

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ**

**DANIEL DE OLIVEIRA CLEVE COSTA**

**EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO TRABALHISTA**  
**O papel do Juiz em concretizar a proteção do trabalhador**

**CURITIBA**

**2016**

DANIEL DE OLIVEIRA CLEVE COSTA

**EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO TRABALHISTA**  
**O papel do Juiz em concretizar a proteção do trabalhador**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, Curso de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná.

Prof.<sup>a</sup> Paulo Ricardo Opuszka

**CURITIBA**

**2016**

## **TERMO DE APROVAÇÃO**

DANIEL DE OLIVEIRA CLEVE COSTA

### **EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO TRABALHISTA O papel do Juiz em concretizar a proteção do trabalhador**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, Curso de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

---

Prof.<sup>a</sup> Paulo Ricardo Opuszka  
Orientador – Departamento de Direito Privado – UFPR

---

Prof. Sandro Lunard Nicoladeli  
Núcleo de Prática Jurídica – UFPR

---

Prof. Sidnei Machado  
Núcleo de Prática Jurídica – UFPR

Curitiba, 7 de dezembro de 2016.

## **AGRADECIMENTOS**

À minha mãe Ivani, pelo suporte e amor sempre máximos e incondicionais.

À minha amada Marina Vitória, pelo carinho e motivação proporcionados.

Aos meus amigos, minha segunda família.

Aos ilustres e excelentíssimos autores da quinquagésima edição da Revista Eletrônica do TRT da 9ª região, sobre Execução Trabalhista, que impulsionou a paixão pelo tema.

Às Seções de Estatística do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho pela presteza, atenção e precisão às solicitações de informação.

Ao professor Paulo Opuszka, pela orientação e paciência, e aos membros da banca e mestres da academia.

“Lutar pela igualdade sempre que as diferenças nos discriminem; lutar pelas diferenças sempre que a igualdade nos descaracterize.”

## RESUMO

Esta monografia tem o propósito de investigar em que medida se tem cumprido a execução trabalhista na prática jurídica brasileira recente, a partir de estudo desse instituto através de contextualização histórica e revisão da doutrina pátria mais relevante no tema, aliadas à análise empírica dos resultados obtidos pela justiça trabalhista no que se refere à execução. A partir disso, propõe-se aprimoramento ao instituto bem como abertura ao debate para que se melhore a prestação jurisdicional nesse aspecto. Partindo-se do estudo mais amplo para se finalizar o trabalho num enfoque mais específico, a presente pesquisa conta com uma divisão em três capítulos principais. O primeiro trata da contextualização histórica de desenvolvimento da proteção do trabalhador no mundo moderno, até a solidificação dos direitos humanos e fundamentais do trabalhador no mundo e no Brasil, demonstrando-se onde encontrar essa tutela no ordenamento brasileiro em Constituição e Lei. O segundo capítulo focaliza e concentra o estudo no processo trabalhista enquanto ferramenta de proteção no ordenamento jurídico brasileiro e na execução trabalhista enquanto momento final desse mecanismo. O momento final da pesquisa expõe os dados práticos de congestionamento em execução obtidos por meio do CNJ e dos setores de estatística do Tribunal Superior e do Tribunal Regional local do trabalho. A partir dessas informações, busca-se um esboço de que medidas poderiam melhorar o paradigma apresentado, mormente no que se refere ao poder mandamental do juiz. Abre-se, em último lugar, a discussão para mais possibilidades de aprimoramento do instituto, para que gradativamente possa-se buscar um resultado mais efetivo na prestação jurisdicional trabalhista em termos de execução de seus títulos.

Palavras-chave: Direito Processual do Trabalho. Execução Trabalhista. Poder Mandamental. Proteção do trabalhador. Direitos humanos e fundamentais.

## ABSTRACT

This research has the purpose to investigate in which measures has the labor enforcement been fulfilled in Brazilian recent law practice, as from the study of this institute through historical contextualization and revision of the most relevant doctrine in the theme, this associated with empirical analysis of the results obtained by the labor justice organs concerning execution. Thus, an improvement of the institute is proposed, as well as the opening of the debate to a better jurisdictional provision in this area. Starting from a wider study and coming to a more specific approach in the end, the present research has three main chapters. The first one is about the historical contextualization on the development of worker's protection in the modern time, reaching the solidification of the worker's fundamental and human rights worldwide, demonstrating then their protection in Brazilian's legal order through constitution and law. The second chapter focalizes the study in procedure labor law as tools for protection in our legal order and in the execution as a final moment for this mechanism of protection. Finally, the last topic exposes the data obtained through the CNJ (Nacional Justice Council) and in partnership with the court's statistic sectors. From this, a sketch is intended to be made with measures that could improve the revealed paradigm, mostly concerning Judge's power of attorney. It's sought as well the opening of a discussion to achieve more possibilities to improve the labor enforcement institute. A long-term goal would be more effective results in labor jurisdictional provision, in terms of executing its executive titles.

Keywords: Procedural labor law. Labor enforcement. Attorney powers. Worker's protection. Fundamental and human rights.

## LISTA DE SIGLAS

AP	Agravo de Petição
CCS	Cadastro do Cliente do Sistema Financeiro
CF	Constituição da República Federativa do Brasil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
EC	Emenda Constitucional
MP	Ministério Público
MPT	Ministério Público do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
RE	Recurso Extraordinário
RT	Reclamação Trabalhista
STF	Supremo Tribunal Federal
SV	Súmula Vinculante
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2 ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES E FORMAÇÃO DE UM MECANISMO DE PROTEÇÃO .....</b>	<b>13</b>
2.1 HISTÓRICO DAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES E DA CONQUISTA DE DIREITOS.....	13
2.2 DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES .....	18
2.3 PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES NO BRASIL .....	23
<b>3 O PROCESSO DO TRABALHO E A EXECUÇÃO TRABALHISTA NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES.....</b>	<b>28</b>
3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E SUAS DERIVAÇÕES NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO .....	28
3.2 JUSTIÇA DO TRABALHO COMO FERRAMENTA DE PROTEÇÃO .....	32
3.3 EXECUÇÃO TRABALHISTA COMO CONCLUSÃO DA PRETENSÃO RECLAMADA.....	35
<b>4 EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO TRABALHISTA.....</b>	<b>40</b>
4.1 ESTATÍSTICA: INSSUCESSO NA EXECUÇÃO .....	40
4.2 PODER MANDAMENTAL DO JUIZ COMO FERRAMENTA PARA SE FAZER CUMPRIR A EXECUÇÃO.....	44
4.3 RESULTADOS, PROPOSTAS E DISCUSSÃO .....	48
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>51</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>54</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A situação dos trabalhadores muito mudou desde o chão de fábrica dos operários à época da Revolução Industrial. As primeiras tentativas dos grupos de trabalhadores em conseguir melhorar suas condições de trabalho foram duramente reprimidas pela classe empregadora. As organizações coletivas de trabalhadores, que à época não possuíam classificação jurídica de sindicato e nem outra qualquer, inicialmente sofreram severa repressão. Houve muita luta antes das primeiras associações operárias - que eventualmente tomariam a forma de sindicatos - serem reconhecidas nos ordenamentos europeus. A mencionada repressão, seguida após batalhas violentas pelo reconhecimento, tem como consequência uma terceira fase na formação dos direitos humanos dos trabalhadores e da liberdade sindical, que é a articulação internacional dos trabalhadores no entre guerras. Finalmente, a OIT elenca seus direitos fundamentais. São um padrão mínimo que todo empregador, qualquer Estado deveria resguardar a seus trabalhadores. Trata-se da eliminação da discriminação no emprego e na ocupação, da abolição efetiva do trabalho infantil, da eliminação de todas as formas de trabalho forçado e da liberdade sindical e reconhecimento efetivo da negociação coletiva.<sup>1</sup>

As cartas internacionais que, cada uma a seu modo, tutelam direitos humanos trabalhistas são, principalmente, a declaração universal de Direitos Humanos, a declaração americana de Direitos e deveres do homem, o pacto Internacional dos direitos civis e políticos e o pacto Internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais. Os direitos humanos no plano internacional são universais, indivisíveis, progressivos, invioláveis e absolutos. Essas e outras características são inerentes e necessárias para que se pense a proteção de Direitos Humanos em um plano supranacional. Vale lembrar que a progressividade dos direitos humanos e fundamentais não está relacionada ao progresso econômico dos Estados. Por vezes, inclusive, um progresso econômico massivo não significa um progresso social. Em se tratando dos direitos humanos dos trabalhadores, não raro as modernizações significam, na prática, flexibilização e precarização de Direitos previamente conquistados. Assim, após séculos de luta, é necessário em nosso tempo atentar-se ao conflito que por vezes se percebe entre o progresso e a efetivação dos direitos humanos e fundamentais, mormente, para este trabalho, os dos trabalhadores.

Esta pesquisa tenta contribuir nesse sentido, auxiliando a compreender como se desenvolveu a proteção do trabalhador na era moderna no mundo e no Brasil e como essa

---

<sup>1</sup> Lições extraídas das disciplinas tópicas dos professores membros e de outros, nas áreas de Direito do Trabalho, Direito Internacional do Trabalho e Tutela dos Direitos Humanos.

proteção tem sido efetivada em nosso país nos últimos anos. Busca-se entender quais ferramentas existem para a defesa do trabalhador e como são utilizadas. A Justiça do Trabalho, com papel determinante nesse foco, tem espaço fundamental na concretização dos direitos mencionados; e em último lugar é a execução trabalhista que coloca em prática a efetivação dos direitos que se reconheceram devidos no processo de cognição. O trabalhador encontra seu escudo, no Brasil, na justiça trabalhista, que prontamente o atende, e na linha do tempo do processo, é a execução que conterà as contingências necessárias para se atender ao crédito e se pagar efetivamente o título executivo obtido.

No entanto, diante da morosidade que tem sido vista na prática da execução trabalhista, que se mostrará perante os registros de congestionamento nessa área do processo, a partir dos dados do CNJ, tem sido colocada em risco a efetividade dessa parte do procedimento. A falta de eficácia do nosso ordenamento em garantir que efetivamente se obtenha resposta através do Processo do Trabalho em um momento final coloca em cheque nosso próprio sistema judiciário. Perceber-se-á que não se trata de uma falta de eficiência na administração da justiça ou no trabalho dos juízes, que são realizados com maestria, mas de questões estruturais e procedimentais no modo como se executam os créditos. Assim, busca-se abertura do debate para que se gerem soluções ou aprimoramentos na execução trabalhista.

Esta pesquisa se divide em três grandes blocos. O primeiro capítulo tem o condão de traçar um breve apanhado histórico da proteção dos trabalhadores no mundo moderno, desde a Revolução Industrial. Não se pretende desviar o foco do estudo, mas apenas contextualizá-lo, para que se chegue à página atual da proteção do trabalhador por meio do Processo do Trabalho. Evita-se o anacronismo ao delimitar o início da análise, e busca-se resumidamente compreender como a proteção do trabalhador se desenvolveu no mundo e como ela se efetiva no Brasil de hoje, ou seja, quais as ferramentas constitucionais e legais para tanto.

O segundo capítulo concentra o foco de análise no Processo do Trabalho e na Execução Trabalhista. Passa-se, então, de um momento de pesquisa mais teórico e histórico para um mais teórico e prático. Explica-se através da mais respeitada doutrina pátria a base principiológica que rege o Processo do Trabalho enquanto ferramenta de proteção do trabalhador e qual o papel da Execução Trabalhista em efetivar essa proteção. A lição dos autores soma-se às críticas feitas em suas obras para que se busque a compreensão e, quando necessário, desconstrução do tema para sua eventual reconstrução, a partir de uma abertura de debate e discussão de um tema que pede, no momento, evolução.

Em terceiro lugar, realiza-se um apanhado de dados práticos, empíricos, obtidos através da pesquisa da “Justiça em Números” do Conselho Nacional de Justiça, obtidos também através

dos setores de estatística do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. A partir desses dados busca-se visualizar o congestionamento da execução trabalhista no Brasil, a grande quantidade de processos encaminhados ao arquivo provisório, a demora na conquista de bens reais e efetiva satisfação do credor. Feita essa visualização, busca-se sinergia com o recente estudo sobre poder mandamental do juiz, bem como sobre os procedimentos e partes de procedimentos de execução que poderiam ser melhorados para que se aprimore esse quadro.

Na conclusão da pesquisa, sugere-se abertura de debate e discussão para essa referida melhora de perspectiva na Execução Trabalhista. Muito se obteve na proteção do trabalhador nos últimos séculos, mas não foram conquistas simples e nem fáceis. Os Direitos Humanos e Fundamentais que hoje se veem claros em nosso ordenamento e na normativa internacional, em especial aqui os do trabalhador, devem ser respeitados e efetivados. O objetivo dessa pesquisa é abrir espaço para uma melhoria da efetivação desses direitos no Brasil, iniciando uma discussão que teria por objetivo final o aprimoramento da execução trabalhista, em especial a partir de um melhor aproveitamento do papel do juiz nesse procedimento por meio de seu poder mandamental nesse momento do processo do trabalho.

## **2 ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES E FORMAÇÃO DE UM MECANISMO DE PROTEÇÃO**

O que se pretende com esse capítulo inicial é mostrar a intensidade da luta que ocorrera para que se atingisse as noções que possuímos hoje em tutela de direitos humanos trabalhistas. Isto porque a conjuntura pátria atual é de debate sobre flexibilização de direitos, que quase sempre significa mitigação de direitos da parte hipossuficiente. A realização de um breve histórico desde as primeiras organizações de trabalhadores até a noção de Direitos Humanos e Fundamentais dos trabalhadores como se vê hoje se pretende breve. Apenas para contextualização, buscar-se-á uma sintética linha do tempo entre os primeiros coletivos trabalhistas que viriam a se consolidar no que hoje conhecemos como sindicatos e a noção moderna de proteção constitucional e internacional do trabalhador. Essa proteção é resultado de lutas e desconstrução e reconstrução de direitos e conceitos. Se hoje conhecemos, nesse ramo do Direito Trabalhista e do Direito Processual do Trabalho, com naturalidade, a ideia do princípio da proteção, é porque muito suor e sangue fora derramado séculos atrás na luta por esse reequilíbrio da balança.

