XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELCIO NACUR REZENDE

MARIA AUREA BARONI CECATO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Copyright © 2018 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof.
Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Elcio Nacur Rezende; Maria Aurea Baroni Cecato; Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-594-2
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade Federal da Bahia - UFBA
Salvador – Bahia - Brasil
https://www.ufba.br/

XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXVII Encontro Nacional do CONPEDI, realizado na cidade de Salvador - BA, sob o tema “Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural”, oferece ao leitor, através dos diversos artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I", a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico dos quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho. Trata-se, portanto, de uma amostra significativa que revela, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de justiça social, em termos históricos, axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Ailsi Costa de Oliveira, Alice Aparecida Dias Akegawa, Andre Geraldo Santos Cardoso de Mesquita, André Luiz Staack, Anna Marcella Mendes Garcia, Antonio Donizetti de Resende, Candy Florencio Thome, Christine de Sousa Veviani, Clarisse Inês de Oliveira, Danielle Costa de Souza Simas, Danielle de Mello Basso, Diego Gabriel Oliveira Budel, Elcio Nacur Rezende, Erica Ribeiro Guimarães Amorim, Fernanda Maria Afonso Carneiro, Fernanda Netto Estanislau, Gabriela Rangel da Silva, Irineu Francisco Barreto Junior, Isabel Christine Silva de Gregori, Joshua Gomes Lopes, Luciana Ferreira Lima, Marcelo José Ferlin D'Ambroso, Maria Aurea Baroni Cecato, Mariana Reis Caldas, Mauricio de Melo Teixeira Branco, Melissa Mika Kimura Paz, Nathália Facco Rocha, Renato de Araújo Ribeiro, Rodrigo Garcia Schwarz, Valena Jacob Chaves Mesquita e Victor Jácomo da Silva em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de justiça social e concomitante instrumento efetivo de superação das muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o nosso povo e a nossa democracia.

São vinte os artigos aqui apresentados: (1) A influência dos grupos de pressão na reforma trabalhista; (2) Entre empregados e empregadores: visão moderna das “cidadanias” de

Aristóteles; (3) Reforma trabalhista: a inversão do diálogo das fontes; (4) As alterações trazidas pela Lei nº 13.467/17 ao acesso à justiça: os impactos da reforma trabalhista à efetividade da justiça do trabalho no Brasil; (5) A execução trabalhista e a Lei nº 13.467 /2017: o desafio da efetividade processual; (6) A necessidade de reafirmação do direito do trabalho com base na doutrina marxista; (7) A exploração continua: o uso das tecnologias da informação e comunicação nas relações de trabalho do século XXI; (8) A reforma trabalhista (Lei 13.647/17) e o teletrabalho: avanços e retrocessos; (9) O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista; (10) A inserção na CLT do título II-A – do dano extrapatrimonial pela Lei 13.467/2017 e sua interpretação conforme a Constituição Federal de 1988; (11) A dispensa coletiva trabalhista à luz dos deveres de socialidade e eticidade do contratos; (12) A questão agrária como obstáculo à erradicação do trabalho escravo contemporâneo no Brasil; (13) A tutela do trabalhador migrante no Brasil; (14) Manutenção da escravidão na casa grande: trabalho doméstico análogo ao de escravo no Brasil; (15) Análise da discriminação racial no Brasil e seu impacto nas relações de trabalho; (16) Função social e solidária da empresa e relações de trabalho: inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; (17) A importância do meio ambiente laboral adequado à pessoa com deficiência; (18) Meio ambiente do trabalho e poluição labor-ambiental; (19) A interface dos direitos laborais e previdenciários com os acidentes do trabalho na sociedade contemporânea; (20) Responsabilidade civil do empregador concernente ao meio ambiental laboral – a necessidade de uma nova análise contemporânea decorrente da reforma trabalhista de 2017 no tocante ao teletrabalho.

Nesses artigos, são tratadas distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da limitação do tempo de trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho - sobretudo a partir, no Brasil, da recente Lei nº 13.467, de 2017 -, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, assim, do acesso à Justiça do Trabalho e da efetividade desta, e, portanto, e especialmente, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos de proteção do trabalho, reafirmando-se a fundamentalidade do Direito do Trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de artigos, que fornece ao leitor, contribuindo com diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente e da promoção da justiça social.

Parabéns às/aos autoras/es pela importante contribuição!

Ao leitor, desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Os coordenadores,

Prof. Dr. Elcio Nacur Rezende (Escola Superior Dom Helder Câmara)

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato (Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ)

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz (Universidade do Oeste de Santa Catarina)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A EXECUÇÃO TRABALHISTA E A LEI Nº 13.467/2017: O DESAFIO DA EFETIVIDADE PROCESSUAL

THE LABOR ENFORCEMENT AND LAW 13.467/2017: THE CHALLENGE OF THE PROCESS EFFECTIVENESS

Fernanda Maria Afonso Carneiro
Joshua Gomes Lopes

Resumo

O presente artigo se propõe a abordar a fase de execução, no Processo do Trabalho, à luz das alterações que foram provocadas pela Lei nº 13.467/2017. Propõe-se ainda a analisar as principais características da fase de execução, evidenciando suas nuances e os reflexos do novo Código de Processo Civil, bem como da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho no desafio da garantia do crédito trabalhista ao credor, que em quase 80% dos casos não logra êxito na execução. Quanto ao procedimento metodológico utilizado, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, com consulta a livros e artigos científicos já publicados.

