Cairo Jr., 2018, p. 928) apontam que:

O intuito óbvio do legislador foi imprimir maior celeridade à fase de execução dos julgados trabalhistas, mas os resultados práticos não corresponderam a sua expectativa. Ao contrário a execução tem sido comparada ao calcanhar-de-aquiles, no processo do trabalho, tais as dificuldades que apresenta, em grande parte devidas às discussões sobre a legislação a ser aplicada [...] Subsistem, assim sendo, as dificuldades da execução nos processos trabalhistas, todas elas decorrentes, em última análise, da falta de regulamentação autônoma. A diversidade dos feitos, dos princípios e, sobretudo, dos valores acolhidos por um e outro tipo de procedimento empecem a aplicação subsidiária das normas processuais ordinárias às execuções trabalhistas: a adaptação se revela difícil e os prejuízos para a celeridade processual, evidentes.

Como bem explanado, a quantidade de legislações aplicáveis às execuções laborais torna-a um tanto quanto dificultosa, pois abre margem para discussões a respeito de qual

legislação aplicar. Isto, obviamente, interfere na celeridade do procedimento, que clama por rapidez e efetividade, geralmente por ser o trabalhador que ocupa a posição de exequente e pela natureza alimentar do crédito trabalhista.

De acordo com Schiavi (2017b, p. 102), além da natureza alimentar da maioria das verbas postuladas, a necessidade de tramitação célere das causas trabalhistas fica ainda mais evidente pela hipossuficiência do trabalhador e da justiça social.

Cairo Jr. (2018, p. 932) comenta que o título executivo é o instrumento que documenta e demonstra a existência de um direito, que possibilita seu titular a manejar uma ação de execução forçada para se cumprir a obrigação do devedor. Assim, pode ser título executivo judicial materializado em uma sentença definitiva com a consequente condenação do reclamado na obrigação de pagar, dar coisa certa ou incerta, fazer ou não fazer ou em uma decisão homologatória de conciliação, desde que contenha obrigação de prestar. Já quanto aos títulos executivos extrajudiciais, estes possuem eficácia executiva antes mesmo de ter existido uma ação judicial, diante da grande probabilidade de certeza do crédito.

Segundo Didier Jr. et al (2017, p. 262-264), para se propor uma execução, além da pré-existência de um título executivo, judicial ou extrajudicial, conforme art. 783 do CPC, é necessária que a obrigação representada no título seja certa, líquida e exigível. A certeza está relacionada à existência da obrigação, que nem sempre está expressa no título. A liquidez pressupõe a certeza e verifica-se quando é possível a determinação de seu objeto. O título executivo extrajudicial é sempre líquido, já o título judicial pode ser líquido ou ilíquido. Além disso, existe a exigibilidade, determinando que é preciso que exista o direito à prestação.

Em se tratando de títulos executivos extrajudiciais, Cairo Jr. (2018, p. 943) afirma que até a publicação da Lei nº 9.958/2000, não era admitida execução por título extrajudicial no âmbito trabalhista. A referida lei alterou o art. 876 da CLT permitindo que a ação de execução possa se fundar em dois títulos executivos extrajudiciais, sendo eles: o Termo de Ajuste de Conduta (TAC), celebrado entre Ministério Público do Trabalho e o empregador; e os acordos firmados nas comissões de conciliação prévia, ambos classificados por terem eficácia executiva condicional, considerando que possuem eficácia plena apenas os títulos que derivam de uma sentença judicial, tendo em vista que são frutos de um processo de cognição completa.

Manfredini e Saraiva (2016, p. 539) apontam outros títulos executivos extrajudiciais executados na Justiça do Trabalho, quais sejam os créditos previdenciários devidos em decorrência das sentenças ou acordos proferidos pelos juízes e Tribunais do Trabalho, as multas inscritas na Dívida Ativa da União provenientes dos autos de infração lavrados pelos

Audidores Fiscais do Trabalho e, sobretudo, a IN nº 39/2016 aponta que o cheque e a nota promissória emitidos em reconhecimento de dívida inequivocamente de natureza trabalhista também são títulos executivos extrajudiciais.

Conforme o TST (2019), a execução trabalhista se inicia quando há condenação e o devedor não cumpre espontaneamente a decisão judicial ou quando há acordo não cumprido. Como dito anteriormente, a sentença judicial pode ser ilíquida. Neste caso, será necessário proceder a liquidação da mesma.

O §2º do art. 879 da CLT prevê que: “Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo **deverá** abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão”. (BRASIL, 1943, grifo nosso)

Conforme se extrai da redação do dispositivo supracitado, a expressão “deverá” foi modificada após a Reforma Trabalhista, considerando que anteriormente o artigo trazia a palavra “poderá”. Isto dá a entender que hoje não existe uma faculdade do juiz quanto à concessão de prazo para a impugnação, devendo as partes terem a chance de impugnar os cálculos apresentados.

Segundo Schiavi (2017a, p. 114), no processo do trabalho, a maioria das liquidações são realizadas por cálculos em razão da própria natureza das verbas e dos pedidos. No entanto, em razão dos reflexos que algumas parcelas têm sobre outras, estas tornam os cálculos mais complexos que os do processo civil. Pela liquidação estar inserida no capítulo da execução, trata-se de um incidente da fase de conhecimento, não sendo um procedimento autônomo. Sendo assim, transitada em julgado uma decisão, o juiz, de ofício, intima o reclamante para apresentar os cálculos.

A despeito das liquidações, o art. 879 da CLT bem esclarece que: “Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos”. (BRASIL, 1943)

Cairo Jr. (2018, p. 888-889), em consonância com o artigo supracitado, argumenta que a liquidação por artigos ocorre quando depende de cognição de juízo, por meio de alegações e provas de fatos novos. A liquidação por arbitramento é utilizada para determinação do valor da condenação nas obrigações de pagar ou na individualização do objeto nas obrigações de fazer e não fazer, sendo designado um árbitro para a apresentação de um laudo, em virtude da necessidade de conhecimentos técnicos para tal. E, por fim, utiliza-se a liquidação por cálculos quando estes envolverem apenas operações aritméticas.

Quanto à liquidação dos títulos executivos extrajudiciais, Schiavi (2017b, p. 1.087)

assevera que não há previsão legal específica, sendo negada por diversos doutrinadores. O autor frisa que há situações em que o título executivo extrajudicial apresenta certeza e exigibilidade, mas necessita apenas de acerto por cálculos para que possa ter liquidez, sendo inteligente possibilitar a instauração de um incidente prévio de liquidação, favorecendo a economia processual.

Em relação às espécies de execução, Cairo Jr. (2018, p. 938-939) enumera que, dependendo da qualidade da coisa julgada, pode ser classificada como definitiva ou provisória. Cabe a execução definitiva quando não caiba mais recurso em uma sentença ou quando se tratar de título executivo extrajudicial. Já quando se pretende adiantar a execução definitiva, utiliza-se a execução provisória, com base no cumprimento provisório de sentença do CPC. Basicamente, se admite a prática de determinadas medidas executivas antes de a sentença adquirir qualidade de coisa julgada material⁸. Quando o recurso ordinário é recebido apenas com efeito devolutivo, sendo a regra no processo do trabalho, o credor pode requerer a carta de sentença para iniciar a execução provisoriamente, por meio da extração de cópias dos principais atos, se os autos forem físicos. Se a demanda for proposta no PJe⁹, não há esta necessidade da extração de cópias, considerando que o acesso às peças processuais continua possível na instância de origem, em meio eletrônico.