Fala-se em reequilíbrio pois trata-se de um exemplo claro de situação em que a Justiça deve funcionar como criadora de desigualdade positiva. De nossos próprios princípios constitucionais conhecemos a ideia de igualdade material. Proteger a igualdade, mas não de maneira simplória e demagoga. Aqueles que em seu contexto encontram-se em tremenda desvantagem e sujeição em relação a outros sujeitos devem encontrar no Estado sua proteção para que se equilibrem as forças. Nesse capítulo, buscar-se-á entender como isso aconteceu no caso do trabalhador em relação ao empregado. O Processo do Trabalho como conhecemos hoje tem sua origem histórica na formação da proteção do trabalhador a partir de determinado momento de luta – o ponto de origem será escolhido com vias de se evitar o anacronismo – e esse traçado desde o chão de fábrica de exploração sem limites até a noção de proteção do hipossuficiente que temos hoje nesse ramo que nos apaixona é o que será explanado nesse capítulo.

### **2.1 HISTÓRICO DAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES E DA CONQUISTA DE DIREITOS**

Desde os tempos mais remotos na história da humanidade, vê-se um hábito nocivo de aproveitamento do homem pelo homem. Aquele com um maior poder em um determinado

contexto, como um parasita suga, em seu proveito, a energia do outro que, pelos motivos mais diversos, se sujeita a isso. Não é difícil encontrar na história documentada registros de servidão e escravidão que datam de milênios atrás. No mundo antigo já se chegava à escravidão por meio de conquista ou catividade como prisioneiro, conseqüentemente por se terem pais ou mães escravos, entre outros muitos motivos. Diz-se que na Atenas antiga um terço da população seria escrava, e há ainda quem defenda que esse método fora essencial para o desenvolvimento dessas pólis ou de tantas outras civilizações que dele utilizaram.<sup>2</sup>

Apesar da relevância, em termos de historiografia, dessa relação entre livres e escravos e das origens do aproveitamento do humano pelo humano, buscar-se-á nesse trabalho traçar um histórico a partir de um momento bastante posterior. Não se entrará, na presente pesquisa, nos pormenores desse momento pré-histórico do Trabalho. Ter-se-á como escopo, então, do histórico de formação das organizações que vieram a conquistar direitos efetivos para os trabalhadores, a análise dos momentos modernos que se sucederam à Revolução Francesa e à Revolução Industrial. Escolheu-se esse ponto de início para que se evite o anacronismo. Os movimentos de operários existentes a partir dessas revoluções, que viriam a ser os primeiros movimentos sindicais, são o cerne da construção da proteção dos trabalhadores como hoje a conhecemos. Por esse motivo, essa será a abordagem histórica que se pretende a seguir.

Sendo o marco inicial por que se busca perpassar a contextualização histórica a Revolução Industrial, impende registrar seu momento cronológico, que sem erro costuma abranger o final do século XVIII e o começo do século XIX. Foi um momento sem precedentes, que revolucionou não somente as indústrias e a tecnologia da época, como também a densidade demográfica dos centros populacionais, a cultura e as relações sociais. Moveu também a economia, uma vez que a máquina e os outros inventos tecnológicos da época inovaram e amplificaram o modo como se produz.<sup>3</sup>

No que tange as relações de trabalho – aqui em sentido simplório e por falta de termo melhor – da época, percebeu-se uma queda generalizada nas relações de servidão que até alguns momentos históricos anteriores vigorava. Liberaram-se as obrigações feudais, abrindo espaço para todo um novo modo de produção e conseqüentemente um novo modo de se prestar serviço, de se produzir e de se utilizar a força de trabalho. Foi o ponto de conclusão da exploração industrial que já se via crescente desde o final do século XVI na manufatura de produtos. A migração para as cidades e o surgimento das primeiras cidades chamadas industriais pode ser

---

<sup>2</sup> OLEA, Manuel Alonso. Introdução ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 1984, p. 66-73.

<sup>3</sup> OLEA, Manuel Alonso. Introdução ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 1984, p. 159-165.

vista como conclusão de um ponto de mudança no modo como se vivia, ou ainda como consequência da revolução tecnológica da época.<sup>4</sup>

As novas condições de trabalho da época, muito degradantes, moveram o mundo no que tange à ideia de intervencionismo nas relações de trabalho. A expansão da Revolução Industrial para o mundo no século XIX alterou profundamente a exploração da mão de obra. Acumulou-se uma grande densidade populacional nas cidades e, com isso, mão de obra excessiva e campo para o abuso. As condições de trabalho eram precárias. As primeiras máquinas industriais eram experimentais e os acidentes de trabalho banalmente comuns. Sem qualquer medida de segurança de trabalho e muito menos qualquer tipo de previdência, os trabalhadores ficavam desamparados.<sup>5</sup>

Além disso, a jornada de trabalho não possuía um regulamento que protegesse de maneira alguma a hipossuficiência do trabalhador em relação àquele que, à época, era detentor dos meios de produção. Desse modo, não raro as jornadas ultrapassavam dez, doze, quatorze horas diárias de serviço. Fala-se ainda dos aprendizes à época, que eram crianças criadas dentro das fábricas, com o intuito de ser uma mão de obra ainda mais barata do que o trabalhador adulto, necessitando apenas de moradia e alimentação. Essa condição atroz dos trabalhadores nas primeiras indústrias na Europa do século XIX levaram às revoltas que desembocaram, posteriormente, na proteção do trabalhador frente ao empregador. Generalizou-se, então, a ideia de uma legislação social ou trabalhista. A partir desse momento começou a se falar em um mínimo de garantias ou proteção que fosse irrenunciável. Falou-se ainda do Estado com papel de interventor nas relações de trabalho para assegurar esse mínimo de Jus cogens aos trabalhadores.<sup>6</sup>

A consequência da Revolução Industrial – e também da Revolução Francesa – para o ideário de proteção do trabalhador foi o nascimento do movimento operário, ou da junção ou coletivo de operários organizando-se em busca de reconhecimento e melhoria de direitos. Trata-se daquilo que viria a ser conhecido como o movimento sindical, e que viria a se afirmar e batalhar pelos direitos dos trabalhadores até a data presente. Cita-se a Revolução Francesa pois possui papel crucial, aliado ao da Revolução Industrial. Diversos países à época em desenvolvimento na Europa, bem como os Estados Unidos da América, adotaram o ideário liberalista proposto a partir da Revolução Francesa. O *laissez-faire* foi o que garantiu uma

---

<sup>4</sup> OLEA, Manuel Alonso. Introdução ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 1984, p. 165-171.

<sup>5</sup> BRASIL. Evolução das Relações Trabalhistas. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>>. Acesso em 25 out. 2016.

<sup>6</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. São Paulo: LTR, 1987, p. 81.

posição de não intervencionismo do Estado e o que consolidou o liberalismo, uma excessiva liberdade contratual e individual. Essa liberdade meramente formal, que não levava em consideração as desigualdades conjunturais entre sujeitos de poderes distintos em determinada sociedade, teve como consequência atrocidades no que tange a exploração do homem pelo homem. Então é que se encaixa a situação da Revolução Industrial, quando o fortalecimento brutal das indústrias levou os empregadores a aproveitarem-se da situação de ampla liberdade contratual. A partir desse momento é que se impõe aos trabalhadores as condições mais vis de trabalho de que se falou nos parágrafos anteriores. Não havia opção boa para os trabalhadores da época. Eventualmente essa mesma liberdade jurídico-política veio a repercutir em movimentos trabalhistas e intelectuais que vieram de encontro a toda essa exploração.<sup>7</sup>

Essa nova ideia de relação empregatícia e as mazelas de sofrimento humano que vinham acontecendo tornaram claro que haveria de se impor limites à falácia liberal sem limites da época. O Direito vigente – mormente baseado no Direito Civil – não deu conta desse novo tipo de relação social e de suas consequências. É nesse contexto que começa a surgir o que viria a ser conhecido como sujeito coletivo, sobrepondo ou de certo modo transcendendo a ideia única do Direito Civil da época, que era a de sujeito individual relacionado a liberdades individuais. Não mais se poderia explicar a relação empregatícia a partir do modelo de proposição jurídica liberal ou individual. O que trouxe à tona o erro desse liberalismo excessivo foi o movimento sindical, desde suas primeiras e precárias expressões.<sup>8</sup>

Mudanças desse porte numa organização jurídica ou social exigem uma certa força que atinja a inércia. Nesse caso, personagem importante no nascimento da proteção do trabalhador fora o empresário Robert Owen. Diz-se o pai da legislação trabalhista, por ter sido, até onde se tem conhecimento, um dos primeiros a, de certo modo, restringir os abusos presentes à época. Em suas fábricas de tecidos na cidade de New Lamark, na Escócia, foi pioneiro ao propor a proteção do trabalhador através de determinadas ferramentas. Trouxe ideias que para a época foram revolucionárias, através de seu livro “A New View of Society” de 1813. Além disso, propôs no congresso a celebração de um tratado internacional que viesse a limitar a jornada de trabalho, em 1818. Hoje tem-se visões variadas a respeito do nascimento dessas primeiras normas de trabalho e ainda das normas em geral, como também regulamentadoras de concorrência, talvez em papel tão importante quanto o de proteção. Não há, como negar, contudo, que a instituição desse tipo de regulamentação e limitação do abuso do trabalhador frearam as condições realmente maléficas que os operários sofriam à época. Além das medidas

---

<sup>7</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. São Paulo: LTR, 1987, p. 82.

<sup>8</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2015, p. 94-95.

citadas, o empresário colaborou com Robert Peel na aprovação de um instituto que pretendia limitar a contratação de trabalho de menores de idade.<sup>9</sup>

À época, era extremamente comum, como já citado nesse trabalho, crianças com menos de dez anos trabalhando em condições de atrocidade, recebendo menos que os adultos – por vezes apenas seu sustento e um local para viver, sem a menor condição de saúde. O trabalho conjunto de Owen e Peel visou a proibir o emprego de crianças com menos de 9 anos, bem como limitar em 12 horas a jornada do empregado menor de 16 anos, em 1819. Para os padrões de hoje é de clareza solar o absurdo dessas limitações, mas para a época foi uma revolução protecionista, uma vez que esses trabalhadores não encontravam o menor tipo de proteção. Além das medidas regulatórias adotadas em suas fábricas e em suas iniciativas perante o legislativo da época, Owen colaborou com o incentivo da coletivização dos operários em sindicatos (trade unions). A junção e organização do trabalhador foi de suma importância para que se conjugasse força para batalhar por melhores condições de trabalho digno, sendo até hoje o meio pelo qual se luta por direitos nessa seara.<sup>10</sup>

Essa iniciativa como pioneira da perspectiva do empregador, além de outras da mesma época em reação às atrocidades que se cometiam, foram responsáveis pela formação e desenvolvimento, bem como solidificação dos mecanismos de proteção que temos hoje.

Entre as manifestações, pode-se citar o Peel's Act de 1802 na Inglaterra como primeiro diploma legal para restringir a utilização do trabalho de menores. É uma primeira fase com institutos responsáveis por reduzir minimamente a violência brutal sofrida pelo operário da época. Na França temos o exemplo dos Conseils de prud'hommes, que a partir de 1806 começaram a tentar reduzir ou restringir algumas explorações incoerentes à menor ideia de humanidade, como o trabalho de crianças no subsolo, bem como limitar a jornada do menor de 13 anos, entre outras garantias que levaram décadas para se consolidar. Essa primeira fase foi seguida por uma segunda fase de sistematização e consolidação da proteção do trabalhador.<sup>11</sup>

Trata-se do período compreendido entre meados do século XIX quando diversos desses primeiros diplomas já haviam sido editados e a Primeira Guerra Mundial, acompanhada do desenvolvimento da OIT – percebe-se que anterior à própria formação da ONU – e da promulgação da Constituição de Weimar, eventos que vieram a ocorrer no traslado de 1919. O marco de início dessa segunda fase encontra como ícone a publicação do Manifesto Comunista em 1848, bem como o movimento populacional cartista na Inglaterra e a Revolução de 48 na

---

<sup>9</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do Trabalho. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 9-10.

<sup>10</sup> Ibidem, p. 11.

<sup>11</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2015, p. 99.

França. É marco decisivo para a história da proteção do trabalhador pelo fato de se mostrar ao mundo as reivindicações trabalhistas através de, então, movimentos organizados e coletivos. Após esse momento, o movimento operário e sindical avançou e recuou alternadamente até o momento da Primeira Guerra Mundial, o que ocorreu de certo modo paralelamente até mesmo ao movimento socialista. Deu-se origem a um novo ramo jurídico propriamente objetivando a atuação operária e sua proteção. Crescem leis trabalhistas como ferramenta de proteção do trabalhador em diversos países.<sup>12</sup>

Uma terceira fase então e fundamental e consolidante da proteção do trabalhador a nível internacional e mundial ocorre logo após a Primeira Guerra Mundial. Oficializa-se então um ramo de Direito do Trabalho. A Constituição Mexicana de 1917 e a formação da OIT lançam ao mundo uma ideia que desde então não mais se apaga – e não deve se deixar apagar com as tendências contemporâneas de flexibilização – de proteção do trabalhador, de trabalho digno, proteção daquele que é hipossuficiente em relação ao sujeito que o emprega.<sup>13</sup>

Esse ideário de proteção se institucionaliza em institutos internacionais cogentes e em normas domésticas de diversos países, desembocando quase um século depois na agenda do trabalho decente e proteção do trabalhador vinculado ao direito ao trabalho que vemos hoje. A partir dessa consolidação ou oficialização da proteção do trabalhador, as décadas seguintes foram frutíferas no desenvolvimento de garantias a serem observadas e mecanismos para que sejam elas protegidas. Os Direitos e Garantias, bem como suas ferramentas de proteção, que foram se desenvolvendo desde esse mencionado período pós Primeira Guerra Mundial até a contemporaneidade se explicitam e explicam no próximo tópico.

## 2.2 DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES

Direitos Humanos e Fundamentais são um grupo de direitos ou garantias que se busca prezar pelas pessoas em geral, sem restrição a um determinado grupo. Têm natureza pessoal e extrapatrimonial, mas por muito tempo restringiram-se a direitos civis e políticos. Os movimentos sociais e históricos a que se referiu no tópico anterior acordaram o mundo para a questão social, e ascenderam a discussão dos Direitos Humanos e Fundamentais a um novo patamar ou nova dimensão adicional, a dos Direitos Sociais. Trata-se de um mínimo ético que deve ser preservado em nome de uma dignidade social ou ambiental de cada cidadão ou mesmo cada pessoa. Transcendem as liberdades cidadãs, podendo ser considerados direitos

---

<sup>12</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2015, p. 100-101.

