

ADOÇÃO DO PROCEDIMENTO PROCESSUAL CIVIL PARA EXECUÇÃO DE TÍTULO EXTRAJUDICIAL NO PROCESSO DO TRABALHO

ADOPTION OF THE CIVIL PROCEDURE PROCEDURE FOR EXECUTION OF EXTRAJUDICIAL TITLE IN THE LABOR PROCESS

360

Maria Victória Pasquoto de Freitas¹, Tayer Rossal Godinho²

1*- Advogada, Mestra em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), integrante do Grupo de Estudos Direito, Cidadania e Políticas Públicas da UNISC e do Grupo de pesquisas sobre Direitos Humanos e Políticas Públicas para crianças e adolescentes (GEDIHCA) da URCAMP. E-mail: mvpasquotoadv@gmail.com; 2- Graduado em direito pela Universidade da Região da Campanha (URCAMP), pós-graduando em prática trabalhista avançada pela faculdade Ibmec/SP, pós-graduado em direito e processo do trabalho pela Universidade Damásio de Jesus/SP, pós-graduado em direito e processo civil pela Universidade Venda Nova do Imigrante (FAVENI), Graduando em Licenciatura em História pelo Centro Universitário Internacional (UNINTER), advogado.

RESUMO: A efetivação de títulos executivos extrajudiciais é um dos estágios mais importantes na seara trabalhista, identificada como a fase que visa a entrega da tutela jurisdicional ao credor e finalização processual. Com base nisto, a presente pesquisa apresenta como problema central o questionamento: “O diploma processual civil pode ser aplicado à execução de títulos executivos extrajudiciais trabalhistas? O objetivo geral do estudo é analisar os títulos executivos extrajudiciais trabalhistas, o objetivo específico consiste em verificar a possibilidade da adoção do diploma processual civil nas ações de execução de título extrajudicial trabalhista. A pesquisa utiliza-se do método dedutivo e técnica de pesquisa bibliográfica. Como resultados preliminares, a pesquisa apresenta a possibilidade da aplicação da lei processual civil a execução trabalhista, proporcionando resultados satisfatórios para o credor, assim como para o operador do direito na militância prática.

Palavras-chave: Execução trabalhista. Título executivo extrajudicial. Aplicação do procedimento previsto no processo civil.

ABSTRACT: *The execution of extrajudicial executive titles is one of the most important stages in the labor field, identified as the stage that aims at delivering jurisdictional protection to the creditor and finalizing the process. Based on this, this research presents as its central problem the question: “Can the civil procedural diploma be applied to the execution of extrajudicial labor executive titles? The general objective of the study is to analyze the labor extrajudicial executive titles, the specific objective is to verify the possibility of adopting the civil procedural diploma in the enforcement actions of labor extrajudicial title. The research uses the deductive method and bibliographic research technique. As preliminary results, the research presents the possibility of applying civil procedural law to labor execution, providing satisfactory results for the creditor, as well as for the right operator in practical militancy.*

Keywords: Labor execution. Extrajudicial executive title. Application of the civil procedure.

INTRODUÇÃO

O instituto da execução dos títulos executivos extrajudiciais trabalhistas – Consolidação das Leis Trabalhistas –, matéria de suma importância para operadores do direito, é omissa no que diz respeito ao seu processamento, sendo que, na prática, comumente é adotado o sistema cognitivo das reclamações trabalhistas. A esse propósito, de maneira profícua, o presente artigo estudará a possibilidade da adoção da legislação processual civil, notadamente no que diz respeito ao processamento dos títulos executivos extrajudiciais de competência daquela justiça especializada.

A presente pesquisa parte de premissas como a contextualização dos títulos executivos extrajudiciais trabalhistas e a verificação da possibilidade da adoção do diploma processual civil para processamento dos títulos executivos extrajudiciais trabalhistas, tendo em vista que o referido regramento é aplicável somente em casos de omissão ou lacunas do diploma trabalhista.

A análise da existência de princípios processuais comuns aos dois diplomas, bem como da compatibilidade e das vantagens de se adotar o regramento processual civil na execução de títulos extrajudiciais trabalhistas, também será verificada.