Quanto ao andamento processual, a CLT é expressa em seu art. 880 que aduz que:

Requerida a execução, o juiz ou presidente do tribunal mandará expedir mandado de citação do executado, a fim de que cumpra a decisão ou o acordo no prazo, pelo modo e sob as cominações estabelecidas ou, quando se tratar de pagamento em dinheiro, inclusive de contribuições sociais devidas à União, para que o faça em 48 (quarenta e oito) horas ou garanta a execução, sob pena de penhora. (BRASIL, 1943)

Cairo Jr. (2018, p. 997-999) aponta que, uma vez iniciada a execução, é expedido mandado de citação direcionado ao executado para que cumpra a obrigação. Tendo em vista a existência do artigo supramencionado, não se aplica o CPC de maneira supletiva neste particular. No mais, se a obrigação for de pagar quantia certa, o devedor é citado para pagar o valor acrescido de juros de mora e correção monetária, além dos honorários advocatícios de sucumbência e as contribuições devidas à União. Ademais, o executado pode pagar o valor ou garantir a execução, de modo que deve deixar claro qual a sua intenção, tendo em vista que a

⁸ Cabe ressaltar a diferença de coisa julgada material e formal. De acordo com Neves (2018, p. 877-878), a coisa julgada formal impede a alteração da decisão dentro do processo em que foi proferida. Já a coisa julgada material projeta seus efeitos para fora do processo, tornando a decisão imutável e indiscutível além dos limites do processo em que foi proferida.

⁹ PJe é a nomenclatura dada ao sistema de processos judiciais eletrônicos utilizado pela Justiça do Trabalho.

sua omissão importa na presunção de que pretende satisfazer o débito.

A seguir, o art. 882 da CLT preconiza o que o executado pode fazer:

Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro-garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil. (BRASIL, 1943)

Conforme consulta ao TST (2016), a IN nº 39/2016 prevê expressamente a aplicabilidade do art. 835, incisos e §§ 1º e 2º do CPC no processo do trabalho, em face da omissão de regras legais na Justiça Laboral quanto à ordem de preferência de penhora.

Segundo a regra trazida pelo art. 835, faz-se necessária a transcrição do artigo de lei:

Art. 835. A penhora observará, preferencialmente, a seguinte ordem: I - dinheiro, em espécie ou em depósito ou aplicação em instituição financeira; II - títulos da dívida pública da União, dos Estados e do Distrito Federal com cotação em mercado; III - títulos e valores mobiliários com cotação em mercado; IV - veículos de via terrestre; V - bens imóveis; VI - bens móveis em geral; VII - semoventes; VIII - navios e aeronaves; IX - ações e quotas de sociedades simples e empresárias; X - percentual do faturamento de empresa devedora; XI - pedras e metais preciosos; XII - direitos aquisitivos derivados de promessa de compra e venda e de alienação fiduciária em garantia; XIII - outros direitos. §1º É prioritária a penhora em dinheiro, podendo o juiz, nas demais hipóteses, alterar a ordem prevista no caput de acordo com as circunstâncias do caso concreto. §2º Para fins de substituição da penhora, equiparam-se a dinheiro a fiança bancária e o seguro garantia judicial, desde que em valor não inferior ao do débito constante da inicial, acrescido de trinta por cento. (BRASIL, 2015b)

Desta forma, caso o executado opte por nomear bens a penhora, pode fazer com base no artigo do CPC supramencionado.

No mais, Cairo Jr. (2018, p. 1.007) assegura que, caso o devedor não indique bens à penhora, o oficial de justiça se dirige ao local onde estejam situados e procede-a, sendo esta no valor correspondente dos bens suficientes para o pagamento da dívida. Ademais, ressalta-se que caso o valor dos bens encontrados não seja suficiente sequer para cobrir o valor das custas da execução, a penhora não deve ser efetivada.

Conforme Schiavi (2017b, p. 1.271-1.272), compete ao magistrado trabalhista viabilizar a penhora de dinheiro do executado, até porque é o que satisfaz a execução por quantia. O que vem trazendo bons resultados na Justiça do Trabalho é a penhora *online* no sistema BACEN-JUD, que determina o bloqueio de numerário até o valor da execução de contas bancárias do executado.

Além do BACEN-JUD, Cairo Jr. (2018, p. 1.026-1.027) cita a existência do INFOJUD (Informações ao Poder Judiciário), que possibilita ao juiz do trabalho obter acesso direto ao banco de dados informatizado da Receita Federal, facilitando a consulta de dados e ao

patrimônio declarado dos devedores e responsáveis da execução trabalhista; e também a utilização do RENAJUD, amplamente utilizado para a inserção de restrições à transferência de propriedade de veículos cadastrados em nome dos executados.

Ademais, assevera o art. 884 da CLT que: “Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exequente para impugnação”. (BRASIL, 1943)

Ainda de acordo com Cairo Jr. (2018, p. 1.028), os embargos à execução são uma medida judicial autônoma, incidental ao processo de execução e destinada a desconstituir o título executivo judicial ou extrajudicial quanto aos aspectos da liquidez, certeza e exigibilidade. Segundo o autor, assemelha-se a uma reconvenção, com característica de contra-ação. Ademais, a garantia do juízo constitui requisito para oposição dos embargos na Justiça do Trabalho, exceto quando se fala em entidade filantrópica, conforme disposição trazida pela Reforma Trabalhista.

3.2.5 Panorama atual das demandas executivas trabalhistas

Como se sabe, no atual cenário da justiça brasileira, observa-se uma nítida tendência ao litígio, vez que existe uma quantidade exorbitante de processos em curso no país. Para a redução deste número, seria necessária toda uma mudança comportamental por parte da sociedade brasileira, para que priorizassem a resolução de conflitos por outros meios do que pela via judicial.

Entretanto, antes disso, outras medidas podem ser tomadas para que se possa observar uma agilidade da resolução das demandas judiciais. Até porque a CF assegura a todos expressamente no inciso LXXVIII do art. 5º a “razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”. (BRASIL, 1988)

Em suma, apesar de reconhecido o fato de que é preciso haver efetivas mudanças comportamentais de quem precisa solucionar algum conflito judicial (e isto não deve apenas ocorrer nas demandas trabalhistas, sobretudo em quaisquer problemas que possam levar a um processo judicial), faz-se necessário reconhecer o demasiado número de processos que já tramitam, bem como buscar efetivos modos de agilizar o andamento processual destes, visando garantir a efetividade dos direitos.

Ao referir-se à razoabilidade do processo, Schiavi (2017b, p. 103) alerta que esta deve ser analisada segundo alguns critérios, como o volume de processos em cada órgão jurisdicional, a quantidade de funcionários, levando em consideração as condições materiais e

quantidade de magistrados. Em contrapartida, o princípio deve estar em consonância com o contraditório, o acesso à justiça e com a efetividade, não podendo o indeferimento de diligências essenciais ao processo se justificar para o encurtamento do rito. Aqui, a celeridade está relacionada com a eliminação de burocracia processual, de diligências inúteis e com a facilidade ao acesso ao cidadão à Justiça.

A despeito disso, Didier Jr. (2014, p. 67 apud Schiavi, 2017b, p. 103-104) assevera que:

Não existe um princípio da celeridade. O processo não tem de ser rápido/célere: o processo deve demorar o tempo necessário e adequado à solução do caso submetido ao órgão jurisdicional. Bem pensadas as coisas, conquistou-se, ao longo da história, um direito à demora na solução dos conflitos. A partir do momento em que se reconhece a existência de um direito fundamental ao devido processo, está-se reconhecendo, implicitamente, o direito de que a solução do caso deve cumprir, necessariamente, a uma série de atos obrigatórios, que compõem o conteúdo mínimo desse direito. A exigência do contraditório, o direito à produção de provas e aos recursos certamente atravancam a celeridade, mas são garantias que não podem ser desconsideradas ou minimizadas. É preciso fazer o alerta, para evitar discursos autoritários, que pregam a celeridade como valor. Os processos da Inquisição poderiam ser rápidos. Não parece, porém, que se sinta saudade deles.

Em suma, é muito importante que se vise a celeridade processual através da razoável duração do processo, mas não se pode fazer disso uma saída para tumultuar o andamento processual no intuito de reduzir o tempo de trâmite de uma ação. São dois pesos e duas medidas, de modo que o rito do processo não deve ser prejudicado em detrimento da celeridade.