<sup>13</sup> Ibidem, p. 102.

promocionais, uma vez que tem como meta promover o indivíduo a uma situação mais digna e, especificamente na seara da proteção do trabalhador, resguardá-lo contra a opressão completa pelo processo econômico.<sup>14</sup>

É nesse encaixe jurídico que se encontra a proteção do trabalhador e os Direitos Humanos e Fundamentais dos Trabalhadores. No que tange os direitos sociais do trabalhador, os entendimentos a partir dos princípios obrigacionais de Direito Civil mostram-se insuficientes para abranger a matéria. Trata-se de direitos subjetivos no sentido mais tradicional da palavra, mas de garantia, de modo peculiar. Nesse aspecto é que as cartas sociais internacionais tanto colaboraram, uma vez que se tratava de novo paradigma que quebrou aquele até então imposto por uma política liberalista que oprimia as massas operárias no momento anterior.<sup>15</sup> O principal exemplo claramente é a Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 ao declarar que todo homem tem direito ao trabalho, que é necessária a observância rígida à igualdade de salários para igual serviço, ou ainda ao afirmar a garantia a uma remuneração justa e satisfatória para uma existência digna para si e sua família.<sup>16</sup>

O Tratado de Versalhes, contudo, que décadas antes criou a Organização Internacional do Trabalho, já possuía declarações semelhantes. A partir dessas cartas internacionais que revolucionaram o modo como se pensam os Direitos Humanos, as Constituições de diversos países também adentraram o tema dos direitos do trabalhador e sua proteção em seus institutos, desde a Constituição Mexicana de 1917 até nossa Constituição da República de 1988.

Dada, então, a evolução na definição de Direitos Humanos e Fundamentais com enfoque nos Direitos do Trabalhador, vale a pena elencar, ainda que de modo conciso e sintético, algumas das mais importantes garantias nesse sentido. No que se refere aos Direitos Humanos do Trabalhador, Amauri Mascaro Nascimento tem compilação de explicações concisas sobre os institutos mais importantes, em que se baseará esse tópico. Lembra-se que os Direitos Humanos comuns de todos os cidadãos ou ainda de todas as pessoas, como aqueles civis e

---

<sup>14</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Teoria General del Derecho del Trabajo. São Paulo: LTR, 1999, p. 307-310.

<sup>15</sup> Ibidem, p. 311-313.

<sup>16</sup> ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em 25 out. 2016.

#### Artigo XXIII

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

políticos, também são direitos do trabalhador, mas a proteção dos direitos deste vai além, tratando de garantias relacionadas especificamente com o labor, como o direito a salário justo, a emprego, a jornada razoável de trabalho, a descanso remunerado, entre outros. Segundo esse autor, os Direitos Humanos do trabalhador não se confundem com as garantias de efetividade (que costumam se dar no polo dos Direitos Fundamentais da legislação ou Constituição internas). Estas últimas pressupõem a organização da sociedade e de trabalhadores, são os meios para que se atinjam os fins que são os Direitos Humanos.<sup>17</sup>

Mascaro Nascimento inicia sua enumeração dos Direitos Humanos do Trabalhador a tratar do direito à vida, saúde e integridade física. Ainda que, em leitura do ordenamento internacional que trata de Direitos Humanos, possam-se dizer direitos humanos em sentido amplo, essas garantias têm seu respaldo específico na seara da proteção do trabalhador. Exemplo claro é o das normas sobre segurança e medicina do trabalho, que visam tratar desses temas da saúde, vida e integridade física na seara trabalhista.

O autor faz um breve histórico da proteção desses direitos desde a Revolução Industrial, quando vieram a ter mais importância e serem debatidos; tal apanhado, contudo, não é de grande pertinência para o tema da presente pesquisa, sendo suficiente a contextualização histórica geral feita previamente. Afirma, porém, que na contemporaneidade a segurança e higiene do trabalho são objetivos a serem alcançados pelas leis dos países, com medidas de segurança e exigências mínimas para os locais de trabalho. Quaisquer que sejam as especificações técnicas dos mais diversos trabalhos exercidos no mundo contemporâneo, o ambiente deve conter as garantias mínimas para a preservação da pessoa do trabalhador.

Essas garantias mínimas, mínimos padrões de segurança contra o perigo que o ambiente de trabalho deve conter, cabem ao direito regulamentar. Em resumo, segundo o autor, a segurança e higiene do trabalho devem observar o complexo homem-máquina, o complexo trabalhador-ambiente, equipamento e equipe pessoais, médicas e profissionais, bem como o complexo trabalhador-comunidade. A segurança do trabalho então seria esse ajuntamento de fatores sobre as instalações e ambiente de trabalho, incluindo máquinas e o que mais for exposto ao trabalhador durante sua jornada, de modo que se tenha um ambiente digno, segundo regras básicas de garantia de saúde e integridade.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Teoria General del Derecho del Trabajo. São Paulo: LTR, 1999, p. 314-315.

<sup>18</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Teoria General del Derecho del Trabajo. São Paulo: LTR, 1999, p. 316-319.

A mencionada enumeração e explicação dos Direitos Humanos dos Trabalhadores, fundamentais para o entendimento da proteção do mesmo, tem continuidade na menção ao Direito ao Emprego, vinculando-se em seguida o direito ao descanso e à não-discriminação, haja vista que complementam o primeiro, quando se busca falar de um emprego digno ou, mais recentemente, de trabalho decente. O direito ao emprego possui duas interpretações possíveis na doutrina nacional e internacional atual do direito trabalhista. O sentido mais clássico, técnico-jurídico, trata do direito de se permanecer no emprego, tutelado inclusive pelo princípio da continuidade da relação trabalhista. A outra interpretação possível seria aquela que trata da efetivação do direito ao emprego, mormente no que tange as políticas públicas de geração de emprego ou desembaraço econômico, para mais ampla abertura dos postos de trabalho e luta contra o desemprego.<sup>19</sup>

No Brasil, o magistrado e doutor Leonardo Vieira Wandelli desenvolve o tema com clareza. Segundo ele, em análise minuciosa de tratados internacionais e dos fundamentos da república federativa do Brasil em constituição aliados aos seus princípios de ordem econômica e busca de pleno emprego, não há como se pensar em dignidade da pessoa humana sem vinculação ao trabalho. Este seria “dimensão essencial para uma vida digna”, sendo, dentre os direitos sociais, um dos mais – senão o mais – importante deles, porquanto os outros de certo modo dele o derivam. Não deixa o magistrado de colocar em tela o paradoxo de se buscar garantir a todos o trabalho em uma sociedade capitalista, sua visibilidade, enfim. A esse respeito o autor prepara todo um apanhado histórico que por si já faz valer a leitura de sua obra. Inobstante, deve-se primar e buscar pela garantia de que se ofereça, tanto quanto possível, posições dignas de trabalho a todos.<sup>20</sup>

Retornando à enumeração de Direitos Humanos dos Trabalhadores, Amauri Mascaro Nascimento, como dito, traz elo entre o direito ao trabalho com o direito ao descanso e ausência de preconceito. Segundo o autor, até na sociologia pode-se justificar esse direito historicamente conquistado de descanso. Não necessariamente uma inatividade, o descanso pode recarregar o sujeito de diversas maneiras, sendo qualquer ocupação não imposta pelo e não relacionada ao empregador. Quanto à não-discriminação, é citada a convenção número 111 da OIT, a dizer que discriminação seria qualquer distinção ou exclusão a se basear em raça, cor, sexo, religião, opinião política ou origem nacional. A Declaração Universal de Direitos Humanos aprofunda

---

<sup>19</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTR, 2012, p. 35.

<sup>20</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTR, 2012, p. 35-39.

o tema ao defender e tipificar o princípio da igualdade salarial. Cita-se ainda na obra do autor a Convenção sobre Eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, de 1979, em que claramente se define, no art. 11, o direito ao trabalho, direito às mesmas oportunidades, direito de escolha pela profissão, direito de igualdade de remuneração, proibição da despedida com causa na maternidade, entre outros. Prima-se, então, de certa forma, por uma igualdade material atrelada à própria proteção do trabalhador.<sup>21</sup>

A enumeração de direitos, ainda que não ilumine toda a dimensão da proteção ao trabalhador no âmbito internacional e doméstico, é suficiente para o propósito desse trabalho. Encerra-se, na obra de Amauri Mascaro Nascimento, com a explanação do direito ao salário e do direito de liberdade sindical. Este último, apesar das diversas outras facetas que também possui enquanto ferramenta do trabalhador para buscar sua proteção frente ao empregado, comumente se relaciona ao salário por ser o principal instrumento contra seu não-pagamento. O autor diferencia salário vital e salário justo.<sup>22</sup>

O primeiro seria aquele garantido em constituição – ou ainda em norma internacional – com objetivo de garantir ao trabalhador seu sustento e de sua família, bem como necessidades básicas e pessoais. O segundo, por outro lado, seria a efetiva remuneração de um serviço prestado segundo critérios de justiça social e princípio de equidade. O direito ao salário ou remuneração é clássico na proteção do trabalhador, estando muito bem definido em doutrina nacional e internacional, na legislação pátria e na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Inúmeras convenções da OIT (26, 95, 100, 109, 110, 131, 156) bem como recomendações tratam, ainda, do salário mínimo, da isonomia salarial, da proteção ao salário, etc.

Não são todos os países que garantem internamente a proteção ao salário digno, e as revoluções econômicas recentes, com especial atenção para a globalização, apenas reforçam a necessidade de uma normatividade cogente para proteger esse direito. Para que o trabalhador tenha como se unir a seus iguais e lutar por esse e outros tantos direitos e garantias definidos como garantias humanas básicas, defende-se como direito humano do trabalhador a liberdade sindical. A Convenção nº 87 da OIT possui quatro grandes garantias universais que se examinam a esse respeito: fundar, administrar, atuar e afiliar-se a sindicatos.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Teoria General del Derecho del Trabajo. São Paulo: LTR, 1999, p. 320-330.

<sup>22</sup> Ibidem, p. 331-333.

<sup>23</sup> OIT. Convenção n. 87 Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-protecao-ao-direito-de-sindicalizacao>>. Acesso em 07 nov. 2016.

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Nascimento defende que o trabalhador deve ter o direito de elaborar seu sindicato ou seu conjunto de trabalhadores representados independentemente de previa autorização do Estado, pois o interesse é diretamente do trabalhador em defesa de seus direitos. Assim, os mesmos empregados é que devem administrar e eleger democraticamente os melhores interesses de sua categoria. Essa garantia não seria efetiva ou eficaz se fosse possível por parte do Estado a dissolução ou extinção do sindicato, bem como suspensão de suas atividades. É condição para que a liberdade sindical seja factível.<sup>24</sup>

### 2.3 PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES NO BRASIL

A proteção dos direitos dos trabalhadores no Brasil é, em grande parte, semelhante àquela dos sistemas regionais próximos e do sistema global, com seu núcleo nos direitos e garantias explanados no tópico anterior. Deve-se isso ao fato de que o Brasil é signatário da maioria dos acordos, convenções, tratados no que tange o Direito Internacional do Trabalho e a proteção de direitos humanos em nível internacional. Subordina-se, inclusive, às cortes internacionais no que se refere a esse tema. Internamente, a proteção do trabalhador no Brasil se dá por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, aliada à Constituição Federal – que veio, de certo modo, a ampliar o rol de direitos e seu nível de proteção em relação à CLT – em conjunto, ainda, com as leis e acordos específicos de cada categoria.

Sérgio Pinto Martins prepara em sua obra apanhado histórico resumido que claramente contextualiza a posição do Processo do Trabalho brasileiro como ferramenta de proteção do trabalhador. Houve iniciativas anteriores à CLT, no país, que de certo modo a influenciaram. Entre esses institutos pré-históricos do processo trabalhista brasileiro, encontram-se a Lei nº 1.637 de 1907 e a Lei estadual de São Paulo nº 1.869, de 1922 que criaram, respectivamente, Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem e Tribunais Rurais em São Paulo, estes últimos compostos por Juiz de Direito e também representantes do trabalhador e do fazendeiro. Foram iniciativas rudimentares, antes ainda de se pensar na autonomia de uma Justiça do Trabalho. Segundo o autor, a formação do nosso sistema de proteção interno, mormente em seu momento de criação e no que se refere à CLT, em muito deve à Carta del Lavoro italiana de 1927. Assevera-se que do referido sistema adota-se o modelo corporativista e as Juntas de Conciliação e Julgamento, bem como as Comissões Mistas de Conciliação.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Teoria General del Derecho del Trabajo. São Paulo: LTR, 1999, p. 333-338.

<sup>25</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito Processual do Trabalho. 38 ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 51.

Em 1932 desenvolvem-se as Juntas de Conciliação e Julgamento, a partir do Decreto nº 22.132. Tratava-se de composição de um Juiz neutro, um representante do empregado e um representante do empregador como vogais. Havia listas para esses vogais e suplentes, indicados para o então Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais pelos sindicatos e associações. As partes, já com suas provas e testemunhas, deveriam comparecer à audiência sob pena de revelia, sendo notificados por via postal. É interessante apontar que menores poderiam pleitear sem a assistência de responsável legal. O juiz presidente possuía poderes para diligenciar ao longo do processo. Percebe-se, precariamente, um sistema já semelhante ao que viria a ser institucionalizado pela CLT. Um fator vital a ser observado nisso que pode ser considerado uma das primeiras expressões do processo trabalhista brasileiro encontra-se na execução.<sup>26</sup>

A Justiça do Trabalho da época tinha apenas poder no que se refere à fase que hoje conhecemos como de conhecimento do processo, mas não na de execução. Essa Justiça conhecia e julgava dos dissídios individuais, mas estes eram executados pela justiça comum, que possuía, inclusive, o poder de anular as decisões. Uma vez que essas juntas tinham competência para os dissídios individuais, cabia às mencionadas Comissões Mistas de Conciliação a responsabilidade pelos conflitos coletivos, mormente no que se refere à interpretação de Convenções Coletivas. Havia uma grande quantidade de municípios sem sindicatos ou associações, o que enaltece ainda mais o papel, à época, dessas Comissões. Na prática, contudo, tinha um papel bastante semelhante a um órgão arbitral, uma vez que sua atuação era esporádica e, as controvérsias interpretativas a respeito das Convenções, usuais. Mais alguns decretos e leis desenvolveram aos poucos o ramo, desembocando nas próximas Constituições (1934, 1937) e posteriormente, na compilação da CLT.<sup>27</sup>

A Constituição de 1934 instituiu a Justiça do Trabalho como competente para dirimir conflitos de trabalhadores, mas sem caráter de órgão do Poder Judiciário, ou seja, a ela não se aplicava o capítulo que tratava da Justiça Comum. A Constituição de 1937 em pouco mudou esse caráter marginal, em relação ao Poder Judiciário, da justiça trabalhista. De certo modo repetiram-se as normas anteriores, mantendo-se a questão trabalhista numa espécie de esfera administrativa. Nos anos seguintes intensos debates doutrinários tomaram espaço pelo país a respeito da competência dos juízes do trabalho, bem como do caráter da justiça trabalhista. A constituição vigente no momento, como apontado, não reconhecia essa justiça como parte do Poder Judiciário – o que só viria a acontecer com a Constituição de 1946, já pós CLT – mas a

---

<sup>26</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. 38 ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 51-52.