Palavras-chave: Execução trabalhista, Novo cpc, Lei nº 13.467/2017, Efetividade processual

Abstract/Resumen/Résumé

This article proposes to approach the implementation phase, in the Labor Process, in light of the changes which have been caused by Law 13467/2017. It is also proposed to analyze the main characteristics of the execution phase, evidencing its nuances and the reflexes of the new Code of Civil Procedure, as well as the jurisprudence of the Superior Labor Court in the challenge of guaranteeing labor credit to the creditor, almost 80% of the cases don't succeed in execution. As for the methodological procedure used, a bibliographical research was carried out, in consultation with previously published books and scientific articles.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor enforcement, New cpc, Law nº 13467/2017, Process effectiveness

1. INTRODUÇÃO

A efetividade da prestação jurisdicional é uma garantia constitucional prevista no artigo 5º, inciso LXXVIII da Carta Magna de 1988, que afirma ser assegurado a todos, no âmbito judicial e administrativo, a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

No que concerne à execução trabalhista, essa se encontra disciplinada em quatro normas legais: na Consolidação das Leis do Trabalho, na Lei nº. 5.584/70, na Lei nº 6.830/80 (que dispõe sobre a cobrança judicial da Dívida Ativa da Fazenda Pública) e no Código de Processo Civil. Destaca-se, ainda, a Lei nº 13.467/2017, que alterou de forma substancial a CLT, provocando dúvidas e questionamentos no mundo jurídico acerca da efetividade da fase de execução no Processo do Trabalho. É de extrema importância que a ineficácia da execução trabalhista, já tão evidenciada, seja tratada com a dignidade que a garantia da satisfação do crédito do trabalhador exige, sendo este o objeto de estudo do presente artigo. Sendo assim, surge o seguinte questionamento: na execução, a Reforma Trabalhista surge como um retrocesso normativo ou como uma inovação legal mais vantajosa?

O objetivo geral desta pesquisa é o de identificar no texto legal as principais dificuldades e empecilhos ao andamento da execução trabalhista. Já no que se refere aos objetivos específicos, são os que seguem: analisar a execução trabalhista, especificamente tratando da sua natureza, conceito, procedimentos e legitimidade; discorrer acerca da disciplina do CPC e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sobre o desafio da garantia do crédito trabalhista; e, por fim, analisar as novas regras da Lei nº 13.467/2017 envolvendo a temática.

Quanto ao procedimento metodológico utilizado, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, com consulta a livros e artigos científicos já publicados. Outrossim, a pesquisa teve ainda um caráter descritivo e explicativo, tendo em vista que buscou identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ineficácia da execução trabalhista.

A Justiça do Trabalho é reconhecida por sua celeridade e presteza, qualidades ainda mais evidenciadas diante dos dados disponibilizados pelo Relatório Geral da Justiça do Trabalho (2016), constando-se que o julgamento dos processos em primeira e segunda instância não demoram mais do que seis e oito meses, respectivamente, para ocorrer. Frise-se que o Relatório Geral da Justiça do Trabalho do ano 2017 ainda não foi divulgado pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Todavia, o referido relatório identificou que a grande dificuldade do processo do trabalho está na fase de execução, tendo em vista que o cômputo médio do tempo entre o ajuizamento de uma ação e o seu encerramento, nas Varas do Trabalho, é de 6 meses e 15 dias na Fase de Conhecimento, e de 2 anos, 8 meses e 6 dias na Fase de Execução (BRASIL, TST, 2016). Sendo assim, além do tempo em espera, a execução trabalhista tem maior chance de insucesso, o que muitas vezes torna vão todo o esforço intentado na fase de conhecimento.

Segundo o Relatório Geral da Justiça do Trabalho, o ano de 2016 iniciou com um resíduo de 2.256.665 processos para execução, sendo acrescidas a este número 724.491 execuções iniciadas ao longo do ano. Destarte, desses processos, apenas cerca de 22,2% foram encerrados, ou seja, 661.850 processos. Esse número, além de preocupante, evidencia o fato que, em quase 80% dos processos, o credor trabalhista, apesar de ter tido seu direito reconhecido na fase de conhecimento, não consegue receber seu crédito.

Diante do exposto, antes de adentrar propriamente na análise da Lei nº 13.467/2017 e da efetividade da execução trabalhista, é de primordial importância entender as nuances dessa específica fase processual.

2. O PROCESSO DE EXECUÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho, naturalmente, constitui a fonte primária de disciplina da execução trabalhista, discorrendo acerca do Processo de Execução nos artigos 876 ao 892 (CLT). Outrossim, tem-se que dos seus 922 (novecentos e vinte e dois) artigos do Código do Direito e Processo Trabalho Brasileiro, apenas 20 (vinte) disciplinam a execução, o que por si só demonstra a superficialidade com que o tema foi tratado, consequentemente prenunciando a existência de muitas lacunas. Nesse aspecto, sendo omissa a CLT, o Processo de Execução será regido subsidiariamente pela Lei nº 6.830/80, que dispõe sobre a cobrança judicial da Dívida Ativa da Fazenda Pública (art. 889 da CLT); e pelo Código de Processo Civil (art. 15), que é apontado como fonte subsidiária também pela CLT (art. 769). Todavia, além da omissão, é necessário que haja a compatibilidade das normas invocadas com os preceitos do direito processual do trabalho, assim assevera o art. 769 da CLT: “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.”

No que concerne ao início da execução, a legislação é unânime no entendimento de que está condicionado à concorrência de dois requisitos fundamentais: o inadimplemento do devedor e a existência de título executivo, esta é a disciplina do art. 786 do Código de

Processo Civil: “A execução pode ser instaurada caso o devedor não satisfaça a obrigação certa, líquida e exigível consubstanciada em título executivo”. Além desses pressupostos, Teixeira Filho (2005, p. 179) discorre que: “(...) a execução, como as ações em sentido estrito, não dispensa a presença do interesse de agir, da legitimidade ad causam e da viabilidade jurídica do pedido, ou seja, das condições necessárias ao exercício do direito de invocar a tutela jurisdicional do Estado”.

Destarte, os títulos executivos, capazes de iniciar a execução, estão previstos no art. 876 da CLT e se classificam em: judiciais, sendo as decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo e os acordos, quando não cumpridos; e extrajudiciais, que são os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia. Já no que se refere a forma de execução, a prevalência na Justiça do Trabalho é da execução por quantia certa, que de acordo com o art. 880 da CLT tem por objetivo a expropriação de um bem do devedor para pagamento do credor. Em sendo assim, uma vez iniciada a execução, o executado será citado para cumprir a sentença ou o acordo, que diferentemente do processo civil (art. 513, § 1º do CPC) poderá ser determinada de ofício pelo juiz, nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado (art. 878 da CLT).