Para que se possa ter uma ideia da quantidade de processos em curso no Brasil, a seguir, verificam-se alguns gráficos que ilustram o que foi abordado até então. Ademais, ao se estudar medidas que impliquem a celeridade e efetividade processuais, se faz necessário o entendimento do panorama atual, ou seja, analisar alguns dados para compreender a urgência e necessidade de mudanças, sobretudo nas execuções trabalhistas, que clamam por medidas que facilitem o andamento processual.

Conforme dados do Conselho Nacional de Justiça (2018, p. 121), além do alto número de processos judiciais em trâmite no ano de 2017, no gráfico a seguir pode-se observar que mais da metade destes estão em fases executivas, o que chama a atenção para o fato de que medidas aplicáveis às execuções, de um modo geral, que visem a celeridade e efetividade processual são bem-vindas, considerando que compreendem um número maior, com o intuito de agilizar o andamento processual dos processos que já se encontram em curso.

Gráfico 1 – Processos na Justiça Brasileira (ano-base 2017)

Fonte: Dados extraídos do Conselho Nacional de Justiça (2018, p. 121)

Ainda de acordo com dados publicados pelo Conselho Nacional de Justiça (2018, p. 123), o número elevado de processos em fases executivas não é alto apenas em relação a todo o Judiciário Brasileiro. O mesmo pode ser percebido no âmbito na Justiça do Trabalho, que encerrou o ano de 2017 com 44% de seus processos em fase de execução, como bem esclarece o Gráfico 2.

Gráfico 2 – Processos de Execução na Justiça do Trabalho (ano-base 2017)

Fonte: Dados extraídos do Conselho Nacional de Justiça (2018, p. 123)

Além das informações já apresentadas, o Conselho Nacional de Justiça (2018, p. 123) também divulgou o volume de processos de execução compreendidos no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (que abrange o Estado de Santa Catarina e compõe a 2ª instância trabalhista) no final de 2017 e os números foram semelhantes aos dados colhidos no âmbito da Justiça Laboral como um todo, conforme Gráfico 3 seguinte.

Gráfico 3 – Processos de Execução no TRT da 12ª Região (ano-base 2017)

Fonte: Dados extraídos do Conselho Nacional de Justiça (2018, p. 123)

Para observar o parâmetro das execuções trabalhistas, também é possível analisar os dados em relação às Varas do Trabalho existentes na cidade de Blumenau, Estado de Santa Catarina.

Com base em informações divulgadas pelo TRT-12 (2019b), ao fim do ano de 2018 pode-se notar que a quantidade de processos de Execução em todas as Varas da cidade é igualmente superior ao número de processos em fase de conhecimento, conforme exemplificado no Gráfico 4.

Gráfico 4 – Quantidade de processos em fase de Conhecimento e de Execução nas Varas do Trabalho da cidade de Blumenau/SC (ano-base 2018)

Fonte: Dados extraídos do Serviço de Estatística e Pesquisa, divulgado pelo TRT-12 (2019b)

Tão importante quanto visualizar a quantidade de processos em execução no Judiciário brasileiro é conhecer o tempo que levam para serem concluídos. O número exacerbado de processos em fase de execução poderia ser suavizado se o procedimento fosse demasiadamente rápido e efetivo, não desmerecendo a qualidade processual, é claro. No entanto, não é isso que se visualiza na prática.

Quanto aos dados nacionais, o Conselho Nacional de Justiça (2018, p. 39) divulgou que, ao fim do ano de 2017, o tempo médio de uma execução trabalhista no país variava de 34 meses a 64 meses, dependendo da natureza do título, o que corresponde a 2 anos e 10 meses (quando se trata de título executivo judicial) e 5 anos e 4 meses (para os títulos executivos extrajudiciais), de acordo com o exposto no Gráfico 5.

Gráfico 5 – Tempo médio de duração de um Processo de Execução na Justiça do Trabalho brasileira (ano-base 2017)

Fonte: Dados extraídos do Conselho Nacional de Justiça (2018, p. 39)

Se a quantidade elevada no número de processos e a demora processual em relação às execuções laborais pode ser verificada no âmbito nacional, os dados não seriam muito diferentes no condão das Varas do Trabalho, que também enfrentam e refletem os entraves que são verificados no andamento processual de uma Execução Trabalhista.

O TRT-12 (2019a) divulgou o tempo médio do prazo do início à extinção das Execuções nas Varas localizadas em Santa Catarina. Observando os números em relação à cidade de Blumenau, o tempo médio mínimo e máximo de espera pode variar muito, sobretudo em relação aos entes públicos ou privados, o que pode ser observado no Gráfico 6.

Gráfico 6 – Tempo médio do prazo do início à extinção das Execuções nas Varas do Trabalho da cidade de Blumenau/SC (ano-base 2018)

Fonte: Dados extraídos do Painel Estatístico das Unidades Judiciárias, divulgado pelo TRT-12 (2019a)

Em relação às informações abordadas quanto ao panorama das execuções trabalhistas, pode-se verificar que o número de processos em fase executiva é bastante elevado. Além disso, como se não bastasse a grande quantidade de processos, o tempo de espera também é demasiadamente longo, sem contar o fato de que para se chegar a uma fase executiva, o processo já pode estar em trâmite há algum tempo, como é o caso das execuções de título judicial.

Não é raro no cotidiano da prática trabalhista lidar com executados que, propositalmente, não contribuem para a agilidade da execução. Como bem explanado, antigamente a execução atingia a pessoa do devedor; mas o mesmo não ocorre nos dias atuais, sendo necessário que a execução atinja o patrimônio do devedor, em respeito ao princípio da patrimonialidade e a tantos outros princípios já trazidos à baila.

Em relação aos preceitos que envolvem a celeridade processual, Mancuso (2011, p. 111 apud Schiavi, 2017b, p. 1.089) aponta a existência de uma crise de efetividade dos comandos condenatórios ou prestacionais, que além de grave, propiciam demais efeitos negativos, tais quais: desprestigia a função judicial do Estado; desestimula o acesso à Justiça dos que têm os seus direitos injustamente resistidos ou contrariados; penaliza aqueles que, embora tenham seus direitos reconhecidos judicialmente, todavia não conseguem usufruí-los concretamente (como o que frequentemente ocorre com os exequentes) e, especialmente, atea

a resistência entre as partes, ante a dilação excessiva das lides.

No geral, analisando todos os dados que foram expostos, observa-se que é de suma importância averiguar possibilidades para que a execução trabalhista se torne mais rápida e efetiva, contudo, sem perder a qualidade processual que se almeja. Como se viu, a excessiva demora processual contribui para o desprestígio do Judiciário brasileiro e, especialmente, na descrença de que há de ser possível a existência de uma efetiva prestação jurisdicional.

Concluindo-se, tão importante quanto esperar uma mudança comportamental da sociedade brasileira para que evitem o litígio e busquem meios alternativos para a resolução dos conflitos, é pensar em maneiras para proporcionar agilidade processual para os processos que já se encontram em trâmite no judiciário brasileiro.

4 DA ATIPICIDADE DAS MEDIDAS EXECUTIVAS

Para adentrar nos pontos que envolvem a aplicabilidade (ou não) dos meios executivos atípicos na execução laboral, é mister trazer à tona nos subtópicos seguintes os conceitos relacionados ao art. 139, inciso IV, do CPC. Ademais, serão abordados os princípios que envolvem a questão; os meios atípicos que estão sendo apontados e utilizados pela doutrina e jurisprudência, respectivamente; além dos debates concernentes aos direitos fundamentais que envolvem a aplicabilidade das medidas, principalmente quanto à possível inconstitucionalidade do tema.

4.1 ART. 139, IV

Como se sabe, o novo Código Processual Civil propiciou importantes mudanças no meio jurídico dos operadores do Direito. Isto porque, o antigo código já não abarcava a realidade fática do cotidiano forense, tendo em vista ser da década de setenta, em que se viviam outros tempos e em outra realidade, a convivência em sociedade era completamente diferente de hoje.