<sup>27</sup> *Ibidem*, p. 53.

doutrina aos poucos aceitaria o espaço desse ramo judiciário, bem como o Supremo Tribunal Federal, que cedo já reconhecera a natureza jurídica dos tribunais trabalhistas.<sup>28</sup>

Do exposto, tem-se que o Processo do Trabalho brasileiro como o conhecemos hoje começou a tomar sua forma estrutural a partir da CLT, em 1943, trata do processo do trabalho a partir do seu art. 643, e ainda mais a partir da Constituição de 1946. Esta Carta Constitucional que finalmente iluminou como fato a presença dos tribunais e juízes do trabalho como parte do Poder Judiciário da União. Em seu art. 122<sup>29</sup> estabelecia como órgãos dessa justiça especializada o Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e as Juntas de Conciliação e Julgamento (estas últimas que viriam a ser substituídas pelas Varas do Trabalho com a extinção da representação classista na EC nº 24 de 1999). Outros detalhes foram afixados nessa Carta Constitucional, como o quantitativo de tribunais, suas competências, entre outros tantos regulamentos.

A Constituição posterior, de 1967, repete em muitos aspectos o estabelecido em seu antecedente, no que se refere à divisão da Justiça do Trabalho. Houve disposições e decretos posteriores sobre a aplicação de normas processuais no Brasil no que tange o processo do Trabalho, mas a estrutura básica desse ramo jurídico permaneceu, uma vez que vigora até hoje a CLT, principal fonte de direito trabalhista e processual trabalhista no Brasil. Em seu texto originário, a Constituição social de 1988 pouco mudou a estrutura já conhecida, mantendo-se a representação classista e alterando-se apenas algumas composições. Apenas em 1999, como já citado, extingue-se a representação classista, após décadas mudando mais significativamente a estrutura da Justiça do Trabalho. As Emendas posteriores vieram a fazer maior diferença, passando em nossa mais atual contemporaneidade o Direito do Trabalho e Processo do Trabalho por período de graves mudanças, em que se deve estar absolutamente atento e vigilante para que não se mitiguem direitos. Houve algumas alterações estruturais além da Emenda 24, como a instituição do procedimento sumaríssimo, das Comissões de Conciliação Prévia ou ainda, talvez mais significativamente, a Emenda nº 45 de 2004, que repaginou a estrutura da Justiça do Trabalho no Brasil.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. 38 ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 54-55.

<sup>29</sup> Art 122 - Os órgãos da Justiça do Trabalho são os seguintes:

I - Tribunal Superior do Trabalho;

II - Tribunais Regionais do Trabalho;

III - Juntas ou Juízes de Conciliação e Julgamento.

<sup>30</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. 38 ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 55-58.

Esses pontos mais recentes e que vigoram na presente data serão tratados em tópico específico a respeito da Justiça do Trabalho como ferramenta de proteção do Trabalhador. Vale, contudo, mais uma vez e incansavelmente, observar-se a necessidade de atenção, em momento crucial na história da proteção do trabalhador no Brasil, para que não se deixem mitigar-se direitos muito duramente conquistados, sob uma vaga bandeira de “flexibilização”.

Quanto aos direitos tutelados no Brasil para os trabalhadores, segue-se a estrutura, como dito, da proteção internacional. Na CLT vemos em seu título de normas gerais normas regra a respeito da identificação profissional, da duração do trabalho, do salário mínimo, das férias, da segurança e medicina do trabalho, cada qual em seu capítulo específico. Percebe-se, ainda, um título destinado às normas especiais de tutela do trabalho, questões específicas de determinadas classes já explicadas e regulamentadas em própria CLT, somando-se àquelas presentes nos acordos e convenções coletivas. Segue-se, em títulos da Consolidação, ao contrato individual de trabalho, que por si só já garante determinados direitos ao trabalhador, como a garantia de que não haja alterações que não em seu benefício, como as estabilidades, a garantia de aviso prévio, entre outros.

A liberdade sindical, de suma importância na tutela internacional de direitos humanos no que se refere aos direitos trabalhistas, mostra também na CLT seu caráter imperativo, reservado nesse dispositivo um título específico para a Organização Sindical. A regulamentação busca ser completa, tratando desde a instituição sindical e associação em sindicato até a contribuição sindical e penalidades, passando pelo reconhecimento do sindicato, sua administração, pelas eleições sindicais, direitos dos sindicalizados, gestão financeira e etc.

A Constituição Federal de 1988 tem como função trazer o caráter fundamental ou até de normas princípio para a proteção do trabalhador, uma vez que seus direitos estão elencados como Direitos e Garantias Fundamentais, fazendo parte do segundo título da Carta. É definido como princípio fundamental da república o valor social do trabalho<sup>31</sup>, o que, aliado à alocação dos direitos dos trabalhadores nos direitos e garantias fundamentais, conferem à proteção do

---

<sup>31</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

trabalhador no Brasil o caráter de cláusula pétrea. De acordo com o jogo constitucional atual, então, os direitos garantidos em Constituição ao trabalhador não se podem reduzir.

A tendência atual de um discurso do acordado sobre o legislado é grave nesse aspecto, o que pede uma nova tendência, que venha a quebrar esses paradigmas atualmente impostos por uma política neoliberalista, que oprime as massas em favor das castas de nossa sociedade que demonstram profundo desinteresse pelas causas populares, assim demonstrando uma inocuidade irreverente, que tange buscar um horizonte taciturno e sombrio para os trabalhadores e operários, revelando um cinzento viver para toda a população.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, além de aumentar, como mostrado, a força da norma trabalhista e da proteção do trabalhador em caráter doméstico para o nível de cláusula pétrea e de direito cogente, também tem, como citado, o escopo de definir um mínimo de direitos em geral ainda mais amplo, completo e benéfico do que aquele já determinado pela CLT. Não se anulam ou revogam os institutos, mas a Carta de 1988 vem de certo modo complementar e solidificar as garantias de 1943, bem como reforçar sua estrutura. Os direitos que já foram mencionados como capítulos ou seções de capítulos da CLT permanecem, mas alguns deles são aumentados ou melhorados na Constituição de 88, valendo-se então o definido nesta última. É exemplo a hora extra mínima de cinquenta por cento garantida em Constituição<sup>32</sup>, enquanto aquela garantida na CLT poderia possuir valores menores. Desse modo, em número e grau a Constituição da República complementa e amplia a proteção do trabalhador, sendo fonte muito valiosa para as categorias de empregados.

---

<sup>32</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

...  
XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

### **3 O PROCESSO DO TRABALHO E A EXECUÇÃO TRABALHISTA NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES**

Feita a contextualização e situando-se o objeto da pesquisa na conjuntura local e atual, parte-se ao momento teórico e prático, em que se busca explicar os mecanismos pátrios de proteção do trabalhador para então sugerir e debater como melhorar sua efetividade.

Neste capítulo pretende-se especificar o foco da pesquisa, mostrando como se trabalha a proteção do trabalhador no Brasil a partir da ferramenta existente, que é o Processo do Trabalho. Ele é rígido, assim como o Direito do Trabalho em si, pelo princípio da proteção, mas como se mostrará, este princípio encontra no ramo processual outro significado e modo de ser. Explanar-se-á, então, a função da Justiça Trabalhista nesse interim e como a Execução, como parte final do atendimento da demanda, onde se veem os resultados para o credor – que outrora fora o trabalhador com direito ou garantia violado – tem papel fundamental no efetivo cumprimento da prestação jurisdicional.

#### **3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E SUAS DERIVAÇÕES NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO**

Um ordenamento jurídico sólido e efetivo é composto por normas regra e normas princípio. Estes devem existir, em uma noção mínima, ampliável, como norteadores do rumo que se pretende com determinadas legislações. As normas regra têm de possuir uma base deontológica para regulamentar o que se regulamenta. Robert Alexy assevera que direitos fundamentais possuem caráter de princípios – que podem inclusive colidir, daí a ponderação – e que estes são mormente deontológicos, devem determinar o pensar de determinada sociedade e o que se busca por justiça. Apesar das aplicações distintas, os princípios, assim como as normas, são fundamentos que podem basear um caso concreto, são balizadores de alto nível de generalidade.<sup>33</sup>

A distinção entre os princípios e os valores se dá principalmente no sentido de que estes possuem fundamentação axiológica, enquanto aqueles a possuem deontológica. Trata-se, em suma e reiterando, de mandados e proibições, normas que determinam como deve ser um ordenamento, o que ele busca. Os valores com seu caráter axiológico, por outro lado, podem

---

<sup>33</sup> ALEXY, Robert. Teoría de los derechos fundamentales. Madrid: Centro de estudios políticos e constitucionales, 2008, passim.

ter sua utilidade como orientadores da interpretação e aplicação de determinadas normas, sejam elas regras ou princípios.<sup>34</sup>

Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite, “a coerência interna de um sistema jurídico decorre dos princípios sobre os quais se organiza”.<sup>35</sup> Nesse sentido, assevera que o funcionamento de determinado sistema jurídico não prescinde princípios gerais e específicos que o balizem. Fala-se de princípios gerais e específicos no sentido de que o Direito Processual enquanto generalidade possui princípios sem os quais não sobrevive, sejam eles de caráter exclusivamente processual ou ainda que tratem das garantias constitucionais que regem o processo; e de que cada ramo de Direito Processual – Direito Processual Civil, Direito Processual Penal, Direito Processual do Trabalho, etc. – possui princípios particulares que norteiam as particularidades de suas práticas processuais.

Assim, no que tange o Direito Processual do Trabalho, vemos aplicáveis os efeitos dos princípios constitucionais fundamentais, subsidiariamente de alguns princípios ou regras do próprio Direito Processual Civil, e em especial de princípios próprios do Direito Processual do Trabalho. Assim, nesse último caso, o principal princípio, do qual derivam outros e no qual se baseia este trabalho, é o princípio da proteção. Além de ser matéria prima do direito material do trabalho, esse princípio encontra no direito processual especificidades no que tange a proteção do trabalhador na prática trabalhista processual, como o andamento e a gerência do processo podem dar conta de realmente efetivar a proteção do trabalhador.

Não é pacífica a doutrina jurídica pátria no ramo do Direito Processual Trabalhista no que se refere à sequer existência de princípios próprios do Direito Processual do Trabalho. Há correntes doutrinárias que defendem que se trata dos mesmos princípios do Direito Processual Civil. Nesse trabalho, seguir-se-á o ideário de que há princípios que distinguem o Direito Processual do Trabalho do direito processual comum, em especial na posição de Bezerra Leite. O Direito Processual do Trabalho é responsável pela efetivação da proteção do trabalhador garantida em constituição e normas internacionais, é garantidor de direitos sociais. Assim, preza-se por sua autonomia e especialidade enquanto ramo da ciência jurídica. É importante que se defendam essas características sob pena de desestruturação da justiça trabalhista em seus fundamentos, o que é um risco extremamente presente e atual, em especial na conjuntura por

---

<sup>34</sup> LEDUR, José Felipe. *A Realização do Direito ao Trabalho*. Porto Alegre: Sergio Antonio Frabris Editor, 1998, p. 47.

<sup>35</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 63.

que passa o Brasil nessa questão, com esse ramo judiciário posto em cheque.<sup>36</sup> Isso dito, buscar-se-á, nesse tópico, a explicitação em especial do princípio da proteção no Direito Processual do Trabalho, suas derivações e consequências, seu papel na efetivação das garantias do trabalhador.

É de clareza solar a hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregado, na maioria esmagadora das relações de trabalho contemporâneas. Aquele não possui a mesma condição econômica, técnica ou até mesmo de assessoramento jurídico desse. Nesse sentido, o princípio da proteção é particular princípio tanto do direito material quanto processual do trabalho; fala-se de princípio da proteção processual quando se corrige a desigualdade real ou fática entre trabalhador e empregado com uma desigualdade jurídica em sentido inverso. A Constituição da República preza pela redução das desigualdades sociais e regionais em seu art. 3º, III<sup>37</sup>.

Nessa esteira, entende-se que a conversão de uma desigualdade social fática em igualdade material, como busca nossa carta constitucional, depende tanto de proteção jurídica dessa parte mais sensível no polo da relação de direito material como no da relação de direito processual.<sup>38</sup> Busca-se então uma verdadeira igualdade entre esses polos que são por natureza desiguais. Uma vez que o próprio ramo do Direito Processual do Trabalho tem por função amenizar essa desigualdade, o princípio da proteção processual seria a ele inerente.

Bezerra Leite elenca alguns dos exemplos principais pelos quais se percebe a atuação do princípio da proteção processual na seara do Direito Processual do Trabalho. O primeiro caso e principal que se falar nesse aspecto é o da ausência dos litigantes em audiência trabalhista. O autor reclamante, quando ausente na primeira audiência ou na audiência una, tem como consequência o arquivamento do processo, podendo novamente entrar com a demanda. Sofre consequência mais grave apenas se mais duas vezes repercutir no erro, caso em que ainda assim pode repetir a demanda após seis meses. O réu ou reclamado, por outro lado, quando ausente sofre a pena de revelia e confissão ficta. Geralmente figura como réu o empregador, considerando-se, então, na ausência dele, presumidas verídicas as alegações propostas pelo

---

<sup>36</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 91.

<sup>37</sup> Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

...