Outra diferença em relação ao processo civil (art. 513, § 2º do CPC), é que na execução trabalhista a citação será feita em relação ao executado e não na pessoa do seu advogado, mesmo que este esteja constituído nos autos (*caput* do art. 880 da CLT). Além disso, deverá ser feita por oficial de justiça no endereço do executado, ou seja, não poderá ocorrer por Diário Oficial, meios eletrônicos ou carta com aviso de recebimento (art. 880, § 2º da CLT). Nessa oportunidade, tem-se que é possibilitado ao executado pagar a importância reclamada ou garantir a execução mediante depósito do valor atualizado da condenação ou por meio de nomeação de bens à penhora (artigos 881 e 882 da CLT). No entanto, não se valendo de qualquer dessas hipóteses, será procedida a penhora de bens:

> Art. 883 da CLT - Não pagando o executado, nem garantindo a execução, seguir-se-á penhora dos bens, tantos quantos bastem ao pagamento da importância da condenação, acrescida de custas e juros de mora, sendo estes, em qualquer caso, devidos a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial.

Uma vez penhorado bens, ou garantida a execução, o executado terá o prazo de 5 (cinco) dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exequente para impugnação (art. 884 da CLT). Na ocasião, de acordo com a CLT, a defesa será restrita às alegações de

cumprimento da decisão ou do acordo, quitação ou prescrição da divida (§ 1º do art. 884). Além das matérias instituídas no art. 884, § 1º da CLT, tendo em vista o disposto no art. 769 do Código do Trabalho Brasileiro, permite-se ao executado suscitar também o indicado no art. 525, § 1º do CPC:

> Art. 525. (...) § 1º Na impugnação, o executado poderá alegar:
> I - falta ou nulidade da citação se, na fase de conhecimento, o processo correu à revelia;
> II - ilegitimidade de parte;
> III - inexequibilidade do título ou inexigibilidade da obrigação;
> IV - penhora incorreta ou avaliação errônea;
> V - excesso de execução ou cumulação indevida de execuções;
> VI - incompetência absoluta ou relativa do juízo da execução;
> VII - qualquer causa modificativa ou extintiva da obrigação, como pagamento, novação, compensação, transação ou prescrição, desde que supervenientes à sentença.

Entretanto, caso não sejam encontrados bens ou garantida a execução no prazo de um ano, o juiz poderá mandar arquivar o processo, que pode ser desarquivado a qualquer tempo se houver o surgimento de bens ou do devedor. Neste sentido, leciona Sérgio Pinto Martins:

> [...] o juiz também poderá mandar arquivar os autos quando decorrido o prazo máximo de um ano, sem ser localizado o devedor ou encontrados os bens penhoráveis (§2º do art. 40 da Lei nº 6.830/80). Encontrados, a qualquer tempo, o devedor ou os bens, serão desarquivados os autos para prosseguimento da execução (§3º do art. 40 da Lei nº 6.830/80). No processo do trabalho serão aplicáveis os prazos dos parágrafos do art. 40 da Lei nº 6.830/80, por força do art. 889 da CLT (MARTINS, 2007, p. 676).

Num primeiro momento, tem-se que o executado é o responsável pelo cumprimento da condenação trabalhista, todavia, também poderá ser legitimado passivo da execução, de acordo com o art. 4º da Lei nº 6.830/80, o fiador, o espólio, a massa falida, o responsável e os sucessores a qualquer título.

No que concerne ao executado, pessoa jurídica, os direitos adquiridos do trabalhador não serão afetados por qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa, mesmo que haja mudança na propriedade desta (artigos 10 e 448 da CLT). Nesse aspecto, tem-se a aplicação do artigo 1.032 do Código Civil, que prevê a responsabilidade do sócio retirante pelos débitos trabalhistas contraídos à época em que integrava o quadro societário da empresa, até dois anos depois de averbada a correspondente alteração, por força § 1º do artigo 8º da CLT. Outrossim, tem-se ainda a figura da sucessão trabalhista, que não exclui a responsabilidade solidária dos antigos sócios, afinal, dispõe o parágrafo único do art. 1.003 do Código Civil que o cedente

responderá solidariamente com o cessionário, até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, perante a sociedade e terceiros, pelas obrigações que tinha como sócio.

Feitas essas breves considerações acerca da execução perante à Justiça do Trabalho, mostrar-se-á no próximo tópico a influência do novo CPC na execução trabalhista e a jurisprudência do TST envolvendo essa importante fase processual.

3. A JURISPRUDÊNCIA DO TST NO PROCESSO DE EXECUÇÃO TRABALHISTA

A execução trabalhista além de possuir uma multiplicidade de fontes, é cercada por lacunas, o que por si só contribui para o surgimento de entendimentos conflitantes no âmbito do judiciário, restando para a jurisprudência a tarefa de pacificação. Em relação a este tema, discorre Cassio Colombo Filho:

> A uniformização da jurisprudência na execução/cumprimento da decisão é até mais imperativa que na fase de conhecimento, pois dela depende a hegemonia e efetividade das decisões judiciais. Nela está reservada a consagração da atividade exclusiva do Poder Judiciário de apreender e expropriar bens à força, de impor a entrega de coisas ou o cumprimento de obrigações de fazer ou de não fazer, e enfim, materializar o direito sonegado por um ou mais membros da sociedade (FILHO, 2016, p. 4/5).

Em relação ao tratamento dispensado à execução trabalhista no TST, salienta-se que existem cerca de 47 (quarenta e sete) súmulas e orientações jurisprudenciais sobre a fase de execução, das quais algumas foram canceladas em parte, atualizadas e/ou criadas após a entrada em vigor do NCPC.