Acerca disso, Gonçalves (2018, p. 47) destaca que, nas últimas décadas, as inúmeras alterações pelas quais passara o CPC de 1973 haviam-lhe desfigurado a estrutura originária. Somado a isto, com as evoluções na área do processo, bem como as próprias mudanças na sociedade, tornavam recomendável a edição de um novo Código, que organizasse as regras gerais do Processo Civil e pudesse acompanhar as conquistas da ciência processual nos últimos quarenta anos. E foi exatamente isso o que novo CPC procurou fazer.

Quanto à redação do dispositivo em tela, o CPC determina expressamente em seu art. 139 que:

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

Segundo Didier Jr. et al (2017, p. 102, grifos dos autores), o art. 139, IV do CPC é uma cláusula geral processual executiva. Esta serve para a realização da *justiça do caso concreto* e é uma espécie de texto normativo, cujo antecedente (hipótese fática) é composto por termos vagos e o efeito jurídico é indeterminado. A existência destas cláusulas reforça o poder criativo da atividade jurisdicional, em que o órgão julgador interfere mais ativamente

na construção do ordenamento jurídico, a partir da solução de problemas concretos que lhe são submetidos.

Inegável o poder do dispositivo de lei em questão, que abre brechas para que sejam aplicadas inúmeras hipóteses dentro de cada realidade fática. Isto, pois, o conteúdo da própria norma jurídica induz uma participação criativa jurisdicional, já que as medidas atípicas não se encontram expressas em lei, sendo justamente determinadas de acordo com o crivo do juiz baseado no caso concreto.

Quanto à delimitação do âmbito de incidência do art. 139, IV, Didier Jr. et al (2017, p. 105) bem explanam que existe a possibilidade de aplicá-lo em qualquer atividade executiva, seja fundada em título executivo judicial (provisória ou definitiva), seja fundada em título executivo extrajudicial ou para efetivar prestação pecuniária, de fazer, não fazer ou dar coisa distinta de dinheiro.

Muito bem esclarece Câmara (2018, p. 105) que é preciso ter claro que a aplicação dessas medidas não pode ser vista como uma punição ao devedor inadimplente. Para ele, não podem ser aceitas decisões que determinam a apreensão de passaporte do devedor (que ficaria, com isto, impedido de viajar a trabalho) ou a suspensão da inscrição do devedor no CPF, impedindo-o de praticar atos corriqueiros no cotidiano, exprimindo a ideia de que o inciso IV do art. 139 do CPC precisa ser bem delimitado.

Prosseguindo, de acordo com Didier Jr. et al (2017, p. 103), as mencionadas cláusulas gerais autorizam o uso de meios de execução direta ou indireta. Desta maneira, é importante que não se restrinja a sua aplicação às técnicas de coerção indireta. Respeitável ressaltar este ponto, justamente porque para se aplicar as técnicas de coerção indiretas, presume-se que já se tenham esgotadas as hipóteses de aplicação dos meios coercitivos diretos.

Cabe ressaltar, contudo, a existência de uma linha tênue entre a aplicabilidade das medidas atípicas e o fato de que determinadas medidas podem caracterizar punições que, dependendo do ponto de vista, poderiam indicar um verdadeiro retrocesso à antiguidade, onde a execução atingia a própria pessoa do devedor. No mais, ressalta-se a necessidade de serem utilizadas apenas quando esgotados outros meios diretos de coerção.

4.2 PRINCÍPIOS NORTEADORES E CRITÉRIOS NA APLICAÇÃO DAS MEDIDAS ATÍPICAS

Conforme os ensinamentos de Calvet (2017), Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 15ª Região:

Inicialmente, é preciso apontar o momento histórico em que o direito processual pátrio se encontra. Com o advento do neoconstitucionalismo no período de pós segunda guerra mundial, que tem como marco filosófico o pós-positivismo, promove-se a força normativa dos princípios, que não funcionam tão somente como princípios norteadores de aplicação da regras, mas sim como norma (eficácia normativa), regulando e decidindo casos concretos. Sob esta égide de “neoprocessualismo” é que o primeiro código de processo civil (2015) foi, democraticamente, promulgado do Brasil.

Para a aplicabilidade das medidas executivas atípicas, podem ser levados em conta alguns princípios, que norteiam a sua aplicação e podem facilitar a interpretação por parte do magistrado, considerando a discricionariedade envolvida na aplicação.

O Direito possui como norte os princípios, assim como a aplicabilidade das medidas executivas atípicas, que se pauta pela luz de determinados postulados principiológicos, conforme exposto por Didier Jr. et al (2017, p. 111, grifos dos autores):

A escolha da medida atípica a ser utilizada em cada caso concreto não é tarefa fácil. Um conjunto de postulados e princípios rege a atuação do órgão julgador, estabelecendo balizas para a eleição da medida executiva correta. De modo geral, a escolha deve pautar-se nos *postulados da proporcionalidade, da razoabilidade* (art. 8º, CPC) e *da proibição de excesso*, bem como nos *princípios da eficiência e da menor onerosidade da execução*.

Ainda conforme os ensinamentos de Didier Jr. et al (2017, p. 113), o conjunto dos princípios supramencionados impõem ao juiz a observância de determinados critérios de escolha da medida executiva a ser usada no caso concreto. De um modo geral, a medida deve ser: adequada, necessária e deve conciliar os interesses contrapostos.

Segundo Schiavi (2017b, p. 1.089), o credor trabalhista tem enfrentado um verdadeiro calvário para satisfazer seu crédito, mesmo com um título executivo judicial em mãos. De um modo geral, pode-se destacar que a morosidade se dá não apenas pelas burocracias legais que advém de uma execução, sobretudo pelo fato do devedor, muitas vezes mesmo tendo condições de cumprir com as suas obrigações, se utiliza de verdadeiras artimanhas jurídicas para não efetuar o pagamento ou opta por fazê-lo quando já houver se esgotado a última forma de impugnação.

Quando o assunto é execução, Hertel (2018) ressalta que os meios executivos podem ser tanto típicos, quanto atípicos. Os típicos caracterizam-se por serem os meios tradicionalmente utilizados, como quando ocorre a penhora de um bem do devedor com a respectiva alienação judicial ou quando é fixado multa (astreintes). Já os meios atípicos, em tese, aplicados somente quando esgotados os meios executivos típicos, se pautam na possibilidade do juiz conceder medidas não expressas em lei, mas que igualmente podem assegurar o cumprimento de uma ordem judicial, como a suspensão da Carteira Nacional de

Habilitação, a apreensão do passaporte e o cancelamento de cartões de crédito, por exemplo.

Tratando-se das medidas executivas atípicas, que estão sendo abordadas no presente trabalho, a existência do art. 139, inciso IV do CPC possibilita ao magistrado a aplicabilidade de medidas diferenciadas no decorrer processual, fugindo do bê-á-bá trazido pelas legislações aplicáveis à execução trabalhista. Ademais, este dispositivo atice a criatividade dos magistrados Brasil afora, já que podem inovar, determinando medidas nunca antes vistas.

Em sua obra, Schiavi (2017b, p. 1089), reconhece a importância das recentes alterações do Código de Processo Civil, rumo ao aperfeiçoamento da execução, diminuindo a terrível sensação de que o exequente é quem mais arca com os ônus processuais de uma execução. No geral, destaca que o Processo do Trabalho deve caminhar para a simplificação da execução, a fim de que esta seja uma fase processual de satisfação do crédito do credor trabalhista e de efetividade dos direitos sociais.

4.3 DA POSSIBILIDADE DA APLICAÇÃO DO DISPOSITIVO NO PROCESSO DO TRABALHO

Segundo Calvet (2017), a aplicação do art. 139, IV do CPC é perfeitamente cabível no processo do trabalho, tanto porque é compatível com os princípios que norteiam o direito do trabalho, quanto porque trata-se de norma que reforça o poder do magistrado para efetivar o comando judicial. Além disso, como já exposto, a IN nº 39 do TST traz de modo expresso a aplicação do artigo em questão.