III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

<sup>38</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 92.

empregado. Essa mecânica do processo trabalhista encontra respaldo e regulamentação no art. 844 da CLT.<sup>39</sup>

Vê-se nesse exemplo clara expressão do princípio da proteção do trabalhador no âmbito do processo trabalhista, em aplicação distinta daquela do direito material. Outro exemplo dessa expressão é a obrigatoriedade do depósito recursal, que é exigido apenas do empregador e não do empregado. Mostra-se mais uma vez o tratamento diferenciado como escolha do legislador que pode se relacionar com o princípio da proteção e que claramente está inserido no âmbito processual. É caso explícito no art. 899, § 4º da CLT.<sup>40</sup>

O processo do trabalho é o instrumento por meio do qual se garante que exista e funcione o direito material do trabalho. Nesse sentido, a desigualdade real entre trabalhador e empregado; seja econômica, na produção de provas, até na falta de um sistema real de proteção contra a despedida imotivada – que apesar de ser punida financeiramente de modo pífio com os 40% do FGTS é largamente utilizada – ou existente no desemprego, no desnível cultural e estrutural, é uma desigualdade de incontestável traslado ao processo do trabalho. Desse modo, mostra-se, na visão aqui transposta de Bezerra Leite, imprescindível a existência de um princípio de proteção do trabalhador com específicos resultados no Direito Processual do Trabalho. Apesar da ampliação da função da Justiça do Trabalho com a EC n. 45/2004<sup>41</sup>, os novos casos em que se trabalha não se confundem com a clássica proteção, em relação trabalhista comum, do

---

<sup>39</sup> Art. 844 – O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

<sup>40</sup> Art. 899 - Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora.

...

§ 4º - O depósito de que trata o § 1º far-se-á na conta vinculada do empregado a que se refere o art. 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, aplicando-se-lhe os preceitos dessa Lei observado, quanto ao respectivo levantamento, o disposto no § 1º.

<sup>41</sup> Art. 1º Os arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal passam a vigorar com a seguinte redação:

...

"Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

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

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

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

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

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

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

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

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

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei."

empregado em seus direitos e garantias fundamentais. A liberdade e igualdade do trabalhador são direitos humanos e fundamentais básicos e o trabalhador em si é sujeito destinatário desses direitos e garantias, mas que se encontra em posição mais frágil quando comparado ao empregador, no mundo fático. Por esse motivo, necessita da proteção do Estado-Juiz para que se garanta sua igualdade material no processo.<sup>42</sup>

Percebe-se que os elementos elencados no parágrafo anterior, seja em leitura crua e seca da legislação trabalhista, seja em análise calma da legislação em relação a teorias de princípios e direitos fundamentais, seja ainda na sábia lição de Bezerra Leite, nada têm a ver com o princípio da proteção no Direito do Trabalho, mas são expressão de um princípio de proteção processual, de um princípio da proteção específico do Direito Processual do Trabalho. Falar de proteção em direito material do trabalho é importante e fundamental para a proteção do trabalhador, trata de elementos básicos do direito trabalhista, como a regra do *in dubio pro operário*, a regra da norma mais favorável e a regra da condição mais benéfica.<sup>43</sup>

Apesar da importância do princípio da proteção no Direito do Trabalho, resta claro que ele não se confunde com o princípio da proteção no Direito Processual do Trabalho. São aspectos diferentes da ideia de proteção do trabalhador hipossuficiente, com consequências e aplicações jurídicas diferentes, em âmbitos diferentes da Justiça. Aliam-se à ideia de tratar desigualmente os desiguais, e de reforçar-se essa ideia no âmbito processual do trabalho Wagner D. Giglio, Sérgio Pinto Martins e Renato Saraiva, ao afirmarem em seus cursos a defesa do princípio da proteção processual do trabalhador e explicarem seu conceito e utilização no âmbito do processo. Renato Saraiva em seu Curso de Direito Processual do Trabalho elenca com muita concisão e virtude os principais aspectos do princípio protecionista no processo do trabalho, sendo eles a gratuidade da justiça, a inversão do ônus da prova, o impulso oficial nas execuções trabalhistas as consequências já mencionadas da ausência na audiência, a obrigatoriedade de depósito recursal e o local de proposição da demanda.<sup>44</sup>

### 3.2 JUSTIÇA DO TRABALHO COMO FERRAMENTA DE PROTEÇÃO

Neste item, busca-se revisar as mais atuais alterações e modificações que vieram a tornar a Justiça do Trabalho especificamente como é hoje em sua estrutura, função e competência,

---

<sup>42</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 93-95.

<sup>43</sup> DINIZ, José Janguê Bezerra. O Direito e a Justiça do Trabalho diante da Globalização. São Paulo: LTR, 1999, p. 161-165.

<sup>44</sup> SARAIVA, Renato. Curso de direito processual do trabalho. 6. ed. São Paulo: Método, 2009, p. 47-48.

bem como explicar como esse mecanismo atua e qual seu papel como ferramenta prática de proteção do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro. Uma vez já feita a devida contextualização histórica da Justiça do Trabalho em tópico anterior, parte-se das alterações feitas pela significativa Emenda nº 45/04 e, mais recentemente, pelo novo Código de Processo Civil, que mostra sua influência no processo trabalhista a partir da Instrução Normativa nº 39 do TST.

A reestruturação da Justiça do Trabalho, ou ampliação de sua competência, acontecida a partir da Emenda 45 é de vital importância. Ampliou-se e expandiu a redação do art. 114 da Constituição, chegando a trazer, em partes, polêmica, ao relativizar o caráter conciliatório da justiça trabalhista trazendo para sua competência questões que, naturalmente, não suportam a conciliação, como as ações da fiscalização do trabalho, por exemplo. Todo modo, com essa Emenda a competência da Justiça do Trabalho é ampliada, e a própria relação de trabalho começa a ser entendida por esse ramo jurídico de modo mais extenso, em sentido mais amplo, alcançando, por exemplo, até mesmo o pequeno artífice.<sup>45</sup>

Homero Batista entende a troca de terminologia de empregado para trabalhador, na Carta constitucional de 1988, como refinamento jurídico. Busca-se, então, tutelar aqueles que aspiram à condição de empregado, como eventuais avulsos, cooperados, entre outros que podem ter seus regimes jurídicos fraudados e batem as portas da Justiça do Trabalho. O reconhecimento de relação de emprego é agora, também, parte da competência trabalhista, ainda que não tenha grandes chances de sucesso ou sequer seja comprovado, tanto é que o Juiz do Trabalho pode homologar acordo sem reconhecimento de vínculo empregatício, com fins de encerrar o litígio.<sup>46</sup>

À petição inicial, segundo o autor, é conferida presunção de boa-fé, ainda que seja possível, em vias de conciliação, permanecer incerta a natureza jurídica da relação mantida entre empregador e empregado. Analisar-se-á em suma a partir do artigo 114 da Constituição Federal<sup>47</sup> a função, competência e instrumentalidade da Justiça do Trabalho no Brasil atual. Um

---

<sup>45</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de Direito do Trabalho Aplicado: volume 8 – Justiça do Trabalho. 2 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 19-25.

<sup>46</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de Direito do Trabalho Aplicado: volume 8 – Justiça do Trabalho. 2 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 25-26.

<sup>47</sup> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

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

II – as ações que envolvam o direito de greve;

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

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

ponto que já vinha sendo utilizado há décadas, na prática, mas que a redação do art. 114 da CF insistiu em deixar claro e não liberar espaço para dúvidas é a questão da administração pública direta e indireta enquanto empregadores. Nunca se ergueu competência de Justiça Estadual ou Federal quando do empregado de prefeitura ou da União, enfim, mas a nova redação terminou claramente com essa possibilidade. Para o autor, tornou-se mais direto, conciso e objetivo definir e enumerar o conceito de empregado, sendo que onde houvesse empregado haveria empregador. Isso evitaria a amplitude magnânima que teria de se haver para conceituar todo e qualquer tipo de empregador.

O texto renovado pela Emenda 45, contudo, revolucionou também nessa questão ao falar de “ações oriundas da relação de trabalho”. Seus longos incisos foram elogiados e criticados, mas moldam a Justiça do Trabalho como a usamos hoje. É inegável que a partir desse momento esse ramo especializado da justiça atingiu ampla competência enquanto ferramenta de proteção para defender os direitos do trabalhador em nossa legislação doméstica. A supressão do verbo “conciliar” na nova redação que trata da justiça trabalhista em constituição não anula esse procedimento, apenas mantém o entendimento de que a conciliação faz parte do processo, por isso “processar e julgar”.<sup>48</sup>

É uma das formas de se dirimir o conflito. Tem-se, então, a Justiça do Trabalho como principal ferramenta a ser utilizado pela classe trabalhadora para proteção ou, ainda, compensação de seus direitos e garantias humanos e fundamentais. Sua competência, no modo como está contemporaneamente, perpassa as relações de trabalho, a greve, os litígios sindicais, as ações constitucionais, os próprios conflitos de competência, os danos morais decorrentes da relação de trabalho, as penalidades administrativas, a arrecadação previdenciária, além de outras, como o trabalho avulso, execução de seus próprios julgados, etc.<sup>49</sup>

---

V – os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, “o”;  
VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;  
VII – as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;  
VIII – a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, “a”, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;  
IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

<sup>48</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de Direito do Trabalho Aplicado: volume 8 – Justiça do Trabalho. 2 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 26-28.

<sup>49</sup> Ibidem, p. 29-30.

### 3.3 EXECUÇÃO TRABALHISTA COMO CONCLUSÃO DA PRETENSÃO RECLAMADA

No presente tópico busca-se compreender o funcionamento da última parte do processo trabalhista, em geral de certo modo obscuro até mesmo para os praticantes e operadores do direito trabalhista. Na execução é que se efetiva e conclui o processo de proteção do trabalhador, obtendo-se, em caso de sucesso, a reparação pelo direito ou garantia feridos ao longo do contrato de trabalho. Explanar-se-á em partes a execução em seu funcionamento; na voz de Carlos Henrique Bezerra Leite, trata-se de compreender em sinergia os momentos da liquidação de sentença e da execução e cumprimento dessa sentença.<sup>50</sup>

Quanto ao primeiro momento, urge compreender o conceito e a natureza jurídica da liquidação de sentença, suas espécies – cálculo, arbitramento, artigos, bem como seu papel em ações coletivas – e a própria “sentença” de liquidação. Bezerra Leite afirma que a liquidação não fala da sentença, mas de seu comando obrigacional, a sentença apenas define a existência do débito, enquanto cabe à liquidação a quantificação desse débito. Vale-se lembrar que é comum a iliquidez das sentenças no direito trabalhista, à exceção do processo sumaríssimo – que é utilizado em pequena escala, justamente por essa necessidade de quantificação no momento do início do processo – assim, a liquidação é momento crucial, para explicação detalhada dos valores devidos bem como acréscimos dos valores acessórios.

No que tange à CLT enquanto fonte de direito material e processual do trabalho, a liquidação permanece atinente à execução, como parte dela, motivo pelo qual se analisam ambas em conjunto no presente trabalho. Quanto ao conceito do instituto de liquidação de sentença, o autor perpassa as definições de outros mestres clássicos como Dinamarco ou Nelson Nery, mas em sua conclusão afirma que a execução seria apenas procedimento prévio à execução, indo de encontro à parcela da doutrina que afirmaria ser a liquidação de sentença processo autônomo e próprio. O entendimento de Bezerra Leite parece coerente quando da análise do processo do trabalho a partir da CF e da CLT como principais fontes, como se pretendeu fazer nesse trabalho. O raciocínio se justifica ainda mais quando percebemos a ausência de possibilidade de recurso perante à liquidação de sentença, que apenas poderá ser impugnada via embargos do devedor ou impugnação do credor, segundo o art. 884 da CLT.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, passim.

<sup>51</sup> Art. 884 - Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exequente para impugnação. (Vide Medida Provisória nº 2.180-35, de 2001)

Frente também à posição geográfica da liquidação de sentença na CLT, como parte do capítulo atinente à execução, Bezerra Leite reafirma seu raciocínio, concluindo ser esse instituo – a liquidação de sentença – como “incidente processual situado entre a fase cognitiva e a fase executiva”.<sup>52</sup>

No que se refere às espécies de liquidação de sentença, bem como ao que poderia se chamar de “sentença de liquidação” vale o esforço, mais uma vez, de um breve resumo da lição de Carlos Henrique Bezerra Leite, que elabora seu trabalho em virtude do que diz a CLT, sendo as modalidades ou espécies de liquidação o cálculo, o arbitramento e os artigos.<sup>53</sup> O autor não se une à doutrina que afirma ser “liquidação por cálculo” a única opção atualmente possível. Defende, ainda, que seria possível a cumulatividade de espécies de liquidação, quando partes distintas e ilíquidas da sentença possam ser, cada uma, liquidada a seu modo, uma vez que seria possível inclusive uma sentença com parte líquida e parte ilíquida.<sup>54</sup>

A forma mais usual de liquidação no processo trabalhista, nas palavras de Bezerra Leite, é a liquidação por cálculos. Defende que a execução por cálculo tem seu lugar quando os elementos necessários para a definição do *quantum* encontram-se presentes da sentença. A norma da CLT é empregada, inclusive, no cálculo de verbas cíveis decorrentes da ampliação da competência da Justiça do Trabalho decorrente da EC nº 45. A conta, segundo ordena a CLT, pode ser elaborada por órgãos auxiliares da Justiça do Trabalho, com seus servidores devidamente encarregados dessa parte específica, ou ainda por meio das partes – geralmente o credor – através de seus procuradores especializados. Em ambos os casos abrir-se-á espaço para o contraditório.

A liquidação por arbitramento tem espaço quando assim determinar a sentença condenatória, quando assim convencionarem as partes ou quando o próprio objeto da liquidação, por sua natureza, o pedir. O juiz pode, contudo, verificando a desnecessidade do

---

§ 1º - A matéria de defesa será restrita às alegações de cumprimento da decisão ou do acordo, quitação ou prescrição da dívida.

§ 2º - Se na defesa tiverem sido arroladas testemunhas, poderá o Juiz ou o Presidente do Tribunal, caso julgue necessários seus depoimentos, marcar audiência para a produção das provas, a qual deverá realizar-se dentro de 5 (cinco) dias.

§ 3º - Somente nos embargos à penhora poderá o executado impugnar a sentença de liquidação, cabendo ao exequente igual direito e no mesmo prazo.

<sup>52</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 909-914.

<sup>53</sup> Art. 879 - Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos.