À princípio, tem-se a Súmula 417 (Res. 212/2016), que teve alterado seu item I, atualizado seu item II e cancelado seu item III, modulando-se os efeitos de tais modificações para atingir unicamente as penhoras em dinheiro em execução provisória efetivada a partir da vigência do NCPC, ou seja, em 18 de março de 2016. Destarte, a jurisprudência atual do TST, para fins de efetivar a realização prioritária da penhora em dinheiro, não faz mais distinção entre execução provisória e execução definitiva, ou seja, antes do cancelamento do item III da referida súmula, caso houvesse na execução provisória outros bens nomeados à penhora, a determinação de penhora em dinheiro feriria direito líquido e certo do executado, uma vez que a execução deveria se processar de forma menos gravosa a este, nos termos do art. 620 do CPC de 1973 (art. 805 do NCPC). Todavia, a teor do § 1º do art. 835 do CPC de 2015, mesmo na execução provisória o exequente tem direito subjetivo à penhora em dinheiro, ainda que o executado indique bens à penhora. Tal posicionamento é corroborado por Élisson Miessa

(2016. p. 116), que diz: “Assim, referido dispositivo é expresso em priorizar o dinheiro, permitindo a alteração da ordem apenas nos demais casos, relativizando o princípio da menor onerosidade para o devedor (art. 805 do NCPC)”. Outrossim, é importante frisar que no novo CPC surge também a possibilidade de o valor penhorado nesta última ser levantado, isto é, de acordo com o art. 899 da CLT a execução provisória é permitida até a penhora, todavia, o art. 520, IV do CPC, além de permitir a alienação do bem penhorado, possibilita o recebimento do valor quando se tratar de depósito em dinheiro, isto mediante caução ou independentemente de caução quando se tratar de execução de crédito de natureza alimentar (art. 521, I do CPC).

Desse modo, surge o questionamento: tais preceitos são aplicáveis supletivamente à execução trabalhista, conforme disposição dos artigos 15 do NCPC e 769 da CLT? Mauro Schiavi (2015), ao falar sobre a aplicação supletiva do novo CPC ao Processo do Trabalho, discorre que esta se dará “quando, apesar da lei processual trabalhista disciplinar o instituto processual, não for completa. Nesta situação, o Código de Processo Civil será aplicado de forma complementar, aperfeiçoando e propiciando maior efetividade e justiça ao processo do trabalho”. Todavia, no que concerne à possibilidade de alienação do bem penhorado, bem como acerca do levantamento total ou parcial do depósito em dinheiro, o Ministro do TST, Maurício Godinho Delgado, afirmou em julgado da 3º Turma que:

> É certo que, segundo o art. 899 da CLT, "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". Daí se extrai, tão somente, que a lei não admite a disposição dos bens que foram objeto da penhora, assim como proíbe a liberação de eventual depósito efetuado como garantia na execução. Em outras palavras, o que a norma veda é a prática de atos que impliquem em alienação do patrimônio do devedor. No entanto, tal limitação não significa que haja qualquer impedimento legal ao manejo de recursos e atos processuais afetos a incidentes da penhora, em sede de execução provisória, dentre os quais incluídos os embargos à execução opostos contra a sentença de liquidação, impugnação à liquidação e, inclusive, agravo de petição. (TST – RR 29492920105020078. 3ª Turma. Julgamento: 17/09/2013. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado).

Portanto, é evidente que o entendimento até então adotado pelo TST é no sentido de que a expressão “até a penhora” utilizada no art. 899 da CLT, visa impedir a alienação do bem penhorado, embora não obstaculize a análise jurisdicional de eventual controvérsia que se origine da execução instaurada, como é o caso dos embargos de terceiro ou do agravo de petição. Já em relação à possibilidade de liberação total ou parcial do valor depositado, existe controvérsia na doutrina, principalmente, com a entrada em vigor do CPC/2015 e da Lei nº 13.467/17.

Ademais, a OJ 93 da SBDI-II foi alterada em decorrência do novo Caderno Processual Civil, isto é, a aludida orientação jurisprudencial permitia que ocorresse a penhora sobre a renda mensal ou faturamento de empresa, limitado tão somente a determinado percentual e desde que não comprometesse o desenvolvimento regular de suas atividades. Todavia, com a entrada em vigor do art. 866 do NCPC, acresceu-se ao texto a condição de que não haja outros bens penhoráveis no caso, ou, havendo, que eles sejam de difícil alienação ou insuficientes para satisfazer o crédito executado. Além dessa mudança, houve a atualização da OJ 153 da SBDI-II, que manteve a redação do texto, ou seja, ratificou a impossibilidade de bloqueio de numerário existente em conta salário, apenas referenciado o CPC de 1973, nos termos abaixo:

> 153. MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO. ORDEM DE PENHORA SOBRE VALORES EXISTENTES EM CONTA SALÁRIO. ART. 649, IV, DO CPC DE 1973. ILEGALIDADE. (atualizada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 220/2017, DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017.
> Ofende direito líquido e certo decisão que determina o bloqueio de numerário existente em conta salário, para satisfação de crédito trabalhista, ainda que seja limitado a determinado percentual dos valores recebidos ou a valor revertido para fundo de aplicação ou poupança, visto que o art. 649, IV, do CPC de 1973 contém norma imperativa que não admite interpretação ampliativa, sendo a exceção prevista no art. 649, § 2º, do CPC de 1973 espécie e não gênero de crédito de natureza alimentícia, não englobando o crédito trabalhista.

Por fim, mas não menos importante, ressalta-se a inaplicabilidade da prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho (Súmula 114 do TST). Porém, com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, que prevê a aplicação da prescrição intercorrente na execução trabalhista, o referido enunciado jurisprudencial se tornou obsoleto, como se verá no próximo capítulo.

4. A LEI Nº 13.467/2017 E A EXECUÇÃO TRABALHISTA: INOVAÇÃO LEGISLATIVA OU RETROCESSO SOCIAL?

A Lei nº. 13.467/17, que aprovou o texto da Reforma Trabalhista, passou a vigorar no dia 11 de novembro de 2017, provocando diversas alterações significantes ao texto da Consolidação das Leis do Trabalho. Essas mudanças, em grande parte, incidem sobre a fase de execução trabalhista, acarretando diversos questionamentos acerca do agravamento do problema acerca da efetividade da execução trabalhista, o que será analisado neste capítulo.

A ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, através do Enunciado 1 (Comissão 1), aprovada na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, entendeu pela ilegitimidade da Lei nº. 13.467/17, tanto no sentido

formal quanto no material. Foram estas as palavras utilizadas como fundamentação da Ementa:

> A conclusão só pode ser a de que a Lei 13.467/17 não é uma lei trabalhista. Suas regras, porque ferem a proteção que justifica e legitima a existência do Direito do Trabalho, são qualquer coisa, menos normas jurídicas trabalhistas. Expressam um desejo de destruição que certamente será rechaçado por quem lida diariamente com essa relação social, por quem convive com trabalhadores que relatam situações de doença, assédio, desrespeito e descumprimento contumaz de direitos elementares, por todos aqueles que tem a missão institucional de seguir aplicando o Direito do Trabalho à luz de uma ordem de valores claramente estabelecida desde a gênese desse ramo do Direito, e fortalecida pela Constituição de 1988. É, então, forçoso concluir que a Lei 13.467/17 não poderá ser aplicada. Ao contrário, deverá ser completamente rejeitada, expulsa - formal e materialmente - do ambiente jurídico do Direito do Trabalho, como uma célula cancerígena que se não for neutralizada e extirpada o quanto antes, poderá provocar a morte do corpo que habita. (ANAMATRA, 2017).

Em que pese diversos enunciados terem sido aprovados condenando a aplicação da Lei nº 13.467/17, revelando o temor da associação dos magistrados em relação as alterações promovidas por ela, que segundo eles, revela-se, em sua maioria, inconstitucional, é importante fazer uma análise cuidadosa sobre a temática.

4.1. A VALIDADE DA APLICAÇÃO DOS ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/2017

De acordo com o artigo 8º, § 2º da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017: "Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei". Nesses termos, observando superficialmente os princípios da legalidade (art. 5º, II da CF) e da separação dos poderes (art.2º da CF), considera-se que a jurisdição exercida pelos tribunais não permite que estes legislem, ao passo que ninguém está obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

No entanto, salienta-se que na visão de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p. 19/20), direito não é sinônimo de lei, isto é, a função jurisdicional não pode ficar aprisionada à aplicação literal e isolada dos preceitos legais, pelo contrário, deve interpretar a lei em conformidade com a evolução social. Isto posto, tem-se que o disposto nos artigos 489, § 1º, VI e 927 do NCPC fortalece a ideia da aplicação obrigatória e, em diversas situações, com

força vinculante da jurisprudência. Não é à toa que o art. 926, do mesmo diploma, delega aos tribunais o dever de uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, integra e coerente.

Em contrapartida, foram acrescidos ao texto da CLT, através da Lei nº 13.467/17, o § 3º do artigo 8º (que disciplina a atuação da Justiça do Trabalho pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva) e o § 3º do artigo 702 (que prevê maior rigor nos requisitos exigidos para a aprovação e modificação de súmula e outros enunciados da jurisprudência trabalhista); ao passo que houve a revogação dos §§ 3º, 4º, 5º e 6º do artigo 896, que tratava do dever dos TRT's de proceder, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência e aplicar, no que couber, o incidente de uniformização de jurisprudência. Conclui-se que o incidente de uniformização de jurisprudência deixa expressamente de existir no âmbito da Justiça do Trabalho, o que revela o seu total descompasso com as (positivas) diretrizes instituídas pelo novo CPC.

4.2. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA E GRUPO ECONÔMICO

Em conformidade com a redação do § 2º do art. 2º da CLT antes da Lei nº 13.467/2017:

> Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada um das subordinadas.

Tal disposição trata do conceito de grupo econômico, necessitando, para sua configuração, da existência de mais de uma empresa, cada qual com personalidade jurídica própria, que estejam sob controle/administração de outra, havendo relação de dominação/subordinação. Todavia, admitia-se também tal situação em um plano horizontal, ou seja, sem que existisse "a relação de dominação entre elas, havendo apenas certa unidade ou direção única, no sentido de buscarem objetivos comuns" (FARACO, online), mesmo antes da atual redação, abaixo transcrita:

> § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Todavia, com a alteração introduzida pela Reforma Trabalhista, que acrescentou ao art. 2º um parágrafo terceiro, este disciplinou que a mera identidade de sócios não é capaz de caracterizar o grupo econômico, sendo necessária, para a sua configuração, a demonstração de três requisitos: interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas deles integrantes. Tal alteração, além de tornar quase impossível para o empregado a comprovação de tais requisitos, possibilitará aos empregadores meios para fraudar cada vez mais a execução trabalhista.

Em contrapartida, houve o alargamento do conceito legal de grupo econômico, isto é, além do grupo econômico por subordinação, já definido na CLT, foi reconhecido o grupo econômico por coordenação (quando cada empresa guarda sua autonomia), este último derivado da Lei do Trabalhador Rural (art. 3º, § 2º da Lei nº 5.889/73). Não é por menos que a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, aprovou, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, o Enunciado 5 (publicado no dia 19/10/2017):

> GRUPO ECONÔMICO TRABALHISTA. DISTRIBUIÇÃO RACIONAL DO ÔNUS DA PROVA
> I. A LEI 13.467/2017 RECONHECEU EXPRESSAMENTE A FIGURA DO GRUPO ECONÔMICO TRABALHISTA POR COORDENAÇÃO (ART. 2º, §2º) E ESTABELECEU REQUISITOS SUBJETIVOS (INTERESSE INTEGRADO E COMUM) E OBJETIVOS (ATUAÇÃO CONJUNTA) PARA A CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO, A SEREM VERIFICADOS NO CASO CONCRETO PELO JUÍZO (ART. 2º, §3º);
> II- NAS HIPÓTESES RESTRITAS DE APLICAÇÃO DO PARÁGRAFO 3º DO ARTIGO 2º DA CLT, A MERA IDENTIDADE DE SÓCIOS ENTRE AS EMPRESAS INTEGRANTES, EMBORA NÃO BASTE À CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO ECONÔMICO, CONSTITUI INDÍCIO QUE AUTORIZA A INVERSÃO OU REDISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA, NOS TERMOS DO ART. 818 § 1º DA CLT, COM REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/2017. INCUMBE ENTÃO AO EMPREGADOR O ÔNUS DE COMPROVAR A AUSÊNCIA DE INTERESSES INTEGRADOS, DA COMUNHÃO DE INTERESSES E/OU DA ATUAÇÃO CONJUNTA DAS EMPRESAS. APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA APTIDÃO PARA A PROVA E DA PARIDADE DE ARMAS EM CONCRETO (ISONOMIA PROCESSUAL).

