**INSTITUTO LUTERANO DE ENSINO SUPERIOR DE ITUMBIARA**

**CURSO DE DIREITO**

**JOSINEY CAMPOS MATEUS**

**SUBSIDIARIEDADE DO DIREITO CIVIL NA EXECUÇÃO DO PROCESSO DO TRABALHO**

Itumbiara-GO, dezembro de 2013.

**RESUMO**

O presente trabalho tem a finalidade de demonstrar a execução no processo de trabalho, sendo objetivo principal, necessário primeiro abordar lide na petição inicial até na fase de embargo da execução, onde alcançaremos a subsidiariedade do direito trabalhista no direito processual civil. Baseado no princípio da subsidiariedade, tendo o objetivo de defender uma melhor interpretação sistemática e teológica para aplicá-los ao processo do trabalho, buscando alcançar um resultado justo e de direito, gerando uma segurança judicial as partes do processo. Como veremos nestes preceitos legais, a doutrina constitui entendimento que convergem acerca do uso do código processual civilista nas demandas trabalhista, pois ao analisarem tais dispositivos, encontraremos divergências ocorre na interpretação do artigo 769 da CLT. Neste contexto veremos a possibilidade de aplicação do artigo 475-J do CPC que faz a fusão de várias doutrinas processuais em uma só, referente à obrigação de pagar quantia certa. Por fim, analisamos através de correntes doutrinarias a problemática encontrada pelos tribunais com a grande demanda de processos, causando uma demora e prejuízo aos litigantes. Foi utilizada neste estudo a pesquisa bibliográfica. Baseado no entendimento de alguns doutrinadores e estudiosos do assunto, podemos afirmar que o principal problema da Justiça em relação à aplicabilidade da subsidiariedade do art. 475-J é a sua morosidade. Os cidadãos não aceitam apenas uma sentença que lhes confiram a declaração de um direito, mas sim um provimento judicial que torne realidade o cumprimento da lei. Caso contrário, os jurisdicionados ficarão desacreditados com o Poder Judiciário.

**Palavras-Chaves:** Execução; Subsidiariedade; Processo do Trabalho.

**INTRODUÇÃO**

Atualmente percebe-se que o uso de subsidiariedade no Direito Trabalhista tem causado bastante polêmica entre os doutrinadores e estudiosos do assunto. Esse princípio do processo do trabalho vigora atualmente com máxima eficácia, acima de tudo, pelo fato de que na seara trabalhista, para muitos doutrinadores, há necessidade de uma rigorosa atualização de seus dispositivos, a fim de serem adequados dentro do contexto da atual prática processual do trabalho, e que deve refletir os anseios da sociedade, pois nota-se uma morosidade na sua aplicabilidade.

Importante ressaltar que o princípio da subsidiariedade significa a possibilidade das normas do direito processual comum serem aplicadas ao processo do trabalho, para suprir as lacunas do sistema processual trabalhista e melhora a efetividade do processo trabalhista. Doutrinadores defendem como uma técnica de aplicação de leis que permite levar para o âmbito trabalhista normas do direito processual comum.

A subsidiariedade tem a finalidade averiguar se a incidência do Código de Processo Civil nas ações trabalhistas deve ser limitada, de acordo com o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, consagrando o acesso ao processo como um dos instrumentos democráticos mais relevantes de garantia dos direitos do cidadão e da proteção à dignidade da pessoa humana.

Diante desta questão, neste estudo procuramos demonstrar que, a subsidiariedade está legalmente no preceito do Art. 475-J do CPC, inserido através da Lei 11.232/2005 no processo trabalhista, que determina a penhora e avaliação dos bens do condenado, ao pagamento de quantia certa ou já fixada em liquidação no prazo estipulado, sob pena acrescida de pagar multa de 10% (dez por cento).

**CAPITULO 1 – HISTÓRICO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS**

Discorremos neste capitulo, toda a evolução humana sobre o trabalho, desde a era primitiva até os dias atuais, passando pelas revoluções industriais, a criação universal dos direitos humanos, as primeiras leis sindicais no Brasil e todas as garantias e deveres dos trabalhadores nas Constituições Federais, e por último o momento do surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho brasileira.