<sup>54</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 914-920.

procedimento, reverter à liquidação por cálculos que, por sua celeridade, mais se harmoniza com os princípios do direito processual trabalhista. Qualquer das modalidades, no processo do trabalho, pode ser determinada *ex officio*. Trata-se de nomeação de árbitro único pelo juiz, uma vez que as partes não têm competência para nomear assistentes, por não se tratar de meio de prova, mas de liquidação da sentença.<sup>55</sup>

A última modalidade analisada, de liquidação por artigos, tem espaço quando for necessária comprovação de fato novo para se determinar o *quantum* em liquidação. Essa espécie não tem o condão de modificar ou inovar a sentença, mas apenas comprovar a quantidade que já fora determinada, mas apenas investigar de modo complementar os fatos que podem comprovar as verbas devidas. Bezerra Leite entende que, uma vez reconhecida a inexistência desses chamados fatos novos, voltar-se-ia mais uma vez à liquidação por cálculo. Ao ver desse autor, o ato que julga a liquidação é decisão interlocutória, não podendo ser atacado por recurso ou ação rescisória, mas apenas às impugnações explicitadas em CLT.<sup>56</sup>

Essa breve exposição acerca da liquidação teve espaço nesse trabalho a partir do entendimento de que faz parte da própria execução, como se compreende a partir da CLT. Assim, passa-se à análise da execução em si e do cumprimento da sentença, como momento conclusivo no processo do trabalho, sendo a atuação final da ferramenta de proteção do trabalhador. Na esteira traçada, far-se-á breve síntese das lições de Bezerra Leite, Sérgio Pinto Martins e Homero Batista Mateus da Silva, para que se compreenda na teoria e na prática a execução trabalhista e sua natureza jurídica no sistema processual.

Feita essa explanação, terá momento a parte final da pesquisa, em que se exporá os resultados práticos obtidos recentemente com a execução trabalhista e as possibilidades para que se aprimorem esses resultados. Sem mais, dá-se início à análise da execução trabalhista e cumprimento da sentença nas visões supracitadas. Busca-se, aqui, a visão dos mencionados mestres a respeito da execução trabalhista em seu conceito, natureza jurídica, características e funcionalidade. Os detalhes técnicos que podem ser de grande auxílio para que se atinja o objetivo desse trabalho e se mostrem possíveis novas possibilidades em execução trabalhista para o aumento de sua efetividade serão tratadas no próximo capítulo, em especial nas lições dos dois últimos autores mencionados, bem como a partir do recente trabalho do Desembargador Doutor Célio Waldraff, no que tange o poder mandamental do juiz e seu papel na execução trabalhista. Espera-se com essa pesquisa um início ao debate entre pesquisa e

---

<sup>55</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 920-927.

<sup>56</sup> *Ibidem*, p. 928-932.

prática para que se resolva ou se busque melhorar a questão da morosidade da execução trabalhista no Brasil.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite – bem como visto com clareza solar pela doutrina majoritária do processo trabalhista – as obrigações processuais de sentença, em geral, têm sido executadas nos mesmos autos e perante o mesmo juízo da parte cognitiva. Reconhece, então, um “processo” autônomo de execução somente quando da execução de títulos executivos extrajudiciais. A execução como fase procedimental posterior à sentença, sem instauração de novo processo, mas apenas como cumprimento da sentença é, segundo esse autor, coerente com o princípio constitucional da Eficiência. A prestação jurisdicional não deixa de ser um serviço público e, desse modo, deve ser efetuado de maneira célere, para que se atendam os tutelados ou clientes de modo eficaz. Assim, mais uma vez vê-se que se trata de parte do procedimento trabalhista a que se deve dar atenção e no qual devem ser incorporadas e pensadas novas reformas, além daquelas que tanto auxiliaram o restante do processo nos últimos anos. O autor reconhece ainda uma ausência de completude desse sistema, entendendo que o processo trabalhista deve ser heterointegrado, gradativamente, no que couber, ao sistema processual civil.<sup>57</sup>

Sérgio Pinto Martins em seu próprio tomo de Direito Processual do Trabalho reconhece a função da execução como de assegurar o que se previu em sentença, de modo patrimonial. Reconhece, contudo, a característica de “angústia” que passa a ter para o credor a execução trabalhista. O credor demora para receber o que lhe é devido e por vezes não o recebe, a demora na prestação estimula o próprio descumprimento, o que acaba por gerar uma desconfiança no Poder Judiciário enquanto instituição. As recentes reformas e aperfeiçoamentos do processo trataram de uma pluralidade de temas, mas pouco mudaram a execução, permanecendo de difícil efetivação, ainda que com a ênfase na conciliação.<sup>58</sup>

O autor relembra ainda que a CLT é curta ao tratar do tema e assevera o perigo de se levarem anos em cobrança de um crédito de natureza alimentar. Segundo ele o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, a ser criado por lei, seria uma solução paliativa para a questão urgente de não ficarem pendentes por tantos anos verbas alimentares, mas não seria um ponto final ao problema. Isso porque o Estado e a sociedade estariam pagando a conta, sem garantia de recebimento pelo devedor originário. Enumera em sua obra, então, algumas

---

<sup>57</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 932-935.

<sup>58</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito Processual do Trabalho. 38 ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 977-979.

questões cruciais a respeito da execução no Processo do Trabalho, que serão retomadas oportunamente no próximo capítulo.<sup>59</sup>

Resta claro que, qualquer que seja a interpretação, a execução trabalhista é parte crucial desse ramo jurídico notório e que não tem tido a efetividade necessária para atender com solidez e presteza a sua função, que é em todos os sentidos fundamental. Analisar-se-á em seguida em que medida têm sido mostrados os resultados em execução recentemente e como se poderia reverter ou ao menos aprimorar esse quadro, a partir da visão dos autores já citados e de outros recentes trabalhos a serem introduzidos.

---

<sup>59</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. 38 ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 980-982.

## 4 EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO TRABALHISTA

### 4.1 ESTATÍSTICA: INSSUCESO NA EXECUÇÃO

A partir de dados obtidos por meio do Conselho Nacional de Justiça, em seus arquivos disponibilizados na área da “Justiça em Números”, no que se refere à Justiça do Trabalho; bem como obtidos em contato direto com os setores de estatística do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região e, ainda mais especificamente, ao entrar em contato com execuções e processos arquivados provisoriamente no Projeto Horizontes – realizado por esta última Corte para que se reabram processos provisoriamente arquivados e se tente mais uma vez seu cumprimento – percebeu-se um insucesso na execução trabalhista.

Apesar da eficiência que rege a Justiça do Trabalho em todas as fases processuais e em sua atuação geral, mesmo com os recentes cortes orçamentários, viu-se de maneira clara, primeiramente em relação ao congestionamento visto na análise do CNJ, dados que comprovaram uma dificuldade em se fazer cumprir a Execução Trabalhista. A referida análise possui, além de compilação de dados, explicação textual de como se afetam esses índices na efetividade da Justiça e, para uma visualização mais facilitada em relação ao usual dos trabalhos jurídicos, também o recurso gráfico, muito utilizado na exposição de dados publicada.

O Conselho Nacional de Justiça publica anualmente seu relatório estatístico do Poder Judiciário como um todo, na iniciativa “Justiça em Números”. Trata-se de análise impressionante por sua amplitude, uma vez que abarca o judiciário inteiro em um grande número de dados. Entre as informações fornecidas encontram-se a estrutura dos tribunais e suas despesas, a utilização de seus recursos, a gestão judiciária, o desempenho dos magistrados, entre muitos outros dados. Encontrou-se, nesse mar de informações, relevantes apontamentos acerca da execução, ao visualizar-se a parte da estatística referente à Justiça do Trabalho.

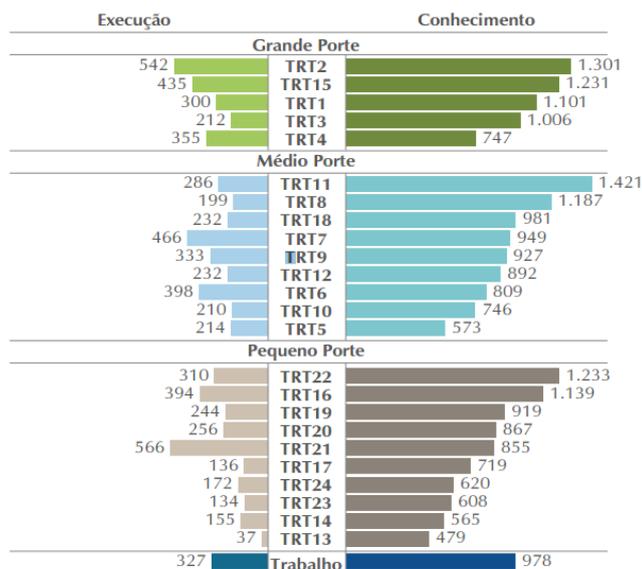
Há tópico específico destinado, na edição de 2016, à Execução na Justiça do Trabalho. Como era esperado a partir das suposições que chegaram às induções desse trabalho, a análise de pronto já aponta um “impacto negativo gerado pela fase de execução nos dados de litigiosidade do Poder Judiciário”.<sup>60</sup> Os dados apontam uma clara dificuldade em se prestar efetivamente a tutela jurisdicional. Terminou-se 2015 com 5 milhões de processos pendentes de baixa na Justiça do Trabalho, sendo que 42% deles se referem à fase de execução. Aponta-

---

<sup>60</sup> Conselho Nacional de Justiça. Justiça em Números. Disponível em <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/10/b8f46be3dbbf344931a933579915488.pdf>> Acesso em: 11/11/2016, p.186.

se que o problema na execução, em sua litigiosidade, não se relaciona com a inércia da justiça, uma vez que na Justiça trabalhista essa fase inicia-se de ofício, e ainda assim percebe-se um congestionamento muito maior na execução do que na fase cognitiva.<sup>61</sup> Percebe-se uma quantidade de processos baixados bastante superior na fase de conhecimento em relação àquela da fase de execução, consoante gráfico publicado na mesma pesquisa<sup>62</sup>:

Gráfico 5.57 – Índice de produtividade do magistrado no primeiro grau: execução x conhecimento



Percebe-se que a Justiça do Trabalho tem se mostrado eficaz em seu trabalho administrativo e jurisdicional, mas esse índice encontra grande contraste quando se compara a fase cognitiva à executiva. A quantidade maior de processos baixados no conhecimento em relação àqueles baixados na execução encontra respaldo também na análise da pesquisa dos últimos anos do CNJ. Foi possível constatar um gradativo aumento na produtividade da Justiça do Trabalho no que se refere ao processo de conhecimento, enquanto a execução pouco mostrou dessa mesma melhora. Mais um ponto que reafirma a necessidade de se rever ou inovar em relação à Execução Trabalhista.

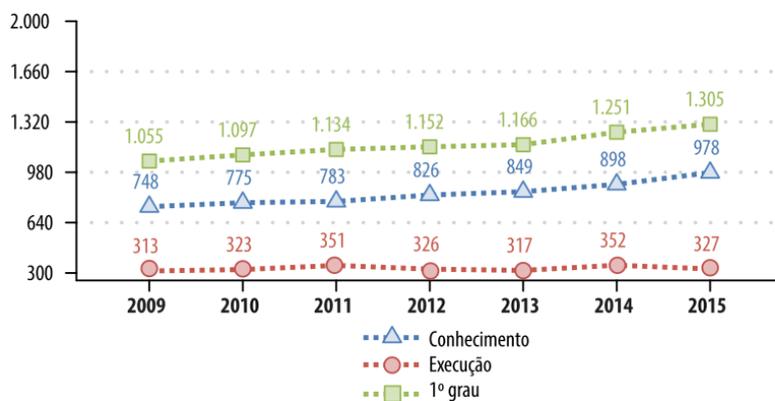
Quando dessa análise histórica dos últimos anos no trabalho do Conselho Nacional de Justiça se percebe o índice de produtividade dos magistrados, que em média subiu de 748 para 978 processos entre 2009 e 2015 no que tange o conhecimento, mas permaneceu na faixa de 300 processos sem grandes mudanças, no mesmo período em relação à execução. Esses dados

<sup>61</sup> Idem.

<sup>62</sup> Conselho Nacional de Justiça. Justiça em Números. Disponível em <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/10/b8f46be3dbb344931a933579915488.pdf>> Acesso em: 11 nov. 2016, p.187.

são mostrados de maneira visual pela análise estatística do Conselho Nacional de Justiça como pode ser percebido no seguinte gráfico<sup>63</sup>:

Gráfico 5.58 – Série histórica do índice de produtividade dos magistrados



A análise também aponta um contraste no que se refere ao índice de conciliação. Ressalvadas as diferenças regionais, em uma média do país observa-se que se alcançou 40% de conciliações no processo de conhecimento trabalhista, em consonância com o ideário atual de conciliar para efetivar a justiça. O mesmo índice, contudo, quando referente à execução trabalhista, é de apenas 5% de conciliações a nível nacional e 10% de conciliações no TRT da 9ª região.<sup>64</sup>

A taxa de congestionamento é outro dado disponibilizado pela pesquisa da Justiça em Números em relação à Execução Trabalhista. Percebe-se que apesar das diferenças entre cada órgão, todos os Tribunais Regionais do Trabalho apresentam maior taxa de congestionamento na execução do que no processo de conhecimento. A média nacional é de 70% para o congestionamento na execução em relação a 48% no conhecimento. O prospecto, contudo, numa análise geral da Justiça do Trabalho, é de eficiência e gradativa melhora, uma vez que vem sendo visto aprimoramento no que se refere ao índice de atendimento à demanda – que são os processos baixados em relação aos novos processos – que em alguns casos supera os 100%.<sup>65</sup>

Trabalhando com os dados locais, vê-se no Tribunal do Trabalho da 9ª Região aproximadamente 90 mil processos no arquivo provisório, pendentes por falta de bens ou

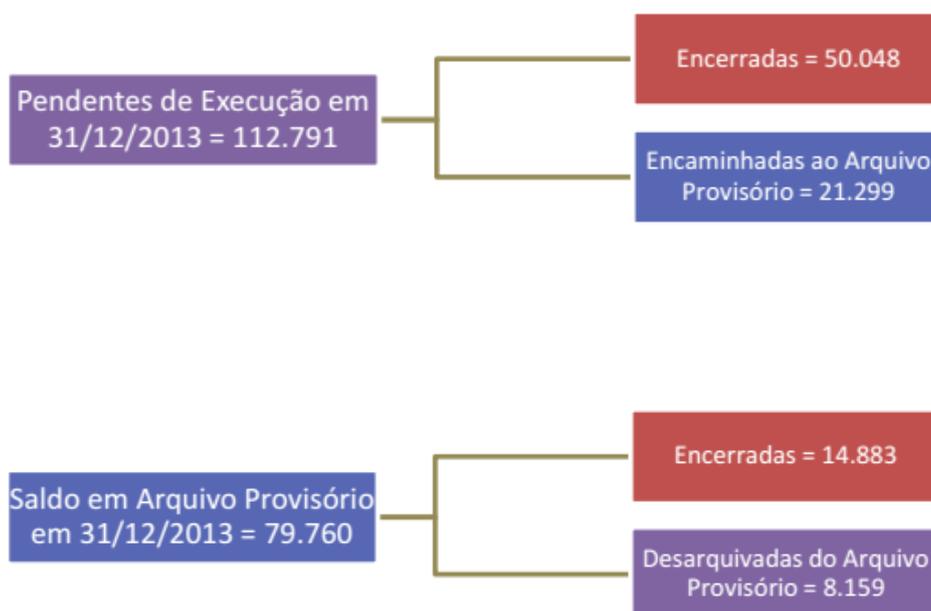
<sup>63</sup> Idem, p. 188.