Sendo assim, discorreu-se que constituiria prova por demais árdua a exigência de que o trabalhador demonstrasse em juízo os requisitos para a configuração do grupo econômico, o que violaria totalmente o princípio da isonomia processual (ANAMATRA, 2017). No caso, deve ser aplicada, portanto, a teoria dinâmica do ônus da prova, cabendo às empresas reclamadas o ônus de demonstrar a não configuração do grupo econômico.

4.3. RESPONSABILIZAÇÃO DO SÓCIO RETIRANTE E SUCESSÃO DE EMPREGADORES

Conforme já explicitado, serão aplicados, ao processo de execução trabalhista, os artigos 1.003 e 1.032 do Código Civil, que preveem a responsabilidade subsidiária do sócio retirante pelos débitos trabalhistas contraídos à época em que integrava o quadro societário da empresa, até dois anos depois de averbada a correspondente alteração (artigos 10 e 448 da CLT). Todavia, há entendimento, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, acerca da inaplicabilidade dos preceitos destes artigos na Justiça do Trabalho, conforme demonstrado por Mauro Schiavi:

> Parte da jurisprudência se mostrava refratária à aplicação do art. 1.003 do CC ao Processo do Trabalho, argumentando que a responsabilidade do sócio retirante persiste para fins trabalhistas, mesmo depois de dois anos, pois se o sócio retirante estava na sociedade à época da prestação de serviço e usufruiu da mão de obra do trabalhador é justo que seu patrimônio responda pelos débitos trabalhistas. Além disso, argumentam incompatibilidade com os princípios protetor, da natureza alimentar e da irrenunciabilidade do crédito trabalhista (SCHIAVI, 2017, p. 127).

No que se refere à Reforma Trabalhista, esta prevê no seu art. 10-A que o sócio retirante responderá subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, limitando-se às ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato. Além disso, elaborou uma ordem de preferência na execução, do qual a empresa devedora ocupa o primeiro lugar, logo em seguida vem os sócios atuais e, por fim, os sócios retirantes, que só responderão solidariamente quando ficar comprovada fraude na alteração societária.

Apesar de parecer, à princípio, que os preceitos da Lei nº 13.467/17 coadunam com o texto do Código Civil, tem-se que o primeiro trouxe de forma expressa a ordem de responsabilização na execução. Sobre isso dispõe Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 28): "Ninguém começa a execução pelo ex-sócio. Normalmente, a citação ao ex-sócio ocorre em casos de desespero, em que houve o completo desaparecimento do fundo de comércio, do empreendimento e dos responsáveis". No entanto, a maior controvérsia da alteração reside no fato de que o art. 10-A limitou a responsabilidade do sócio retirante "ao período que figurou como sócio", ou seja, o artigo não especificou a responsabilidade pelos créditos anteriores à sua admissão como tal.

Outrossim, tem-se ainda a figura da sucessão trabalhista, anteriormente prevista apenas nos artigos 10 e 448 da CLT, dispondo que qualquer alteração na estrutura jurídica da

empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados, nem mesmo a mudança na propriedade. Nesse aspecto, a Lei nº 13.467/17 introduziu ao texto da CLT o art. 448-A: "Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor".

Portanto, a responsabilidade pelos créditos trabalhistas contraídos à época em que os empregados trabalhavam para o sucedido será do sucessor, respondendo apenas solidariamente àquele no caso de fraude comprovada. Todavia, tal disposição encontra dissenso com o parágrafo único do art. 1.003 do Código Civil, uma vez que prevê que o cedente responderá solidariamente com o cessionário, até dois anos depois de averbada a modificação. A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, aprovou, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, o Enunciado 8, que evidenciou a contrariedade de tal dispositivo da reforma com o art. 1.146, também do Código Civil:

> SUCESSÃO TRABALHISTA. A teor do art. 1.146 do Código Civil, aplicável ao Direito do Trabalho (CLT, art. 8º), é solidária a responsabilidade do sucedido e do sucessor pelos créditos trabalhistas constituídos antes do trespasse do estabelecimento, independentemente da caracterização de fraude.

Sendo assim, conclui-se que, neste ponto, existem controvérsias acerca do papel da Reforma Trabalhista, ou seja, se ela buscou modernizar a legislação para promover certa segurança jurídica e maior efetividade à Justiça do Trabalho ou se constitui um retrocesso normativo, prejudicando os direitos dos trabalhadores.