4.4 DOS MEIOS ATÍPICOS COMUMENTE APLICADOS

Para uma eventual celeridade e efetividade na execução trabalhista, estão sendo discutidas em meio jurídico a aplicabilidade de determinadas medidas atípicas no processo. Como já explanado, o art. 139, IV do CPC possibilita ao juiz certa liberdade na aplicação de medidas diferenciadas, podendo ser das mais variadas. No entanto, observa-se acirrado debate no que envolve, sobretudo, a suspensão da Carteira Nacional de Habilitação, a apreensão do passaporte e bloqueio de cartões de créditos.

O CPC de 2015 trouxe inúmeras inovações legais, entre elas, a possibilidade da aplicação de medidas coercitivas atípicas para forçar o devedor a arcar com as suas dívidas. O tema é relativamente novo e traz diversas discussões e divergências sobre o assunto nos mais diversos ramos do Direito, inclusive no Direito do Trabalho.

Conforme os ensinamentos de Hertel (2018), o novo CPC possibilitou o deferimento de medidas executivas atípicas para viabilizar o efetivo cumprimento das obrigações. Todavia, as definições das balizas da aplicabilidade configuram um desafio tendo em vista que, ao mesmo tempo em que se deve prestigiar a ideia de efetividade, não se pode descuidar da ideia que decorre do princípio do menor sacrifício possível do devedor, sendo de suma importância o papel da doutrina e da jurisprudência, cabendo a elas desenhar o futuro dos meios atípicos de execução.

Para Calvet (2017), a expressão contida no art. 139, inciso IV do CPC “todas as medidas” não pode ser utilizada como escudo para aplicação de medidas que violem direitos fundamentais ou que sejam contraproducentes. Para ele, avaliando caso a caso é possível observar se a medida foi adequada, necessária, bem como se observou a proporcionalidade e o que deve ser extremamente analisado pelo juiz é o fato da medida a ser determinada não impedir a atividade econômica, seja da empresa ou da pessoa física. A exemplo do executado que utiliza seu veículo como instrumento de trabalho. Não seria lógico, neste caso, a apreensão de sua CNH.

Conforme exposto por Neves (2018, p. 1.075), o novel dispositivo em questão admite a aplicabilidade de medidas executivas que nunca foram aplicadas na vigência do CPC/1973 e que não estão previstas no novo diploma. São exemplos dados pela doutrina de possíveis medidas que podem ser aplicadas: suspensão do direito do devedor de conduzir veículo automotor; vedação de contratação de novos funcionários por empresa devedora de verbas salariais ou proibição de empréstimo ou de participação em licitações a devedor que não paga o débito relativo a financiamento bancário.

Uma das medidas que está sendo amplamente discutida e aplicada com base no art. 139, inciso IV do CPC é a possibilidade de suspensão da Carteira Nacional de Habilitação do executado que não arca com as suas dívidas. O argumento contra a aplicação da medida é com base na CF, considerando que, para alguns, sua determinação fere o amplo direito constitucional de ir e vir.

De acordo com Hertel (2018), o art. 139, inciso IV abre margem para, diante do inadimplemento contumaz do devedor em relação a uma obrigação de pagar importância em dinheiro, o magistrado determinar a suspensão da CNH do executado. Cabe ressaltar que o processo civil moderno exige a necessidade de aperfeiçoamento constante da atividade jurisdicional, notadamente a satisfativa, sendo que a construção por parte da jurisprudência de um instrumento judicial de efetiva produção de resultados é pilar fundamental no Estado Democrático de Direito. O autor aduz que a suspensão da CNH não configura medida capaz

de cercear o direito de liberdade do executado porque ele, devedor, prescinde daquela autorização para se locomover porque nada impede que ele venha a deslocar valendo-se de outros meios.

Conforme STJ (2018), em determinada decisão, a Quarta Turma do Superior Tribunal de Justiça entendeu desproporcional a suspensão do passaporte de um devedor como forma de coagi-lo ao pagamento da dívida, sendo unânime o provimento ao *habeas corpus* para desconstituir a medida. No entanto, no mesmo caso, quanto à suspensão da CNH, o Relator da decisão Ministro Luis Felipe Salomão disse que a jurisprudência do STJ já se posicionou no sentido de que tal medida não ofende o direito de ir e vir, já que a decretação da medida está relacionada com o detentor da habilitação com capacidade de ir e vir desde que não o faça como condutor do veículo.

Prosseguindo, a CF, em seu artigo 5º, inciso XV prevê expressamente que: “é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens”. (BRASIL, 1988)

A discussão quanto ao dispositivo supracitado vem à tona mais na aplicabilidade da apreensão de passaporte do que na medida de suspensão de CNH, já que a aplicação da primeira impede que a pessoa saia do país.

Como já visto, em julgado do STJ em que um devedor teve a suspensão da CNH determinada juntamente com a suspensão do passaporte, apenas a segunda medida foi desconstituída, considerando o entendimento de que esta violou o direito constitucional de ir e vir e o princípio da legalidade. Contudo, o Ministro Salomão deixou claro que retenção do passaporte é medida possível, desde que fundamentada e analisada caso a caso. Naquele caso específico, as circunstâncias fáticas do caso mostraram que faltou proporcionalidade e razoabilidade entre o direito submetido (liberdade de locomoção) e aquele que se pretendia favorecer (adimplemento de dívida civil). (STJ, 2018)

Conforme o exposto, verifica-se que existe uma linha tênue na aplicabilidade da apreensão do passaporte, levando em consideração a o fato de impedir a liberdade de locomoção de uma pessoa em virtude do inadimplemento de uma dívida.

Segundo STJ (2018), o Ministro Luis Felipe Salomão destacou em determinada decisão já mencionada que, apesar do reconhecimento da ilegalidade na suspensão do passaporte naquele julgado, não significa afirmar a impossibilidade dessa providência coercitiva em outros casos concretos.

Ademais, outra medida que está sendo discutida por alguns magistrados do país é a possibilidade da determinação do cancelamento de cartão de crédito. O que mais se discute

em relação a esta medida é a efetividade de sua aplicação ou o quanto ela poderia interferir na execução trabalhista.

Sobre o tema, pontua Hertel (2018):

De outro lado, o cancelamento do cartão de crédito também pode ser reputado medida sobremaneira excessiva porque o devedor, diante dela, passa a sofrer evidente restrição de importante mecanismo de crédito, o qual viabiliza o pagamento das dívidas de modo prolongado e parcelado. O cartão de crédito, malgrado sejam cobrados juros elevadíssimos em muitos casos, constitui importante mecanismo de recuperação do estado econômico do devedor. Por isso mesmo, o cancelamento dele não deve ser determinado como medida executiva atípica para constranger o devedor ao cumprimento da obrigação. Não se pode olvidar ainda do princípio da dignidade da pessoa humana. A propósito, o Tribunal de Justiça de Minas Gerais já assentou em respeitável precedente que “O magistrado pode determinar as medidas coercitivas necessárias para assegurar o cumprimento da ordem judicial, inclusive na execução. Em preservação da dignidade da pessoa humana e por não ter sido demonstrada a utilidade para execução, deve ser negado o pedido de cancelamento do cartão de crédito do devedor.

No mais, em julgado do TRT-15, conforme Brasil (2017, p. 1-3), em que foi julgado improcedente o pedido do exequente para que fosse determinada a suspensão da carteira de habilitação, a apreensão do passaporte e cancelamento de cartões de crédito da parte Reclamada até que haja a quitação da execução, recorreu da decisão o exequente. Do voto da Juíza Relatora Daniela Macia Ferraz Giannini extrai-se que, embora o exequente encontre dificuldades nos autos, vez que se encontram esgotados todos os meios para o recebimento da execução, a medida requerida só se justificaria diante da demonstração pelo interessado de que a parte Executada ostenta alto padrão de vida, em moldes incompatíveis com a sua inadimplência, utilizando-se da CNH e passaporte para lazer e viagens internacionais, presumindo-se que esta tenha a capacidade de cumprir com as suas obrigações. Quanto ao cartão de crédito, seria necessária a verificação de gastos inabituais e desproporcionais a um devedor convicto.