<sup>64</sup> Idem, p. 189.

<sup>65</sup> Conselho Nacional de Justiça. Justiça em Números. Disponível em <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/10/b8f46be3dbbf344931a933579915488.pdf>> Acesso em: 11 nov. 2016, p.190.

fechamento de empresas.<sup>66</sup> A ida do processo ao arquivo provisório pode contribuir com um aumento no índice de atendimento da demanda como feito pelo CNJ, mas representa um insucesso no efetivo atendimento da prestação jurisdicional para o tutelado.

Além desses dados, foram fornecidas informações a partir de contato eletrônico com as Seções de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, que reforçam a ideia de que há espaço para se aprimorar a Execução Trabalhista na prática. Dos processos pendentes de execução ou ainda no arquivo provisório, entre 2013 e 2016 resolveu-se apenas 33,7% do resíduo de execução, sem contar as novas execuções que foram surgindo. Foi informado que dos 112.791 processos pendentes de execução em 2013, até outubro do presente ano somente 50.048 foram encerrados. O saldo do arquivo provisório confirma ainda um limbo de execução por cumprir, havendo-se resolvido apenas 14.883 casos, até outubro do presente, dos 79.760 existentes desde 2013. Essas informações dizem respeito à 9ª região trabalhista e foram coletadas diretamente com os Tribunais por meio de contato eletrônico.



Essa falta de efetividade se dá por uma variedade de motivos, em especial pela falta de inovação nas medidas e ferramentas utilizadas pela Justiça para que se efetive a execução. Em suma, o devedor já aprendeu como escapar da visão limitada de alcance da justiça, camuflando

<sup>66</sup> Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/noticia\\_crudman.do?evento=Editar&chPlc=743229](http://www.trt9.jus.br/internet_base/noticia_crudman.do?evento=Editar&chPlc=743229)>. Acesso em: 11 nov. 2016.

ou transferindo seus bens. Nos tópicos posteriores levantar-se-á a discussão para reverter esse quadro e serão apresentadas as possibilidades tangíveis no momento por parte dos autores contemporâneos. Apenas em Curitiba o número de processos encaminhados ao arquivo provisório ultrapassa os 30 mil, segundo dados também do TRT da 9ª Região.

O Desembargador Márcio Gapski relembra a importância da conciliação mesmo na execução, que seria modo de atingir a efetivação da demanda para o credor e desembaraçar a pendência judicial para o devedor. Nesse ensejo é que se formou no Paraná o Projeto Horizontes, aliança entre o TRT da 9ª região e as universidades locais para que sejam feitas novas tentativas de conciliação em reabertura dos processos presentes no arquivo provisório. Trata-se de novidade no que se refere à busca de efetividade na execução trabalhista, pois como dito os processos provisoriamente arquivados encontram-se em um limbo jurídico sem terem apresentado resultados satisfatórios para os credores.

Atualmente há mais de 1.500 processos em trâmite no Projeto<sup>67</sup>, com novas tentativas de conciliação sendo feitas e, em muitos casos, soluções satisfatórias e acordos sendo formados em situações que pareciam já não mostrar esperança. O projeto está em execução há 4 anos, e suas audiências costumam fazer parte da outra iniciativa da justiça para que se aprimorem os resultados, que é a semana nacional de conciliação. Expor-se-á, em seguida, modos como se pretende aprimorar a prestação jurisdicional trabalhista no tema da execução a partir de uma renovação estrutural do processo do trabalho com as inovações processuais recentes, bem como abrir o debate para toda possível inovação que tenha como escopo atingir a efetividade.

#### 4.2 PODER MANDAMENTAL DO JUIZ COMO FERRAMENTA PARA SE FAZER CUMPRIR A EXECUÇÃO

Haja vista a aparente distância entre a efetividade da Justiça do Trabalho no momento da execução em relação aos resultados vistos no momento cognitivo, percebe-se a urgência de uma revisão ou, ao menos, releitura do modo como se trabalha o instituto da execução trabalhista. Urge a necessidade de um debate ou discussão acerca do ideal e do possível no aprimoramento, dentro da legalidade, do procedimento de execução.

Nesse ensejo, buscam-se, além das críticas dos autores já mencionados e revisados em tópicos anteriores, uma análise das novas tendências em execução trabalhista propostas pelos magistrados do TRT da 9ª região nas lições que publicaram na quinquagésima edição da Revista

---

<sup>67</sup> Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/noticia\\_crudman.do?evento=Editar&chPlc=3409683](http://www.trt9.jus.br/internet_base/noticia_crudman.do?evento=Editar&chPlc=3409683)>. Acesso em: 11 nov. 2016.

Eletrônica desse egrégio, acerca especificamente da Execução Trabalhista. Percebe-se, a partir dos trabalhos em análise, que é momento de renovação e repensar nessa execução, para que se aumente sua efetividade. Nisso se busca abrir a discussão, seja através de modos de coação mais eficazes, como os recentemente incorporados ao processo civil ou por quaisquer outras possibilidades legais e plausíveis. Rege-se a publicação mencionada pelas palavras de “efetividade, exequibilidade, praticabilidade e efetivação”.<sup>68</sup> Assim, passa-se imediatamente às teses expostas.

Frente ao problema exposto nessa pesquisa, é de valor fundamental a lição do professor Célio Horst Waldraff, no artigo presente na mencionada revista intitulado “Os poderes mandamentais do juiz no novo CPC e a superação da multa do art. 475-J do CPC/1973”. O autor baseia seu trabalho nas novas tendências presentes do processo civil com o novo código de 2015, em como essas alterações e inovações ampliaram os poderes do juiz no que se refere ao cumprimento da ordem judicial e no quanto essas inovações são compatíveis com o processo do trabalho. Defende ainda que não resta debate acerca do cabimento da multa de 10% quando do atraso no cumprimento de execução líquida e certa, frente à ampliação do poder coercitivo presente da inovação em processo com o novo código.<sup>69</sup>

O trabalho de magistrado é, ainda, de primordial importância para a presente pesquisa na medida em que levanta a efetividade enquanto princípio constitucional e seu lugar na execução, relacionados ainda com o novo Código de Processo Civil e seus efeitos no processo trabalhista. Foca o autor sua análise, então, nos novos poderes do juízo e, mais especificamente, nos poderes mandamentais, medidas coercitivas e indutivas. Enumera os saberes de clássicos mestres do direito ao concluir e asseverar a efetividade como princípio constitucional e o respaldo disso na prestação jurisdicional, que deve garantir, por meio do poder judiciário, uma ordem jurídica justa.

A satisfação integral do direito é objetivo do novo CPC<sup>70</sup> com base principiológica na efetividade garantida constitucionalmente, sendo a justiça parte da prestação de serviço de um Estado. Quando ao papel desse princípio de efetividade na execução, trata-se de momento ainda mais crucial, uma vez que é a parte do processo mais vulnerável à morosidade, mais frágil contra aqueles que se aproveitam das falhas sistêmicas naturais de um ordenamento jurídico

---

<sup>68</sup> FILHO, Cássio Colombo. Carta ao leitor. Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região, Curitiba, v. 50, p. 3-4, mai. 2016.

<sup>69</sup> WALDRAFF, Célio Horst. Os poderes mandamentais do juiz no novo CPC e a superação da multa do art. 475-J do CPC/1973. Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região, Curitiba, v. 50, p. 113-114, mai. 2016.

<sup>70</sup> Art. 4º As partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa.

complexo. A ampliação dos poderes do juiz presente da revolução processual contemporânea é, segundo Célio Walfraff, efetivar a decisão tomada através de uma seleção de medidas mais versáteis, que transcendem os limites jurídicos tradicionais da civil law. A principal inovação no que tange os novos poderes do juízo provenientes do novo código de processo encontram-se em seu art. 139, IV<sup>71</sup>, a elencar uma variedade de medidas a serem tomadas para que se garanta a prestação jurisdicional. Não deixa de permanecer a via tradicional da sub-rogação, por meio da qual se substituem condutas do devedor.<sup>72</sup> Os poderes mandamentais são real inovação a ser analisada pelo magistrado.

O poder mandamental ou mais precisamente “técnica de tutela mandamental”, que viria a incluir “medidas indutivas e coercitivas para assegurar o cumprimento de ordens judiciais” é a grande inovação a ser tratada neste tópico, a partir da análise do Des. Célio Walfraff. Lembra, através das lições de Edilton Meireles e de Chiovenda, do papel que tem a justiça de substituto, desde a fase cognitiva. As medidas garantidas a partir dessa inovação processual, mormente as “indutivas, coercitivas e mandamentais” são ferramentas para fazer valer a decisão judicial em uma função substitutiva eficiente.

Quanto a essas medidas coercitivas e indutivas, o autor as considera espécies da tutela mandamental. Seria então a provisão mandamental feita por meio coercitivo quando da imposição de multa em pecúnia e por meio indutivo quando da atribuição de outros tipos de sanções. Essas sanções teriam exemplo, segundo o professor, em restrições a direitos, como fechamento ou suspensão de atividades empresariais ou, ainda, em casos extremos, a prisão do devedor.<sup>73</sup>

No que se refere à natureza jurídica da tutela mandamental, faz o autor apenas um esboço de classificação, colocando-a em paralelo à tutela provisória, à tutela definitiva e à tutela sub-rogatória. A sentença mandamental, lembra o autor, diferentemente da sentença condenatória que ameaça a parte perdedora com a força do Estado, efetivamente usa a força do Estado para que se cumpra o ordenado judicialmente. Essas novas medidas encontram aspectos pragmáticos, em que reafirma o autor a necessidade de se fazer cumprir desde logo a ordem judicial por meio da tutela mandamental, de multa ou do que for necessário, para que o sistema não atinja um valor inverso daquele para o qual foi projetado. A morosidade na execução,

---

<sup>71</sup> Art. 139. 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;

<sup>72</sup> WALDRAFF, Célio Horst. Os poderes mandamentais do juiz no novo CPC e a superação da multa do art. 475-J do CPC/1973. Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região, Curitiba, v. 50, p. 114-116, mai. 2016.

<sup>73</sup> Ibidem, p. 117-118.

enquanto o devedor continua trabalhando com seu capital e o credor sentindo a sua falta, beneficia o mau-pagador. Abrindo-se a imaginação para possibilidades além daquelas estritamente utilizadas no ensino clássico, em muito se poderia contribuir para que se agilizasse a execução. Ainda dentro da legalidade, uma das opções seria ampliar algum prazo processual para que se incentivasse o devedor a pagar a dívida. Mais uma vez se reforça a necessidade de escolha da medida mais cabível em uma versatilidade para que se cumpra a sentença e se preste a justiça.<sup>74</sup>

A análise seguinte trata dos limites e restrições que possam ou devam ser impostos a esses novos poderes, dos quais decorrem grandes responsabilidades, em especial em se tratando da possibilidade de hipóteses extraordinárias, como a prisão do inadimplente. Revê-se, em conclusão, a compatibilidade desses institutos com o direito processual do trabalho. A ampliação e poderes do juiz constante do novo Código de Processo Civil não é necessariamente uma liberdade completa e ampla para o magistrado, mas uma maior amplitude de ação dentro de um limite definido legalmente<sup>75</sup>; inserido então, de certo modo, no conceito de discricionariedade.<sup>76</sup>

Waldruff levanta ainda a possibilidade de prisão do inadimplente quando da grave desobediência de determinação judicial, ainda em hipótese gerada pela versatilidade das medidas a serem tomadas pelo juiz para que se faça cumprir a execução. Cuida-se para não haver confusão com a prisão por dívidas, que de maneira incontrovertível é inconstitucional e não Convencional à Convenção Americana de Direitos Humanos. Tratar-se-ia da hipótese criminal de desobediência do art. 330 do Código Penal.<sup>77</sup>

Quanto à compatibilidade com o processo do trabalho de todas essas novidades processuais que tangerem agilizar e tornar mais célere o processo e sua execução, entende-se que essas novas possibilidades poderiam ser vistas como explicação mais detalhada do enunciado amplo e aberto do art. 765<sup>78</sup> da CLT, que não nega abertura de possibilidades para o regimento

---

<sup>74</sup> *Ibidem*, p. 119-121.

<sup>75</sup> WALDRAFF, Célio Horst. Os poderes mandamentais do juiz no novo CPC e a superação da multa do art. 475-J do CPC/1973. Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região, Curitiba, v. 50, p. 122, mai. 2016.

<sup>76</sup> A discricionariedade, na maioria avassaladora da doutrina em Direito Administrativo, diz respeito à liberdade do gestor de agir dentre as opções que lhe são permitidas em lei. Ainda em Zanella di Pietro, “a discricionariedade decorre de previsão legislativa. DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2000, passim.

<sup>77</sup> Art. 330 - Desobedecer a ordem legal de funcionário público:

Pena - detenção, de quinze dias a seis meses, e multa.

<sup>78</sup> Art. 765 - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

do processo pelo juiz. A instrução normativa nº 39, aponta Walfraff,<sup>79</sup> optou por não revogar os arts. 769<sup>80</sup> e 889<sup>81</sup> da CLT em troca do art. 15<sup>82</sup> do novo CPC, mas vê-se no momento mais contemporâneo que a referida instrução normativa não tem o condão de ser o último dos instrumentos transitórios para adaptação do Direito Processual do Trabalho à nova realidade do processo civil.