4.4. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

Por expressa previsão da Súmula 114 do TST, entende-se ser inaplicável a Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente. Todavia, tem-se que é admitida a aplicação excepcional desta nas hipóteses envolvendo execução de multas administrativas impostas pela fiscalização do trabalho (art. 642 da CLT), uma vez que o texto legal é expresso em afirmar que tal cobrança obedecerá ao disposto na Lei de Execuções Fiscais (art. 40 da Lei 6.830/80)

Entretanto, o art. 11-A da Lei nº 13.467/17 trouxe uma modificação substancial nesse tema, possibilitando a ocorrência da prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos. De acordo com o texto legal, a fluência do prazo iniciará quando o exequente

deixar de cumprir determinação judicial no curso da execução e será declarada através de requerimento ou de ofício em qualquer grau de jurisdição. Portanto, conclui-se que muitas são as controvérsias acerca da aplicação desta prescrição na Justiça do Trabalho, principalmente, no que diz respeito a sua declaração de ofício, uma vez que por se tratar de instituto de direito material, deve observar os princípios protetivos, a irrenunciabilidade de direitos, o não retrocesso social, além dos fins sociais da lei e as exigências de bem comum (SCHIAVI, 2014, p. 482/483). Este tem sido o entendimento majoritário do Tribunal Superior do Trabalho - TST:

> RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI N° 11.496/2007. RECURSO DE REVISTA. PRESCRIÇÃO. PRONÚNCIA DE OFÍCIO. IMPOSSIBILIDADE. INCOMPATIBILIDADE DO ARTIGO 219, § 5º, DO CPC COM O PROCESSO DO TRABALHO. O artigo 219, § 5º, do CPC, que possibilita a pronúncia de ofício da prescrição pelo juiz, não se aplica subsidiariamente ao Processo do Trabalho, porque não se coaduna com a natureza alimentar dos créditos trabalhistas e com o princípio da proteção ao hipossuficiente. Precedentes desta Subseção Especializada. Recurso de embargos conhecido e não provido." (E-RR-82841-64.2004.5.10.0016, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 20/2/2014, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 7/3/2014)

Aduz a súmula 327 do STF que "O direito trabalhista admite a prescrição intercorrente". Ao menos num primeiro momento, a Lei nº 13.467/17 veio resolver o impasse entre os entendimentos do STF (Súmula 327) e do TST (Súmula 114). Quanto à aplicação da prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho, é provável que haja uma extinção em massa de processos de execução trabalhista, nos termos do art. 924, V do NCPC, tendo em vista a maioria das execuções serem frustradas, em grande parte derivadas de fraudes ou simplesmente por não serem encontrados bens ou recursos em nome do executado.

4.5. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Destaca-se, entre as inovações citadas, o Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica, cuja aplicação no Processo do Trabalho foi introduzida pelo art. 6º da Instrução Normativa nº 39/2016. A inovação, no aludido caso, tem a ver com a regulamentação do procedimento para tal instituto, uma vez que antes só havia previsão deste no Código de Defesa do Consumidor (§ 5º do art. 28), no Código Civil (art. 50) e no Código Tributário Nacional (art. 135). Em suma, o incidente da desconsideração será instaurado a pedido da parte ou do Ministério Público (art. 133 do CPC), nos casos em que houver a prática de atos ilícitos pela pessoa jurídica, ou o chamado abuso de personalidade jurídica, a

exemplo da fraude, passando os sócios a responderem com seus bens particulares pelos danos causados a terceiro (art. 50 do CC). O incidente de desconsideração vai ser cabível em todas as fases do processo de conhecimento, no cumprimento de sentença e na execução fundada em título executivo extrajudicial (art. 134 do CPC). Além disso, a instauração do procedimento irá suspender o andamento do processo (§ 3º), devendo o requerente demonstrar o preenchimento dos pressupostos legais específicos (§ 4º). Entretanto, em relação à compatibilidade do aludido procedimento com o Processo do Trabalho, contrariamente dispôs Ben-Hur Silveira Claus, nos termos abaixo:

> A necessidade de iniciativa da parte (art. 133), a previsão de automática suspensão do processo (art. 134, § 3º), a atribuição ao credor do ônus da prova quanto à presença dos pressupostos legais que autorizam a desconsideração da personalidade jurídica da sociedade (art. 134, § 4º), a exigência de contraditório prévio (art. 135) e a previsão de recurso autônomo imediato da decisão interlocutória respectiva (art. 136 e parágrafo único) tornam o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 e seguintes do NCPC incompatível com o processo do trabalho, por revelar-se, na prática, manifestamente contrário aos princípios jurídicos trabalhistas do impulso oficial, da concentração dos atos, da celeridade e da efetividade, da simplicidade das formas e da irrecorribilidade autônoma das decisões interlocutórias, incompatibilidade essa que inviabiliza a aplicação subsidiária desse incidente – burocrático e ineficaz – à execução trabalhista (CLT, arts. 769 e 889) (CLAUS, 2015, p. 15).

Ressalta-se, no entanto, que o texto da Lei nº 13.467/2017 (art. 855-A) trouxe em seu bojo a previsão da aplicação deste procedimento no processo do trabalho, coibindo de certo modo a discussão acerca da compatibilidade ou não do referido instituto aos processos perante o Poder Judiciário do Trabalho.

4.6. EXECUÇÃO DE OFÍCIO E ATUALIZAÇÃO DE CRÉDITOS

Nesse ponto, o prejuízo causado pela Reforma Trabalhista é evidente, uma vez que a nova redação do art. 878 da CLT deixa claro que "a execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado". Sendo assim, tem-se que deixa de existir na seara trabalhista a figura da execução de ofício pelo juiz como regra, ou seja, antes da alteração promovida pela Lei nº 13.467/17, a execução trabalhista prescindia de requerimento expresso do credor, podendo ser iniciada de forma automática pelo juiz. Com a reforma, admite-se tal instituto apenas como uma exceção, o que de certo modo reduz a celeridade de uma fase processual que por si só é a mais lenta e ineficaz da seara trabalhista.

5. CONCLUSÕES

O presente artigo iniciou abordando o Relatório Geral da Justiça do Trabalho, do ano de 2016, que apontou que em quase cerca de 80% dos processos, o credor trabalhista, apesar de ter tido seu direito reconhecido na fase de conhecimento, não consegue receber seu crédito, o que gera descrença do trabalhador em relação ao Judiciário.