Através dos julgados analisados, já é possível observar que há debates acirrados quanto à aplicabilidade das medidas atípicas na execução trabalhista, especialmente a respeito da suspensão da CNH, a apreensão do passaporte e bloqueio de cartões de créditos. O que preocupa é a total contrariedade entre as opiniões dos operadores do Direito e nas jurisprudência, o que chama a atenção para a necessidade de mais disposições legais acerca do tema, que possibilitariam a aplicabilidade de maneira mais fácil e ofereceria mais segurança jurídica.

4.5 DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E OS ASPECTOS JURISPRUDENCIAIS

ACERCA DO TEMA

A aplicabilidade das medidas coercitivas atípicas ainda é tema de bastante questionamento no ramo do Direito, de um modo geral. Na Justiça do Trabalho, o assunto vem à tona de maneira tímida, considerando que a aplicação ainda é muito questionada e, conseqüentemente, abre margem para diversas discussões.

No TRT-12, que corresponde ao Estado de Santa Catarina, observa-se amplamente a tendência a não aplicação do art. 139, inciso IV do CPC, sobretudo em respeito ao já aclarado princípio da patrimonialidade, que não admite que a execução ultrapasse o patrimônio do executado e atinja a própria pessoa do devedor, conforme jurisprudência a seguir:

MEDIDAS COERCITIVAS ATÍPICAS. APREENSÃO DE CARTEIRA NACIONAL DE HABILITAÇÃO. A aplicação de medidas como apreensão da carteira nacional de habilitação atinge a esfera pessoal do executado. A execução é realizada para satisfazer o crédito trabalhista (arts. 789 e 824 do CPC), não se revelando proporcional nem razoável a aplicação das medidas pleiteadas por restringirem o direito fundamental de ir e vir do executado (CF, art. 5º, inc. XV). (BRASIL, 2018c, p. 1)

No mesmo sentido:

EXECUÇÃO TRABALHISTA. RETENÇÃO DE PASSAPORTE E CNH. IMPOSSIBILIDADE. A retenção de documentos atinge diretamente a pessoa do executado, e não seu patrimônio, o qual deve responder pela execução. Exegese do art. 789 do CPC/2015. (BRASIL, 2018d, p. 1)

Através dos julgados supracitados e de outros percebidos em consulta às decisões, pode-se entender que o TRT-12 atualmente responde negativamente aos requerimentos dos exequentes que pleiteiam a aplicação das medidas atípicas através de embasamento constitucional, justificando que a execução não deve atingir a pessoa do devedor.

Em contrapartida, a complexidade do tema fica evidenciada diante de decisões jurisprudenciais completamente contrárias. É o que se observa no julgado seguinte do TST:

AGRAVO. "HABEAS CORPUS". INDEFERIMENTO LIMINAR EM DECISÃO MONOCRÁTICA DE OUTRO -WRIT- APRESENTADO PERANTE O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. DESCABIMENTO DE NOVA IMPETRAÇÃO PERANTE ESSA CORTE SUPERIOR. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA Nº 691/STF. RETENÇÃO DE PASSAPORTE. INTERPRETAÇÃO DO ART. 139, IV, DO CPC DE 2015. AUSÊNCIA DE AMEAÇA À LIBERDADE DE LOCOMOÇÃO PRIMÁRIA. INADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA. 1. Trata-se de "habeas corpus" impetrado contra decisão monocrática de Tribunal Regional em que, liminarmente, foi indeferida ordem de "habeas corpus" anteriormente impetrado em favor do paciente no âmbito da Corte Regional. [...] Como, na essência, o Recorrente busca combater ato de retenção de passaporte, praticado com fundamento no art. 139, IV, do CPC de 2015, não se verifica encarceramento ou risco iminente de prisão do paciente, razão porque é mesmo incabível a via eleita.

Ressalva de entendimento pessoal da relatora. Agravo conhecido e não provido. (BRASIL, 2019)

Conforme se extrai do relatório e voto do HC supramencionado, a advogada impetrante articula que os pacientes tiveram a suspensão imediata dos passaportes dada por magistrado da 4ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo diante de indícios de que eles mantêm atividade comercial regular no exterior sem quitar, contudo, o débito trabalhista, frustrando a satisfação do crédito. Como, na essência, buscou-se discutir a abrangência do conteúdo do art. 139, IV, do CPC/2015 e, assim, combater ato de bloqueio de passaporte, não se verificou circunstância fática equivalente ao encarceramento ou risco iminente de prisão. Assim, sendo, deu-se por incabível a via eleita e negado provimento ao agravo. (BRASIL, 2019, p. 2 e 8)

4.6 DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE

Em consulta processual no STF (2019), na data de 11 de maio de 2018 houve o protocolo de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade correspondente ao nº 5.941 pelo Partido dos Trabalhadores, sob o número processual 0070735-42.2018.1.00.0000 e que tem como Relator atual o Ministro Luiz Fux. Ademais, ressalta-se que já houve Decisão Monocrática em 21 de maio de 2018, manifestação da Procuradoria-Geral da República em 19 de dezembro de 2018 e Decisão Monocrática que admite a Associação Brasileira de Direito Processual na qualidade de *amicus curiae*¹⁰.

Primeiramente, é mister compreender o que é uma Ação Direta de Inconstitucionalidade. Segundo Moraes (2012, p. 761-762), esta cabe para declarar a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo federal, estadual ou distrital, no exercício de competência equivalente à dos Estados-membros, editados pós a CF e que estejam em vigor. O STF não admite ADI de lei ou ato normativo já revogado ou cuja eficácia já tenha se esgotado ou mesmo quando houver a prejudicialidade da ação, por perda do objeto quando a lei ou ato normativo impugnados virem a ser revogados antes do julgamento final da mesma, justamente para se evitar que a ação direta se transforme em instrumento processual de proteção de situações jurídicas pessoais e concretas. No mais, ensina que a ADI tem natureza dúplice, pois sua decisão de mérito acarreta os mesmos efeitos, seja pela procedência

¹⁰ Segundo Gonçalves (2018, p. 278), o *amicus curiae* é um terceiro que representa um interesse institucional, desde que não tenha interesse jurídico próprio e que convenha que este interesse seja manifestado no processo para, eventualmente, poder ser considerado no julgamento.

(inconstitucionalidade), seja pela improcedência (constitucionalidade), desde que proclamada pela maioria absoluta dos ministros do STF.

Em relação à específica ADI nº 5.941, conforme Brasil (2018b, p. 10), o Partido dos Trabalhadores teve por finalidade chamar a atenção para a violação de alguns dispositivos legais causados por outros artigos de lei. Assim sendo, houve requerimento para que o STF declare a nulidade do inciso IV do artigo 139 do CPC, para declarar inconstitucionais, como possíveis medidas coercitivas, indutivas ou sub-rogatórias oriundas da aplicação do referido dispositivo, a apreensão de carteira nacional de habilitação e/ou suspensão do direito de dirigir, a apreensão de passaporte, a proibição de participação em concurso público e a proibição de participação em licitação pública.

Em consulta ao STF (2019), extrai-se que a ADI supramencionada possui pedido de medida cautelar e, sendo assim, segue o rito do art. 12 da Lei nº 9.868/99, que dispõe sobre o processo e julgamento da ação direta de inconstitucionalidade e da ação declaratória de constitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal.