Há quem defenda, como Manoel Antônio Teixeira Filho, a criação de um código de processo do trabalho. Qualquer que seja a posição adotada, vê-se uma tendência de suavização das barreiras interdisciplinares entre os ramos do direito. Os três artigos supracitados de CLT e agora CPC tratam de conexão entre distintas áreas no que a mais especializada for omissa, cada dispositivo à sua maneira. À espera de uma pacificação da doutrina e jurisprudência superior quanto aos efeitos do novo código de processo no procedimento trabalhista, vale-se reafirmar todas essas hipóteses abarcadas nesse tópico como de grande utilidade para o combate à morosidade na Execução Trabalhista.

#### 4.3 RESULTADOS, PROPOSTAS E DISCUSSÃO

Os resultados constantes das pesquisas apontadas no primeiro tópico desse capítulo apontam para a necessidade de uma inovação na Execução Trabalhista. O alto índice de congestionamento, bem como a enorme quantidade de processos que, sem possibilidade de efetivo cumprimento da ação judicial, foram enviados ao arquivo provisório, reafirmam a urgente necessidade de mudanças. A apresentação supracitada apontou como o juiz poderia, a partir da ampliação de poderes constante da última inovação processual no âmbito do processo comum, aprimorar esse quadro. Abre-se, então, espaço para novas ideias que tenham por escopo o mesmo aprimoramento referente à execução trabalhista. Para um real aumento no atendimento e prestação jurisdicional que atenda de modo satisfatório aqueles que buscam a Justiça do Trabalho, é necessário superar a rigidez jurídica e pensar de modos que acompanhem o dinamismo do século presente.

---

<sup>79</sup> WALDRAFF, Célio Horst. Os poderes mandamentais do juiz no novo CPC e a superação da multa do art. 475-J do CPC/1973. Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região, Curitiba, v. 50, p. 123-128, mai. 2016.

<sup>80</sup> Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

<sup>81</sup> Art. 889 - Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.

<sup>82</sup> Art. 15. Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.

Conforme exposto anteriormente, há necessidade de inovações na Execução Trabalhista para que se rompa com o paradigma de morosidade, para que volte a se ter confiança na Justiça enquanto meio de proteção de direitos e para a instauração de uma realidade de efetividade. Os números obtidos no início desse capítulo ressaltam essa necessidade. Além da hipótese do poder mandamental que buscou-se explicitar no tópico anterior, Homero Batista Mateus da Silva traz, na mesma edição dessa revista da famigerada Revista Eletrônica do TRT9, outras possibilidades no que se refere a agilizar a execução trabalhista, a partir de medidas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e também do CPC. O autor aponta as dificuldades em se atingir a efetividade no processo de execução e enumera algumas possibilidades vindouras, como, além das inovações do novo CPC, um uso mais eficaz dos meios eletrônicos, como convênios com bancos e dados cadastrais, a ordem flexível de penhora, entre outros.<sup>83</sup>

A exposição tem início em tema crucial frente à importância do papel das tecnologias de comunicação e informação na atualidade, trata do uso racional dos meios eletrônicos, com revalorização da prova indiciária. O autor assevera que o processo judicial deve se manter atualizado frente aos novos modos tecnológicos desse século, sob pena de se manter em um paradigma de séculos atrás. Aponta ainda para que não se confunda esse escopo com o uso do Processo Judicial Eletrônico. Os investimentos nessa ferramenta não mudaram a rotina de se verificar endereços antigos de cadastros em Junta Comercial por meio de numerosas diligências de Oficiais de Justiça, aponta, nem sempre eficazes. Critica duramente, ainda, a inépcia da citação por edital, uma vez que o réu aparenta sumir, mas está apenas ocluso ao alcance do radar da Justiça que, segundo o autor, é muito modesto.<sup>84</sup>

Relembra-se, ainda, que o bloqueio via BACENJUD também já perdeu sua eficácia, uma vez que na maior parte dos casos é muito simples, para o executado, esvaziar seus investimentos e contas ao início da execução. Revela então uma maior efetividade que poderia se obter se, em vez de acessar os cadastros de juntas comerciais, se acessasse os cadastros da rede bancária, vinculados ao Cadastro do Cliente do Sistema Financeiro, o CCS. As instituições bancárias são rígidas no que se refere ao cadastro de seus clientes, não se tomando por satisfeitas com registros antigos de endereço ou afins. Assim, poder-se-ia obter registros mais eficazes na justiça trabalhista, para que as citações e notificações realmente atinjam seus destinatários e a execução tenha prosseguimento.<sup>85</sup>

---

<sup>83</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. Medidas do CSJT e do CPC tendentes a agilizar a execução trabalhista. Revista Eletrônica do TRT da 9ª região, Curitiba, v. 50, p. 74, mai. 2016.

<sup>84</sup> Idem, p. 75.

<sup>85</sup> Ibidem, p. 76.

Esse cadastro, por suas características, seria de utilidade também para desmascarar os meios escusos que se utilizam na sociedade de fato, com sócios ocultos e muitas outras práticas que vem a dificultar a justiça de desempenhar sua função. Outra ferramenta notável apresentada pelo autor se refere ao SIMBA, ou Sistema de Investigação de Movimentação Bancária. Nesse aspecto o magistrado deveria contar com uma parcela de presunção no momento da análise das movimentações bancárias do eventual devedor. Não deixa de ser, contudo, uma possibilidade, inclusive em efetivo parte do processo do trabalho a partir da Resolução 138/2014 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.<sup>86</sup>

Em último momento, o autor faz alusão à necessidade de que se mais pesquise, no ramo do processo trabalhista, sobre a prova indiciária, para que se atinja eventualmente a solidificação desse instituto na área. Há uma prática comum de transferência dinâmica de patrimônio no Brasil, por vezes aparentemente sem razão, que obstrui a funcionalidade da justiça, uma vez que formalmente não se encontram bens quando de fato eles existem. Apesar de não serem ideias novas, uma revalorização desse ideário poderia atuar em conjunto com o bom uso dos meios eletrônicos em suas formas mais contemporâneas, sendo, também, um meio de se atingir maior efetividade na Execução Trabalhista.<sup>87</sup>

Aberta a discussão, reafirma-se a necessidade de maior pesquisa no tema da Execução Trabalhista em sua efetividade, para que se atinja um nível satisfatório de atendimento às demandas. Novas possibilidades devem sempre serem pensadas, seja a partir do enfoque teórico, seja a partir do enfoque prático. A operacionalidade do direito deve ser sempre feita com reflexão para que se expandam as possibilidades. Breve exemplo é a existência do Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, muito utilizado na Justiça do Trabalho, mas que poderia ser absolutamente mais amplo, como uma espécie de consulta pública às empresas que respeitam a tutela trabalhista.

Esse trabalho de discussão, de proposição e debate para que se inove e renove o direito, sua prática e a efetividade de suas ferramentas deve, como exposto, superar os paradigmas ortodoxos do mundo jurídico, uma vez que não mais acompanham o dinamismo da relação que o indivíduo possui com seu patrimônio no momento contemporâneo, terminando por não conseguir a justiça alcançá-lo.

---

<sup>86</sup> *Ibidem*, p. 77-78.

<sup>87</sup> *Ibidem*, p. 79.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Viu-se que desde a Revolução Industrial o trabalhador conquistou, a partir de muita luta e sofrimento, um rol de direitos e garantias protegidos internacionalmente, tutelados enquanto direitos humanos e fundamentais de trabalhadores, por mecanismos nacionais e internacionais. O século XIX trouxe, junto com a modernidade e os novos paradigmas políticos, econômicos e jurídicos, uma tremenda desigualdade social. Essa desigualdade foi combatida por meio da organização dos trabalhadores em sindicatos que buscaram melhorar suas condições de trabalho<sup>88</sup> para que se tornassem dignas, nesse modo de produção capitalista que pouco reserva ao trabalhador. Essa e outras lutas resultaram na apresentada tutela de direitos humanos em nível internacional, em especial para esse trabalho os direitos dos trabalhadores e, recentemente, a agenda de trabalho decente.

Observou-se neste trabalho como esse rol de direitos encontra seu respaldo no ordenamento jurídico brasileiro. Constata-se uma ampla proteção, feita por meio da Constituição, da Consolidação das Leis do Trabalho e da atuação pronta da Justiça do Trabalho. Existe uma tendência política no momento mais contemporâneo de flexibilização dos direitos trabalhistas, que vai de encontro ao que se defende nessa pesquisa, que é uma efetividade e cumprimento de direitos trabalhistas e proteção do trabalhador. Ainda assim, e ainda sofrendo recentes restrições orçamentárias, a Justiça do Trabalho atua, dentro de suas possibilidades, com presteza e celeridade.

Contudo, percebeu-se a necessidade de ampliação dessas possibilidades. No terceiro capítulo da pesquisa confirmou-se aquilo que qualquer operador do direito na área trabalhista poderia intuir: muito se ganha no processo do conhecimento trabalhista em proteção do trabalhador, mas muitas vezes isso não se efetiva, pelos mais diversos motivos. Ao longo da execução trabalhista, severas são as vezes em que ocorre o encaminhamento do processo para o arquivo provisório por falta de bens ou fechamento de empresas, como se demonstrou. A própria chegada a esse momento é morosa, não por falta de habilidade na conduta da justiça e dos magistrados, mas por uma desatualização da estrutura do processo trabalhista no que se refere à execução.

Entende-se que há uma urgência de se renovar o instituto da Execução Trabalhista no Brasil. O Processo Civil recentemente mostrou inovações, com a vigência de seu novo código. Essas inovações vieram em bom momento, uma vez que a Justiça como um todo estava

---

<sup>88</sup> OPUSKZA, Paulo Ricardo. Elementos do direito moderno para uma compreensão da organização coletiva do trabalho em cooperativas. 2006. 161 f. Dissertação – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006, p. 74-75.

encontrando necessidade de batalha à morosidade e de efetividade de sua execução. Buscou-se mostrar como essas inovações do processo comum poderiam ser aplicadas em compatibilidade ao processo do trabalho. Sugeriram-se, ainda, outros modos pelos quais poderia se aprimorar a prestação jurisdicional na execução trabalhista e abriu-se a discussão para possibilidades que inclusive transcendam o conhecimento jurídico ortodoxo.

Devido à ausência de trabalhos comparativos de estatística de cumprimento de ordens judiciais a nível de direito comparado, relacionando um índice de cumprimento ou de efetividade de execuções judiciais no Brasil com outros países, abre-se aqui a sugestão de trabalho nesse sentido. Pretende-se a continuidade do estudo, com a tentativa de obtenção de dados específicos das cortes pátrias no que se refere a processos baixados em definitivo em relação àqueles apenas encaminhados ao arquivo provisório, bem como, a longo prazo, com a tentativa de se concretizar esse mencionado estudo em direito comparado, para trazer-se exemplos de como tem se apresentado a efetividade na prestação jurisdicional em outros ordenamentos e como se tem melhorado esse quadro.

Apesar disso, buscou-se, na medida do possível, mostrar como os autores contemporâneos e nomes relevantes no processo do trabalho brasileiro tem contribuído nessa área em seus estudos mais recentes. Enumeraram-se algumas possibilidades que poderiam ser de pronto colocadas em prática na Execução Trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro, a partir das inovações legais já existentes, da ampliação dos poderes do juiz, do encaixe do processo ao mundo digital, entre outras medidas. Em que pese a necessidade de novos modos de se pensar a execução e de uma renovação no processo do trabalho em si, há meios pelos quais se pode buscar, a partir do ordenamento vigente, uma maior efetividade da Execução Trabalhista, como se mostrou principalmente nos trabalhos extraídos da Revista Eletrônica do TRT da 9ª região sobre o tema.

Espera-se, portanto, uma abertura de diálogo a respeito do tema para que as melhores mentes jurídicas do campo de proteção do trabalhador inovem nesse tema, de modo a provocar a renovação legislativa. É sabido que o Processo do Trabalho é de um dinamismo peculiar que influenciou a própria edição do Novo Código de Processo Civil. Não pode, desse modo, se deixar imóvel à inércia quando um de seus institutos já não parece acompanhar a agilidade do mundo presente.

Por conseguinte, superando-se as barreiras existentes nas classificações mais duras e positivistas a respeito dos ramos do direito, suas classificações e fontes, a Execução Trabalhista e por assim dizer até mesmo o Processo do Trabalho como um todo muito teria a ganhar numa maior sinergia com as inovações recentes no processo comum e com todo um repensar de seus

métodos, mecanismos e institutos. É momento de se transcender o pensamento clássico para que o Direito alcance a modernidade e a dinamicidade de um mundo no século XXI, baseado em informação e comunicação. Esse encaixe é de primordial importância para que se atinja a efetividade na prestação jurisdicional no que tange a Execução Trabalhista.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoría de los derechos fundamentales**. Tradução de Carlos Bernal Pulido. 2. ed. Madrid: Centro de Estudios Políticos e Constitucionales, 2008.

BRASIL. **Código de Processo Civil**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm)>. Acesso em: 02 nov. 2016.

BRASIL. **Código Penal**. Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm)>. Acesso em: 02 nov. 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 27 out. 2016.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao46.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm)>. Acesso em: 7 nov. 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm)>. Acesso em: 27 out. 2016.

BRASIL. **Evolução das Relações Trabalhistas**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>>. Acesso em 25 out. 2016.

BRASIL. **Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região**. Curitiba, v. 50, mai. 2016. Disponível em <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/>>. Acesso em 02 nov. 2016.

Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em Números**. Disponível em <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/10/b8f46be3dbbff344931a933579915488.pdf>> Acesso em: 11/11/2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTR, 2015.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

DINIZ, José Janguê Bezerra. **O Direito e a Justiça do Trabalho diante da Globalização**. São Paulo: LTR, 1999.

GIGLIO, Wagner D. CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. **Direito Processual do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

LEDUR, José Felipe. **A Realização do Direito ao Trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Frabris Editor, 1998.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 38 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria General del Derecho del Trabajo**. São Paulo: LTR, 1999.

OIT. **Convenção n. 87 sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-protecao-ao-direito-de-sindicalizacao>>. Acesso em 07 nov. 2016.

OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao Direito do Trabalho**. Tradução de Carlos Alberto Barata Silva. 4. ed. São Paulo: LTR, 1984.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em 25 out. 2016.

OPUSKZA, Paulo Ricardo. **Elementos do direito moderno para uma compreensão da organização coletiva do trabalho em cooperativas**. 2006. 161 f. Dissertação – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006.

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Método, 2009.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado: volume 8 – Justiça do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado: volume 10 – Execução Trabalhista**. 2 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 1987.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTR, 2012, p. 35-39.