O trabalho é tão antigo quanto o homem, sendo que em todo o período remoto da história, o ser humano primitivo foi conduzido direta e amargamente pela necessidade de satisfazer a fome e assegurar sua defesa pessoal. Estas exigências foram adquiridas através das mãos, que sempre foram o instrumento laboral, e nesta época não era considerado um trabalho, mas sim a constante luta pela sobrevivência.

**1.1 HISTÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**

Ocorre que, todas as manifestações sociais ocorridas na Europa, serviram de inspiração para a formação de movimentos organizados de operários brasileiros. Também pesou o compromisso internacional assumido pelo nosso país ao ingressar na Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes, propondo-se a observar normas trabalhistas, baseia-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no artigo XXIII que determinava: “Todo o Homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentará se necessário, outros meios de proteção social”[[1]](#footnote-1).

Pode-se dizer que essa iniciativa de incluir dentro das normas do tratado, foi alimentada por fontes ideológicas de pensadores e filósofos, que descobriram formas de resolver conflitos socais, cada vez mais presentes nas grandes cidades brasileiras, sendo oriundos da “questão social” causada por condições subumanas da classe trabalhadora.

**1.2 CONQUISTAS GARANTIDAS DOS TRABALHADORES ATRAVÉS DA CLT**

No Brasil, iniciou o direito do trabalho no ano de 1903 com a lei de sindicalização rural e de 1907 a lei que regulou a sindicalização de todas as profissões. Um código de vanguarda para a época em que foi instituída: a ebulição dos movimentos sindicais dos operários na cidade de São Paulo, inspirados pelos imigrantes anarquistas vindos da Itália, e o fato do Brasil ser, à época, um país predominantemente agrário. De acordo com especialistas, o código foi visionário, ao antecipar a urbanização do país. A primeira tentativa de formação de um Código do Trabalho ocorreu no ano de 1917. No ano seguinte foi criado o Departamento Nacional do Trabalho. E em 1923 surgia, no âmbito do então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, o Conselho Nacional do Trabalho.

Mas foi após a Revolução de 1930, com a subida ao poder de Getúlio Vargas, que a Justiça do Trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores realmente despontaram. Vargas necessitava do apoio dos proletariados, então começou a captar algumas das principais reivindicações dos trabalhadores urbanos, reelaborá-las e devolvê-las como uma “dádiva do Estado”, e apresentava estes direitos como um presente para as massas trabalhadoras. É preciso enfatizar que os trabalhadores lutavam há anos por férias, redução da jornada de trabalho, descanso semanal remunerado, salários mínimo, e ao atender aos pedidos das reivindicações, o presidente “Pai dos Pobres” fez como se fosse um presente para os trabalhadores, esquecendo-se das greves, lutas e mortes de lideres sindicais que duraram deste a Constituição Federal de 1888.

Seguindo este entendimento, com o fim do regime militar e a promulgação da [Constituição](http://www.jusbrasil.com/legislacao/1033694/constituição-da-republica-federativa-do-brasil-1988) Federal de 1988, pela Assembleia Nacional Constituinte, dá-se início a uma nova era na vida dos trabalhadores brasileiros.

A Constituição Cidadã, como foi denominada, destaca-se a proteção contra a despedida arbitrária, ou sem justa causa; piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho prestado; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias, licença-maternidade; irredutibilidade salarial e limitação da jornada de trabalho para 8 horas diárias e 44 semanais. Destaque-se, também, a proibição de qualquer tipo de discriminação quanto a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Nota-se, que “no século XX foi o século do trabalho. Foi o século em que este deixou de ser um fato entre outros da existência humana e se tornou seu aspecto central”. Deixou de ser apenas meio de subsistência e tornou-se, para um número cada vez maior de pessoas, elemento constitutivo de identidade**.** E no século XXI, espera-se cristalizar mudanças mais radicais, consagrando o trabalho como um criador permanente de riquezas e transformando os indivíduos em trabalhadores com direitos e deveres. A palavra "trabalho", que na concepção antiga tinha o sentido de sofrimento e esforço, ganhou, uma roupagem social, relacionada ao conceito de dignidade da pessoa humana.