Para isto, o método de abordagem adotado é o dedutivo, partindo de premissas gerais, como a conceituação dos títulos executivos extrajudiciais trabalhistas, encaminhando-se para a análise do processo civil como diploma legal aplicável no processamento de títulos executivos extrajudiciais trabalhistas.

1 TÍTULOS EXECUTIVOS EXTRAJUDICIAIS NO PROCESSO DO TRABALHO

Incipientemente, de todo oportuno gizar que compete a justiça do trabalho processar e julgar os títulos executivos extrajudiciais decorrentes da relação de trabalho, conforme dicção do artigo 877-A da Consolidação das Leis do Trabalho. (BRASIL, 1943)

Toda execução pressupõe um título, seja ele judicial ou extrajudicial. Desta maneira, portanto, a execução é nula sem título (*nulla executio sine título*).

Os títulos executivos extrajudiciais trabalhistas 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.

Além dos títulos supracitados, existem outros títulos executivos extrajudiciais trabalhistas não previstos na Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse sentido, Schiavi (2021, pág 182-184), trata da existência dos seguintes títulos executivos extrajudiciais: “A certidão de inscrição na dívida ativa da União referente às penalidades administrativas impostas ao empregador pelos órgãos de fiscalização do trabalho e os títulos de crédito oriundos ou decorrentes da relação de trabalho.”

Schiavi (2021), sustenta ainda ser possível a execução dos títulos executivos extrajudiciais previstos no artigo 515 do Código de Processo Civil de 2015, perfeitamente aplicável ao processo do trabalho (artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho, combinado com o artigo 15 do Código de Processo Civil de 2015), desde que decorrentes da relação de trabalho, sendo eles:

I - as decisões proferidas no processo civil que reconheçam a exigibilidade de obrigação de pagar quantia, de fazer, de não fazer ou de entregar coisa; II - a decisão homologatória de autocomposição judicial; III - a decisão homologatória de autocomposição extrajudicial de qualquer natureza; IV - o formal e a certidão de partilha, exclusivamente em relação ao inventariante, aos herdeiros e aos sucessores a título singular ou universal; V - o crédito de auxiliar da justiça, quando as custas, emolumentos ou honorários tiverem sido aprovados por decisão judicial; VI - a sentença penal condenatória transitada em julgado; VII - a sentença arbitral; VIII - a sentença estrangeira homologada pelo Superior Tribunal de Justiça; IX - a decisão interlocutória estrangeira, após a concessão do exequatur à carta rogatória pelo Superior Tribunal de Justiça; (BRASIL, 2015, <http://www.planalto.gov.br/>)

Ademais, de suma importância ressaltar que a Constituição Federal de 1988, estabelece, em seu artigo 114, inciso IX, a competência da justiça do

trabalho para processar e julgar, qualquer controvérsia decorrente da relação de trabalho. (BRASIL, 1988)

À vista disso, engendrando-se uma situação hipotética, na qual uma empregada doméstica, após a extinção do contrato de trabalho, não recebe qualquer valor a título rescisório e decide não ingressar com uma reclamação trabalhista de imediato. Ao invés disso, pactua com o(a) antigo(a) empregador(a) contrato para pagamento de um valor determinado, firmado, ainda, por duas testemunhas, autenticado em cartório de notas, o qual resta inadimplido. Este contrato torna-se um título executivo extrajudicial, devendo ser executado perante a Justiça do Trabalho, embora tenha aparência e características de um título cível.

Desta forma, de suma importância analisar a possibilidade de aplicação do Código de Processo Civil ao processamento de títulos executivos extrajudiciais trabalhistas, tendo em vista sua aplicação subsidiária a Consolidação das Leis do Trabalho.

2 O PROCESSO CIVIL COMO DIPLOMA PARA PROCESSAMENTO DOS TÍTULOS EXECUTIVOS EXTRAJUDICIAIS TRABALHISTAS

Conforme já exposto, a justiça do trabalho é competente para processar e julgar ações de título executivo extrajudiciais, decorrentes da relação de trabalho. Contudo é omissa no que tange ao seu modo de processamento. Em razão disso, na prática, é comum que os magistrados adotem o rito das reclamações trabalhistas de conhecimento, abarcando a fases cognitiva, recursal e executiva.