Em relação à Lei nº 9.868/99, interessante trazer à baila a redação de seu art. 12:

Havendo pedido de medida cautelar, o relator, em face da relevância da matéria e de seu especial significado para a ordem social e a segurança jurídica, poderá, após a prestação das informações, no prazo de dez dias, e a manifestação do Advogado-Geral da União e do Procurador-Geral da República, sucessivamente, no prazo de cinco dias, submeter o processo diretamente ao Tribunal, que terá a faculdade de julgar definitivamente a ação. (BRASIL, 1999)

Quanto à possibilidade de proposição da ação pelo PT, o inciso VIII do art. 2º da Lei nº 9.868/99 autoriza expressamente que pode ser realizada por “partido político com representação no Congresso Nacional”. (BRASIL, 1999)

Ademais, prosseguindo a análise da ADI, segundo outro trecho extraído dos argumentos impugnados, conforme Brasil (2018b, p. 7):

O exercício do poder, para ser conservar legítimo, há de conviver com limites e com controle. O preenchimento de sentido das expressões ‘medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial’ não pode ser relegada exclusivamente ao subjetivismo judicial [...] O risco subjacente à aplicação desregrada do artigo 139, IV, é o de que possa ele se prestar como ‘embasamento para medidas arbitrárias e autoritárias de restrição de direitos fundamentais, com o propósito utilitarista de satisfação de obrigações pecuniárias [...]’. O perigo é o art. 139, IV, ser transformado em instrumento de um quase desforço físico, só que com autorização judicial.

Além disso, de acordo com o parecer dado pela Procuradoria-Geral da República, esta opinou pela procedência do pedido da ADI, de forma que o juiz possa aplicar, subsidiariamente e de forma fundamentada, medidas atípicas de caráter **estritamente**

patrimonial, excluídas as que importem em restrição às liberdades individuais como, por exemplo, a apreensão de carteira nacional de habilitação, passaporte, suspensão do direito de dirigir, proibição de participação em certames e licitações públicas. (BRASIL, 2018a, p. 17, grifo nosso)

Ainda de acordo com o parecer, conforme Brasil (2018a, p. 14) e em relação às medidas executivas atípicas:

Nesse sentido, a cláusula aberta executiva disposta nas normas em análise, porém claramente delineada no art. 139-IV do CPC/2015, não pode ser utilizada para fundamentar a apreensão de passaporte, carteira nacional de habilitação ou restringir participação em certames ou concorrências públicas. Isso porque essas são medidas que comprometem o exercício da autonomia e liberdade (de contratar, de trabalhar, de ir e vir) do devedor, superam a dimensão patrimonial e sequer representam um resultado útil a quem titulariza o crédito (princípio processual da utilidade do resultado). A liberdade do indivíduo não está disponível nem ao credor, nem ao Estado-juiz no momento em que age para efetivar direitos patrimoniais. Essa é precisamente a função dos direitos fundamentais, estabelecer limites ao poder estatal, mesmo quando há pretensões legítimas em jogo.

Contudo, apesar da ADI nº 5.941 estar aguardando julgamento, conhecer os possíveis efeitos da decisão é de suma importância, tendo em vista que está diretamente relacionada com o objeto do presente trabalho. Além disso, apesar das incertezas do momento, cabe frisar que seu julgamento é demasiadamente necessário, visto que tem o condão de afastar de vez a insegurança jurídica que paira perante o Direito quanto à aplicabilidade do art. 139, inciso IV do CPC, considerando a discricionariedade utilizada pelos magistrados e pelas divergências de opiniões em relação ao tema.

Conforme dispõe expressamente o §1º do art. 11 da Lei nº 9.868/99 “A medida cautelar, dotada de eficácia contra todos, será concedida com efeito *ex nunc*, salvo se o Tribunal entender que deva conceder-lhe eficácia retroativa”. (BRASIL, 1999)

Segundo o parágrafo anterior, caso a ADI nº 5.941 que aguarda julgamento no STF, determinar a inconstitucionalidade do art. 139, inciso IV do CPC, em regra, será concedida com efeitos sem retroagir (*ex nunc*), o que não implicaria na alteração das medidas atípicas que já foram concedidas pelos magistrados do país. No entanto, existe a possibilidade do Tribunal, ao determinar a inconstitucionalidade e se entender conveniente, conceder efeitos retroativos à decisão. Em contrapartida, se isso ocorrer, conclui-se que atingiria as decisões que já foram determinadas com base no artigo em pauta.

Por fim, cabe ressaltar que até o encerramento da presente pesquisa, a ADI ainda não foi julgada pelo STF, a incerteza jurídica ainda paira pelos operadores do Direito e as pessoas ainda dividem opiniões quanto ao tema. Por enquanto, os debates seguem acalorados em

relação à aplicabilidade ou não nas medidas atípicas na execução laboral. O que atualmente determina a aplicação na prática do art. 139, inciso IV do CPC e das medidas mencionadas é o juízo de valor dos magistrados e desembargadores ao caso concreto. Porém, frisa-se que resta possível a aplicação, até então, no Processo do Trabalho.

5 CONCLUSÃO

Na sociedade brasileira há uma cristalina tendência ao litígio. Isto se justifica pelo número exacerbado de processos em trâmite no país. Além do mais, os numerosos processos em fases executivas reforçam a ideia de que medidas que tragam efetividade são de extrema importância para a resolução das intermináveis demandas.

Evidentemente, o código processualista civil anterior já não era capaz de satisfazer os anseios sociais que bradavam no país, muito menos solucioná-los com o mesmo êxito das décadas anteriores. Com a entrada em vigor do novo diploma processual civil, pode-se dizer que a bandeira da celeridade foi hasteada até o mais alto nível. Isto quer dizer que, em meio aos seus dispositivos, encontram-se diversos artigos que facilitam o andamento processual de alguma forma e que demonstram a real preocupação do legislador em resolver os litígios.

Ademais, não são apenas nos processos civis que se vislumbram as demoras processuais. O mesmo se observa nos processos trabalhistas, que também clamam por celeridade e efetividade.

Desta maneira, visou-se abordar a possibilidade e aplicação de medidas atípicas advindas do novo diploma processual civil de 2015, através do art. 139, inciso IV, como possíveis formas de garantir a efetividade na prestação jurisdicional das execuções trabalhistas. Apesar de não haver dúvidas sobre a possibilidade da aplicação do artigo supramencionado, é de suma importância a discussão sobre a temática, visto que ainda não há nada decidido pelas Cortes superiores.

Isto posto, o estudo das medidas executivas atípicas aplicáveis à execução trabalhista veio a calhar, já que pode ser comumente observado no meio jurídico os executados esquivando-se de suas obrigações processuais. Portanto, é de extrema relevância e valia a exposição da situação atual de como estas mudanças estão sendo observadas na Justiça do Trabalho, sendo pela ótica dos aplicadores do direito na prática ou pela visão dos estudiosos da matéria, conforme a abordagem de possíveis formas de garantir a efetividade na prestação jurisdicional das execuções trabalhistas.

Além disso, a falta de posicionamento dos Tribunais superiores ocasiona uma extrema sensação de insegurança jurídica, tendo em vista que as opiniões em relação ao tema divergem – e muito! – conforme se pode observar no presente estudo. Verificou-se que as medidas executivas atípicas estão sendo aplicadas na prática, inclusive nas execuções trabalhistas, como na possibilidade de suspensão de CNH, na apreensão de passaporte ou no cancelamento de cartões de crédito, por exemplo. No entanto, conclui-se que se faz necessária

estrita análise a cada caso concreto, para que sejam aplicadas medidas que realmente interfiram positivamente no andamento processual e que não extrapolem os limites da razoabilidade e proporcionalidade.

Atualmente, os magistrados estão livres para a aplicabilidade do art. 139, inciso IV do CPC na prática. Contudo, verificou-se a existência de uma ADI perante o STF que pode afastar de vez a insegurança jurídica que paira perante os aplicadores do Direito. Se a ação for julgada e o artigo em estudo for determinado como sendo inconstitucional, a aplicabilidade das medidas executivas atípicas fica prejudicada.