**CAPITULO 2 – CONCEITOS DE EXECUÇÃO NO PROCESSO TRABALHISTA**

Conforme será mencionado neste capitulo, todo trabalhador que se sentir prejudicado financeiramente ou moralmente, tem o direito de pleitear os seus direitos na justiça brasileira, através da reclamação trabalhista, onde serão levados ao conhecimento do juiz os pedidos do labrador contra o seu empregador, cabendo ao magistrado a deferir à sentença e tornar de todos os meio judiciais possíveis à quitação desta causa trabalhista. Devendo o direito trabalhista subsidiar ao direito processual civil as formas e aplicabilidade na execução do valor apurado pela decisão judicial.

Ação Trabalhista ou Reclamação Trabalhista é o direito do trabalhador de reclamar ao Estado sua tutela jurisdicional. Esta relação de trabalho entre empregador e empregado é minuciosamente regulamentada pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) para resguardar os direitos do trabalhador e evitar abusos, tanto do lado do empregador como do empregado. No entanto, existe ainda uma grande quantidade de empresas que violam estas regras, prejudicando os direitos dos trabalhadores. Quando não há um consenso entre patrão e funcionário, sendo a justiça do trabalho é o mecanismo social utilizado para garantir estes direitos.

Para o trabalhador que se sentir prejudicado em algum direito pelo empregador, inicia-se o processo na Justiça do Trabalho, será marcada uma audiência na qual deverão comparecer o empregado, que será denominado reclamante, e o empregador, denominado reclamado. Caso o trabalhador (reclamante) falte à audiência, a ação é automaticamente arquivada e não poderá ser aberta novamente. Caso o empregador (reclamado) falte à audiência, considera-se verdadeira a acusação apresentada pelo empregado, devendo o magistrado dá a revelia do processo. Após a decisão do Juiz, favorável ao trabalhador ou não, pode haver recursos de ambas as partes, o que pode prolongar o processo por até cinco anos. Mas, a qualquer momento, tanto empregado (reclamante) como empregador (reclamado) podem propor um acordo de conciliação. Havendo acordo, o caso se dá por encerrado. Caso o empregador não cumpra com o acordo combinado, ele deverá pagá-lo integralmente e com multa para cada dia de atraso.

A execução trabalhista tem início quando há condenação e o devedor não cumpre espontaneamente a decisão judicial ou quando há acordo não cumprido. A primeira parte da execução é a liquidação, em que é calculado, em moeda corrente, o valor do que foi objeto de condenação. A liquidação pode ocorrer a partir de quatro tipos de cálculos: cálculo apresentado pela parte, cálculo realizado por um contador judicial, cálculo feito por um perito (liquidação por arbitramento) e por artigos de liquidação (procedimento judicial que permite a produção de provas em questões relacionadas ao cálculo).

**2.1 OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E FORMAS DA EXECUÇÃO**

O objetivo da Ação de Execução é transformar os bens do executado em pecúnia ou moeda circulante, para a satisfação de suas obrigações não cumpridas a tempo e a modo. Conforme o artigo 591 do Código de Processo Civil descreve que: “o devedor responde, para o cumprimento de suas obrigações, com todos os seus bens presentes e futuros, salvo as restrições estabelecidas em lei”[[2]](#footnote-2).Assim, este tema torneia o problema do cumprimento na execução provisória do título judicial, pois para que se alcance tal efetividade precisamos liberar valores na execução, realizando o bloqueio de dinheiro e bens, uma vez que o trabalhador é quem ganha com esta atividade.