A reclamação trabalhista de conhecimento é proposta na forma do artigo 840 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, podendo ser escrita ou verbal, observando os requisitos elencados nos parágrafos primeiro (escrita) e segundo (verbal). (BRASIL, 2017)

Por conseguinte, apresentada a reclamação, a parte reclamada poderá, até a audiência, no prazo de vinte minutos aduzir sua defesa, conforme dicção do artigo 847 da Consolidação das Leis do Trabalho. Ou, ainda, apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico (Lei 11.419 de 19 de dezembro de 2006), nos termos do parágrafo único do artigo do mesmo diploma legal. Na prática, raramente a defesa é apresentada oralmente. (BRASIL, 2006)

De todo oportuno gizar que, em rigor, a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe sobre audiência una, ou seja, todos os atos devem ser praticados em uma audiência. Contudo, haja vista o vultoso número de reclamatórias trabalhistas, da mesma forma que as pautas de audiências são exacerbadas, os juízes trabalhistas acabam fracionando em audiência inicial e audiência de instrução, e o intervalo entre uma e outra, na maioria das vezes, acaba sendo de um ano ou até mais.

Recebida a contestação, seguir-se-á a instrução processual. Comumente, antes de prosseguir com a instrução o juiz questiona os procuradores das partes acerca de outras questões de ordem, como por exemplo, pendência de prova pericial, entre outras. Ultrapassada tal questão, prossegue-se para o depoimento pessoal das partes, caso seja do interesse uma da outra. Após, colhe-se o depoimento das testemunhas convidadas pelas partes. (BRASIL, 1943)

Caso haja necessidade de perícia técnica, esta usualmente ocorre no intervalo das audiências de conciliação e instrução. Apresentado laudo pericial, oportuniza-se as partes à apresentação de quesitos complementares, assim como impugnação, geralmente apresentada pela parte lesada.

Finda a instrução processual, poderão as partes aduzir razões finais orais em audiência, em prazo não excedente a dez minutos cada, consoante estabelece o artigo 850 da Consolidação das Leis do Trabalho. (BRASIL, 1943) Nesse ponto, importante ressaltar que, dificilmente o juiz adota a letra da Lei, ou seja, concedendo os dez minutos para cada uma das partes. Assim, o juiz acaba por concedendo prazo para apresentação de memoriais escritos, normalmente de 5 (cinco) a 10 (dez) dias.

O parágrafo único do artigo 850 da CLT, traz a dicção de que o juiz proferirá decisão na própria audiência. Esse dispositivo é raramente aplicado, pelo mesmo motivo da concessão de prazo para apresentação das razões finais escritas. Destarte, portanto, a sentença fica *sine die*, ou seja, sem data certa. (BRASIL, 1943)

De todo oportuno salientar que, as razões finais somente são aplicáveis aos procedimentos ordinários, não cabendo nas ações que tramitam pelo rito sumaríssimo (com valor da causa limitado a quarenta salários mínimos nacionais), assim como no rito sumário ou valor de alçada (com valor da causa limitado a dois salários mínimos nacionais), previsto na lei nº 5.584/70. (BRASIL, 1970)

Da sentença cabem embargos de declaração, caso a sentença seja omissa, obscura, contraditória ou contenha erro material. Esse recurso interrompe o prazo para outros cabíveis, ou seja, a contagem do prazo processual recomeça do zero. Caso contrário, caberá recurso ordinário para o Tribunal Regional do Trabalho correspondente, soberano no reexame dos fatos e provas, inclusive.

Dependo da decisão do regional, caberá, ainda, recurso de revista ao Tribunal Superior do Trabalho, o qual possui caráter extraordinário, porquanto a corte superior analisa apenas questões de direito material e processual, sendo defeso análise de fatos e provas, conforme sapiência da súmula 126 do TST. (TST, 2003). Caso segue negado seguimento ao recurso de revista, caberá agravo de instrumento, o qual tem a finalidade de destrancar o recurso de revista e remetê-lo ao Tribunal Superior do Trabalho.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, dependendo da decisão, caberá agravo interno (cabível de decisão monocrática), embargos de declaração ou recurso extraordinário (cabíveis de decisão da turma).