Ademais, abordou-se a Lei nº 13.105/15 (NCPC), que começou a vigorar no ano de 2016, trazendo diversas alterações e inovações à seara processual, o que provocou alterações em diversos entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho, que editou a Instrução Normativa nº 39/16, visando promover a segurança jurídica ao jurisdicionado e aos aplicadores do direito em relação à aplicação subsidiária das normas do direito processual comum no processo do trabalho. Porém, antes mesmo de a jurisprudência pacificar alguns entendimentos e modificações advindas com o NCPC, foi sancionada pelo Presidente da República a Lei nº 13.467/2017, intitulada Reforma Trabalhista. A aludida lei, que em parte consagra procedimentos já previstos na legislação comum e utilizados na Justiça do Trabalho, também trouxe inovações que colocam em evidência alguns posicionamentos do Tribunal Superior do Trabalho que até então eram contrários a sua aplicação na seara trabalhista, como é o caso da prescrição intercorrente e da execução de ofício.

Apesar de a Reforma Trabalhista ter como pretexto atualizar a legislação de 1943, segundo entendimento da ANAMATRA, ela tem nuances de retrocesso social e jurídico, principalmente em relação ao § 2º que foi incluído ao artigo 8º da CLT, que de forma velada tenta aprisionar a função jurisdicional à aplicação literal e isolada dos preceitos legais.

Tem-se, ainda, que foi criado o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva pela Justiça do Trabalho (art. 8º, § 3º), estabelecendo-se maior rigor nos requisitos exigidos para a aprovação e modificação de súmula e outros enunciados (art. 702, § 3º), bem como revogando o dever dos TRT's de proceder, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência (§§ 3º, 4º, 5º e 6º do artigo 896).

Todas essas alterações contrariam o disposto nos artigos 489, § 1º, VI e 927 do NCPC, que fortalecem a ideia da aplicação obrigatória e, em diversas situações, com força vinculante da jurisprudência, revelando, desse modo, o total descompasso com as diretrizes instituídas pelo novo Caderno Processual Civil.

Diante do exposto, conclui-se, num primeiro olhar, que apesar de a Lei nº 13.467/17 ter sido criada com o pretexto de trazer maior segurança jurídica as relações de trabalho, revela mais uma visão protecionista do executado do que efetivamente da garantia do crédito

do exequente. No entanto, não se pode ignorar que à exemplo do reconhecimento do grupo econômico por coordenação; da elaboração de uma ordem de preferência na execução, nos casos da responsabilização do sócio retirante; e da regulamentação da prescrição intercorrente na justiça do trabalho, finalizando a controvérsia que havia na jurisprudência do STF e do TST; tal legislação também veio modernizar o arcabouço jurídico laboral.

Nesses termos, tem-se que o presente artigo não teve o intuito de finalizar esta discussão, muito menos apresentar uma resposta definitiva ao questionamento inserido na introdução, pelo contrário, a finalidade desta pesquisa foi provocar o início de um debate que apenas está começando no mundo acadêmico e profissional do Direito.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).** Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados.asp>. Acesso em: 23 fev. 2018.

BRASIL. **Código Civil,** de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

_____. **Código de Defesa do Consumidor,** de 11 de setembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm>. Acesso em: 04 mar. 2018.

_____. **Código de Processo Civil,** de 16 de março de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 10 fev. 2018.

_____. **Convenção Coletiva do Trabalho de 1943.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 19 mar. 2018.

_____. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 25 mar. 2018.

_____. **Lei nº 13.467,** de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 04 mar. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução nº 203, de 15 de março de 2016 (Instrução Normativa nº 39)**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/429ac88e-9b78-41e5-ae28-2a5f8a27f1fe>. Acesso em: 03 mar. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho (2016)**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/cf56215a-7bc5-39ec-44d7-7f708a372b24>. Acesso em: 25 mar. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 29492920105020078. 3ª Turma. Julgamento: 17/09/2013. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado.** Disponível em: **<**https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24208264/recurso-de-revista-rr-29492920105020078-2949-2920105020078-tst/inteiro-teor-111918999?ref=juris-tabs#.> Acesso em: 09 fev. 2018.

CALDEIRA, Ronan Leal. **Do Incidente da Desconsideração da Personalidade Jurídica na Justiça.** Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI239678,21048-Do+incidente+da+desconsideracao+da+personalidade+juridica+na+Justica>. Acesso em: 05 abr. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à Reforma Trabalhista.** São Paulo: Método; Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CLAUS, Bem-Hur Silveira. **O incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto no CPC 2015 e o Direito Processual do Trabalho.** Disponível em: <http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2015/11/TD14_Ben_Hur_Silveira_Claus_4_O-incidente-de-desconsidera%C3%A7%C3%A3o-da-personalidade-jur%C3%ADdica-previsto-no-novo-CPC.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2018.

COLOMBO FILHO, Cassio. **Os Atuais Rumos Da Execução Trabalhista À Luz Da Uniformização Da Jurisprudência – As Orientações Jurisprudenciais Da Seção Especializada Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 9ª Região**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/94667/2016_colombo_filho_cassio_atuais_rumos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 mar. 2018.

FARACO, Marcela. **A caracterização de Grupo Econômico na esfera trabalhista e suas implicações.** Disponível em: <http://marcelafaraco.jusbrasil.com.br/publicacoes>. Acesso em: 09 fev. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa**. Introdução ao estudo do direito: teoria geral do direito.** 5. ed. São Paulo: Método, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 8.ed. – São Paulo – LTr, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: 2007, p. 676.

MIESSA, Élisson. **Impactos do Novo CPC nas Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST**. Salvador: Juspodivm, 2016, p. 116.

SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. **Comentários à Reforma Trabalhista.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SCHIAVI, Mauro **Novo Código De Processo Civil: A aplicação supletiva e subsidiária ao Processo do Trabalho**. Disponível em: http://www.trt7.jus.br/escolajudicial/arquivos/files/busca/2015/NOVO_CODIGO_DE_PROCESSO_CIVIL-_APLICACAO_SUPLETIVA_E_SUBSIDIARIA.pdf. Acesso em: 10 mar. 2018.

_____. **Manual de direito processual do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 482-483.

_____. **A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2017. p.127.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Execução no Processo do Trabalho**. 9º ed. São Paulo: LTr, 2005.