**2.2 PRINCÍPIOS DA SUBSIDIARIEDADE DO DIREITO TRABALHISTA**

Neste entendimento são os princípios que vão ajudar na ciência normativa a sua criação, interpretação e compreensão de determinadas normas jurídicas; desta maneira, fica evidente que os princípios são verdades ou juízos fundamentais, que servem de alicerce ou de garantia de certeza a um conjunto de juízos, ordenados em um sistema de conceitos relativos à dada porção da realidade, contudo os princípios são assim definidos:

Enunciados lógicos, que fundamentam a condição ou base de validade das demais asserções que compõem dado campo do saber, sendo enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para sua aplicação e integração, quer para elaboração de novas normas[[3]](#footnote-3).

Entretanto, “o significado da palavra princípio é de proposição fundamental, que foi constituída através da percepção das pessoas e de grupos sociais, devido à determinada realidade”[[4]](#footnote-4), sendo após a sua formação irá direcionar, ou seja, demonstrar o caminho para a compreensão, reprodução e até mesmo para recriação desta realidade. Assim, no ramo do Direito, os princípios possuem duas fases diferentes, pois eles atuam, tanto na fase da elaboração do Direito, quanto após a criação da norma, e é nesta última função que os princípios vão ter a sua maior relevância.

De outro lado, em razão do princípio ora estudado, não pode o juiz se eximir de sentenciar. Havendo lacuna na legislação, deve aplicar a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito para solucionar o conflito (artigos 127 do CPC e 4º da LICC). Como decorrência de tal princípio, temos o disposto no art. 5º, LXXIV, da CF, que assim dispõe: “O Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”[[5]](#footnote-5).

**2.3 PROPOSTAS PARA MELHORIA DO DIREITO DO TRABALHO**

As propostas de soluções existentes no judiciário trabalhistas são as mais variadas. Vamos citar apenas algumas:

Para os limites deste texto, diria que o desafio atual é, em linhas gerais, enfrentar os pontos de estrangulamento da jurisdição trabalhista, o qual, pelo menos em alguma medida, procurou identificar.

Nesse escopo, assinalo ser decisivo perceber os espaços para avanço, incorporando-se, nessa tarefa construtiva a cargo do intérprete e aplicador do processo trabalhista, apropriadas ferramentas metodológicas, que não devem dispensar a imaginação e criatividade, sem as quais o Direito estaria mais pobre, eis que confinado a planos ideais e de baixa ductilidade.

Procurarei expor esses espaços para avanço de acordo com a sistemática proposta desde o início dessa investigação, relacionando-os de acordo com o tipo de morosidade a que pretende combater ou superar.

a) maior rigor no exame dos atos processuais das partes, com pedagógica aplicação de sanções processuais (litigância de má-fé, atos atentatórios à dignidade da jurisdição e à justiça etc.).

(...)

b) maior rigor no recebimento de embargos e agravo de petição na fase de execução forçada da sentença, de modo a negar-lhes processamento ante o manifesto descabimento.

(...)

c) a ênfase judicial da coletivização das tutelas é medida que pode contribuir decisivamente para a superação de uma parte da morosidade ativa.

(...)

d) maior atenção sobre as condições socioeconômicas que cercam as propostas de conciliação, de modo a identificar, já no início da contenda os contornos das potencialidades da execução (execuções frutíferas e improváveis, etc)[[6]](#footnote-6).

O autor citou, ainda, ideias relativas à morosidade sistêmica e que dizem respeito a alterações na legislação, o que deixamos de citar para se dar ênfase à matéria ligada ao objeto do presente trabalho.

Observe-se que o autor citou a falta de tempo que o juiz enfrenta para se dedicar ao processo na fase de execução, pois emprega a maior parte de seu tempo na elaboração de sentença na fase de cognição, ou seja, na sentença que decide sobre o que foi pedido pelo empregado. Isso resulta em pouca sobra de tempo para dar atenção ao processo na execução, que é a fase onde o direito se torna materializado no pagamento ao empregado.