Na fase executiva, há possibilidade de impugnação à liquidação de sentença, seja por intermédio da própria impugnação aos cálculos, embargos à

execução, além do agravo de petição. Este último é julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho competente. (BRASIL, 1943)

Na prática, uma reclamatória trabalhista, observado todos os procedimentos acima expostos, tem durabilidade de no mínimo cinco anos, abrangendo as fases cognitiva, recursal e executiva, caso haja êxito, inclusive.

Assim, *v.g.*, numa situação de um(a) trabalhador(a) que recebe um cheque como pagamento das verbas resilitórias (aviso-prévio, décimo terceiro salário, férias acrescidas de um terço constitucional), inadimplido pelo empregador. Frustradas todas as tentativas amigáveis de recebimento, optando por ingressar com uma reclamatória trabalhista, deverá aguardar os trâmites das fases cognitiva, recursal e executiva, a fim de obter a tutela jurisdicional?

De suma importância salientar que as verbas trabalhistas têm natureza alimentar, motivo pelo qual, há o dever de o juiz buscar a celeridade no andamento do processo, uma vez que é o diretor do processo, nos termos do artigo 765 da CLT, *verbo ad verbum*:

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. (BRASIL, 2015)

De todo oportuno gizar que, no que tange a execução trabalhista, por força do artigo 889 da CLT, adota-se a vetusta Lei nº 6.830/90 (Lei da Execução Fiscal).

Todavia, parece-nos mais benéfico ao empregado a adoção do processo civil comum, haja vista que é mais completo, recente e eficaz que a Lei 6.830/90. O CPC/2015, por seu turno, adota o seguinte procedimento: o juiz de direito recebe a petição inicial, instruída com o título executivo extrajudicial, além de outros documentos indispensáveis, como documento de identificação pessoal, residencial, entre outros. Sucessivamente, procede a intimação da parte executada para pagar o débito em 3 (três) dias (artigo 829, CPC/2015), ou

apresentar embargos, no prazo de 15 (quinze) dias, mediante garantia da execução (art. 231, CPC/2015). (BRASIL, 2015)

Após, silente a parte executada, inicia-se a expropriação, a qual consiste no ponto culminante do processo, onde os bens serão transferidos para o exequente para quitação da execução.

Ressalta-se que expropriação é gênero, do qual são espécies adjudicação, alienação e apropriação de frutos e rendimentos, *ex vi* da literalidade do artigo 825 do CPC/2015.

O procedimento do CPC/2015 é perfeitamente aplicável ao processo do trabalho por força dos artigos 15 do preceptivo em tela, assim como 769 da CLT, porque a Consolidação das Leis do Trabalho é omissa no que diz respeito ao processamento da execução por título extrajudicial. De igual forma há identidade de princípios, mormente o da celeridade, ampla defesa, contraditório, efetividade, função social da execução trabalhista, duração razoável do processo de execução, subsidiariedade, princípio do título, redução do contraditório, entre outros.

Nesse sentido, leciona Schiavi (2021, pág. 77):

Sob outro enfoque, o juiz, como condutor do processo do trabalho, encarregado de zelar pela dignidade do processo e pela efetividade da jurisdição trabalhista, conforme já nos posicionamos, deve ter em mente que o processo deve tramitar em prazo compatível com a efetividade do direito de quem postula, uma vez que a duração razoável do processo foi erigida a mandamento constitucional, e buscar novos caminhos e interpretação da lei no sentido de materializar este mandamento constitucional.

No que diz respeito à aplicação supletiva e subsidiária do direito processual civil ao processo do trabalho, Schiavi (2021, pág 77) aduz que:

Embora se possa questionar: aplicando-se as regras do CPC, ao invés da CLT, o juiz estaria desconsiderando o devido processo legal e surpreendendo o jurisdicionado com alteração das regras? Pensamos que tal não ocorre, pois o juiz do trabalho, aplicando o CPC, não está criando regras, está apenas aplicando uma regra processual legislada mais efetiva que a CLT, e é sabido que a lei é de conhecimento geral

(art. 3º LINDB). Se há regras expressas processuais no CPC que são compatíveis com os princípios do processo do trabalho, pensamos não haver violação do devido processo legal. Além disso, as regras do CPC observam o devido processo legal e também os princípios do direito processual do trabalho.