Apesar da ausência de julgamento até então, os efeitos dos possíveis resultados da decisão foram explanados, de modo a possibilitar o entendimento do que pode ocorrer após o julgamento dos nobres ministros do Egrégio STF.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Código de processo civil e normas correlatas**. 7. ed. Brasília: Senado Federal, 2015a. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/512422/001041135.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2018.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, out 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 18 abr. 2019.

_____. **Decreto-lei n.º 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de introdução às normas do direito brasileiro**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 nov. 2018.

_____. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 nov. 2018.

_____. **Instrução Normativa n.º 39**. 2016. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/429ac88e-9b78-41e5-ae28-2a5f8a27f1fe>>. Acesso em: 10 out. 2018.

_____. **Lei n.º 9.868, de 10 de novembro de 1999. Dispõe sobre o processo e julgamento da ação direta de inconstitucionalidade e da ação declaratória de constitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal**. Brasília, DF, nov 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19868.htm>. Acesso em: 21 abr. 2019.

_____. **Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015. Código de processo civil**. Brasília, DF, mar , 2015b. Disponível em: <http://www.imprensa nacional.gov.br/mp_leis/leis_texto.asp?id=LEI%209887>. Acesso em: 18 out. 2018.

_____. Ministério Público Federal. Parecer n.º 449/2018. Requerente: Partido dos Trabalhadores. Relator: Procuradora-Geral da República Raquel Elias Ferreira Dodge. Brasília, DF, 18 de dezembro de 2018. **Parecer**. 2018a. Brasília. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339307343&ext=.pdf>>. Acesso em: 19 abr. 2019.

_____. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5.941. Requerente: Partido dos Trabalhadores. Relator: Ministro Luiz Fux. Brasília, DF, 17 maio de 2018. **Decisão Monocrática**. Brasília. 2018b. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=314386886&ext=.pdf>>. Acesso em: 19 abr. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Agravo de Petição nº 00368-1995-019-12-85-0. Agravante: Wilson Assis Schpanski. Agravado: 1. Sul Vitoria Transportes Ltda; 2. Idelfonso Bitencourt. Relator: Narbal Antônio De Mendonça Fileti. 1ª Vara do Trabalho de Jaraguá do Sul, SC, 24 de outubro de 2018. **Acórdão**. Santa Catarina. 2018c. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=350734>>. Acesso em: 19 abr. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Agravo de Petição nº 0001810-39.2011.5.12.0010. Agravante: Fernanda Trevisol. Agravado: Reginaldo Indústria E Comércio de Confeções Ltda. ME e Outros. Relatora: Viviane Colucci. Vara do Trabalho de Brusque, SC, 20 de junho de 2018. **Acórdão**. Santa Catarina. 2018d. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?pidDoc=347820&plocalConexao=sap2&tipo=PDF>>. Acesso em: 19 abr. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Agravo de Petição nº 0010382-56.2015.5.15.0043. Agravante: Diego Souza Da Silveira . Agravado: Modernita Industria e Comercio de Moveis Planejados Ltda; Daniel Luiz Horta; Tiago Santos Pedrosa. Relator: Daniela Macia Ferraz Giannini. 3ª Vara do Trabalho de Campinas, SP, 28 de novembro de 2017. **Acórdão**. São Paulo. 2017. Disponível em: <http://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:RbE5WWPpIE0J:grumari.trt15.jus.br:1111/doc/19611913+0010382-56.2015.5.15.0043&site=jurisp&client=dev_index&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=dev_index&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 20 abr. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Habeas corpus nº 1000784-08.2018.5.00.0000. Paciente: Roberto Ramos Fernandes; Giselle Haibi. Impetrado: Des. Simone Fritschy Louro. Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann. 4ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo, SP, 11 de março de 2019. **Acórdão**. Brasília. 2019. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=HC%20-%201000784-08.2018.5.00.0000&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAABDvRAAC&dataPublicacao=11/03/2019&localPublicacao=DEJT&query=medidas%20and%20executivas%20and%20at%EDpicas>>. Acesso em: 19 abr. 2019.

CAIRO JR, José. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

CAIRO JR, José. **Curso de direito processual do trabalho**. 12. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

CALVET, Gabriel. **O alcance do inciso IV do artigo 139 do CPC na execução trabalhista**. 2017. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/o-alcance-do-inciso-iv-do-artigo-139-do-cpc-na-execucao-trabalhista/>>. Acesso em: 21 abr. 2019.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **O novo processo civil brasileiro**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2018. Disponível em: < <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597014426/cfi/6/10!/4/24@0:57.9>>. Acesso em: 10 out. 2018

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; DINAMARCO, Cândido Rangel; GRINOVER, Ada Pelegrini. **Teoria geral do processo**. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

CORRÊA, Antonio de Pádua Muniz. **Processo do trabalho: força dominante versus NCPC força auxiliar**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo LTr, 2017.

DIDIER JR., Fredie. et al. **Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil parte geral e processo de conhecimento**. 19. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

EÇA, Vitor Salino de Moura. **Princípios de execução trabalhista**. [201-] Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/1784/vitor%20salino%20principios%20de%20execucao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 14 abr. 2019.

GONÇALVES, Marcus Vinicius Rios. **Direito processual civil esquematizado**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

HERTEL, Daniel Roberto. Suspensão da CNH, apreensão do passaporte, cancelamento do cartão de crédito do devedor e o novo Código de Processo Civil. **Conteúdo Jurídico**, Brasília: 01 ago. 2018. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.591117&seo=1>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LEITE, Gisele. A tão desejada celeridade processual em face do novo CPC. **Conteúdo Jurídico**, Brasília: 06 mar. 2015. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.52651>>. Acesso em: 04 nov. 2018.

MANFREDINI, Aryanna; SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 13.

ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional.** 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Direito processual civil:** volume único. 10. ed. Salvador: Juspodivm, 2018

OLIVEIRA, Lenice Iolanda de. **A lei e a instrução normativa:** a força da instrução normativa. [200-?] Disponível em: <<http://www.rochamarques.com.br/site/wp-content/uploads/pdf/a-lei-e-a-instrucao-normativa.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2018.

PEREIRA, Alana Coutinho; TIBÉRIO, Ricardo. A efetividade da execução trabalhista. **Revista Facisa On-line**, Barra do Garças, MT, v. 6, n. 3, p. 183-198, dez. 2017. Semestral. Disponível em: <<http://periodicos.faculdecathedral.edu.br/revistafacisa/article/view/300/180>>. Acesso em: 20 abr. 2019.

PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547217891/cfi/80!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 09 out. 2018.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Execução trabalhista:** estática, dinâmica, prática. 9. ed. São Paulo: LTr, 2006.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho:** aspectos processuais da lei n. 13.467/17. São Paulo: LTr, 2017a.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho:** de acordo com novo CPC. 12. ed. São Paulo: LTr, 2017b.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Quarta Turma não admite suspensão de passaporte para coação de devedor.** 2018. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/sites/STJ/default/pt_BR/Comunica%C3%A7%C3%A3o/noticias/Not%C3%ADcias/Quarta-Turma-n%C3%A3o-admite-suspens%C3%A3o-de-passaporte-para-coa%C3%A7%C3%A3o-de-devedor>. Acesso em: 20 abr. 2019.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Acompanhamento processual.** 2019. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5458217>>. Acesso em: 19 abr. 2019.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil.** 59. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. **Painel Estatístico das Unidades Judiciárias.** 2019a. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/portal/areas/secor/extranet/painel.swf>>. Acesso em: 18 abr. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. **Serviço de Estatística e Pesquisa.** 2019b. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/seest/extranet/estatisticas/Transparencia/Provimento_1_G.jsp>. Acesso em: 18 abr. 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Execução Trabalhista: Dúvidas.** 2019. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/execucao-trabalhista/duvidas>>. Acesso em: 20 abr. 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST regulamenta pontos do novo CPC relativos ao processo do trabalho.** Brasília: 16 mar. 2016. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/tst-regulamenta-pontos-do-novo-cpc-relativos-ao-processo-do-trabalho>. Acesso em: 18 nov. 2018.