A Consolidação das Leis do Trabalho e a legislação processual trabalhista, em muitos aspectos, funcionam bem e devem ser mantidos. O procedimento oral, as tentativas obrigatórias de conciliação, a maior flexibilidade do procedimento, a majoração dos poderes do juiz do trabalho na condução do processo e a irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias, têm obtido resultados excedentes. Não obstante, em alguns aspectos, a exemplo dos capítulos dos recursos e execução, deve-se permitir ao juiz do trabalho buscar a melhoria constante da prestação jurisdicional trabalhista nos dispositivos do Código de Processo Civil e da teoria geral do processo.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com a elaboração deste trabalho, conclui-se que o direito processual civil pode ser aplicado ao processo do trabalho, tanto na face de conhecimento e de execução, ocorrendo omissão do direito do trabalho, deve-se compartilhar das normas do processo civil como os princípios da subsidiariedade no processo do trabalho, aplicando a Lei de Execuções Fiscais para suprir as lacunas encontradas na CLT.

No entanto, a CLT reconhece que a legislação processual trabalhista é permeável à aplicação do direito processual comum, demonstrando existência de lacunas. Por isso, há interpretações divergentes e polêmicas sobre a real dimensão das lacunas no processo do trabalho, chegando alguns autores e doutrinadores a declarar que, cada juiz do trabalho tem seu próprio código de processo, diante da multiplicidade dos conflitos sociais e da dinâmica do direito, sendo que a todo o momento surgem novas questões e problemas necessitando de novas respostas do direito que ainda não estão disciplinadas no ordenamento jurídico brasileiro.

A teoria geral do processo e também a moderna teoria geral do processo do trabalho vêm defendendo um direito mais ágil, que tenha resultados e que seja capaz de garantir não só o cumprimento da legislação social, mais estendendo o direito material do trabalho para todos os litigantes e chegando a uma decisão favorável e justa para a parte prejudicada.

Acreditamos, pois, que, aplicadas às regras que regulam a execução trabalhista deve ser demonstrado que existe um direito justo e reto que coíba, de fato, comportamentos que dificultem ou atrasem o cumprimento da decisão judicial transitada em julgado afastando prejuízo ao credor, sobretudo o reclamante (trabalhador) quem tem no crédito alimentar a razão de sua sobrevivência. Certamente é o que visa a subsidiariedade do art. 475-J do CPC.

Finalmente, concluímos que estamos perto de uma pacificação na questão da subsidiariedade do processo civil dentro da execução processual trabalhista dentro do Tribunal Superior do Trabalho, através dos recursos de embargos de dissídios individuais comentadas neste trabalho. As decisões judiciais estão baseadas no artigo 475-J do CPC garantindo uma maior celeridade e efetividade na persecução do objeto da lide.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ALMEIDA, Cleber Lúcio. **Direito Processual do trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

**Art. 24, § 2, inc. II da Lei de Falência** - Decreto Lei 7661/45.

ASSIS, Araken de. **Doutrina e prática do processo civil contemporâneo**. São Paulo: Editora Rev. dos Tribunais, 2001.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

**Declarações Universal Dos Direitos Humanos**, Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, 1947**.

BRASIL. **Código de Processo Civil. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973.**

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1934**.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988** - Editora LTR – Brasília, 1988. Artigo 114, § 2°.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, artigo 7.º, caput e parágrafo XXX**.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Pesquisa de jurisprudências**. Brasília, 2005. Disponível em: http//www.tst.gov.br/. Acesso em: 05 nov. 2013.

1. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948. [↑](#footnote-ref-1)
2. BRASIL. **Código de Processo Civil. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973.** [↑](#footnote-ref-2)
3. LAMARCA, Antônio. **Execução na Justiça do Trabalho** (Título X da Consolidação das Leis do Trabalho, comentado). São Paulo: Fulgor Ltda, 1962. [↑](#footnote-ref-3)
4. DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. Vol. 5. Ver., Aum. E atual. De acordo com o novo Código Civil. São Paulo: Saraiva, 2004. [↑](#footnote-ref-4)
5. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. [↑](#footnote-ref-5)
6. CHAVES, Luciano Athayde. **A Recente Reforma no Processo:** reflexo no Direito Judiciário do Trabalho. São Paulo: LTR, 2006, p. 56. [↑](#footnote-ref-6)