Nesse sentido, são requisitos para a aplicação do Código de Processo Civil ao processo do trabalho a omissão da CLT, assim como a compatibilidade com os princípios que regem o processo do trabalho, sendo que este, diz respeito a norma do CPC, além de ser compatível com as regras, também deve estar em consonância com os princípios que norteiam o Direito Processual do Trabalho, e aquele se refere quando a CLT e as legislações processuais trabalhistas não disciplinam a matéria.

Garcia (2016, p. 34), destaca que o Tribunal Superior do Trabalho, posicionou-se, ainda que de forma não exaustiva, sobre as normas do CPC aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho, editando a Instrução Normativa nº 39, a qual, em seu artigo 1º, traz a seguinte dicção, *verbo ad verbum*:

Aplica-se o Código de Processo civil, subsidiária e supletivamente, ao processo do trabalho, em caso de omissão e desde que haja compatibilidade com as normas e princípios do Direito do Trabalho, na forma dos arts. 769 e 889 da CLT e do artigo 15 da Lei nº 13.105, de 17/03/2015. (GARCIA, 2016, P. 34)

Ressalta-se que a referida instrução não veda a aplicação do procedimento da execução de título extrajudicial ao processo do trabalho.

No que diz respeito as lacunas da legislação processual, segundo a teoria geral do direito, essas podem ser:

a) normativas: quando a Lei não contém previsão para o caso concreto, ou seja, não existe regulamentação da lei sobre determinado instituto processual;

b) ontológicas: quando a norma não mais está compatível com os fatos sociais, ou seja, está desatualizada. Com efeito, a norma regulamenta

determinado instituto processual, todavia ela não encontra mais ressonância na realidade, não há efetividade da norma processual existente;

c) axiológicas: quando as normas processuais levam a uma solução injusta ou insatisfatória, ou seja, a norma existe, mas sua aplicação leva a uma solução incompatível com os valores de justiça e equidade exigíveis para a eficácia da norma processual;

A utilização do código de processo civil no processo do trabalho não descaracteriza os princípios deste, tampouco provoca retrocesso social. Muito pelo contrário, há sim uma identidade de princípios. Além disso, há possibilidade de uma vultosa evolução em vários institutos, como é o caso da execução de título extrajudicial.

Não se pode olvidar que a CLT foi engendrada em 1943, a partir da carta *del lavoro* de 1927. As questões sociais, políticas, econômicas e as relações de trabalho eram bastante diferentes dos dias atuais. Não obstante alguns institutos tenham passado por reforma, por intermédio da Lei nº 13.467/2017, mais conhecido como reforma trabalhista, ainda sim, há diversas lacunas que devem ser colmatadas. E no caso da execução por título extrajudicial na justiça do trabalho, a aplicação do processo civil parece ser bem mais profícua, célere e efetiva na busca da tutela jurisdicional do credor, ou seja, do empregado que busca o recebimento de suas verbas resilitórias, as quais, possuem natureza alimentar.

De maneira prática, caso entre no escritório um caso idêntico ao supra narrado, ou seja, do empregado que recebe um cheque inadimplido, deve o operador do direito elaborar uma petição inicial observando-se as normas contidas na CLT, utilizando-se, analogicamente, as normas do CPC/2015, no que tange ao processamento do título executivo extrajudicial, explanando, ainda, a compatibilidade de princípios, a fim de demonstrar ao magistrado trabalhista que haverá celeridade e efetividade na busca da tutela jurisdicional.

CONCLUSÃO

Por intermédio do presente estudo, foi possível verificar quais são os títulos executivos extrajudiciais trabalhistas, bem como que a adoção do procedimento civil comum para execução desses títulos, seria uma ferramenta de grande valia ao exequente/empregado, a fim de obter a tutela jurisdicional no menor tempo possível, tendo em vista a natureza alimentar do crédito trabalhista.

Em resposta ao problema de pesquisa formulado, foi possível obter como resultado preliminar que a adoção do diploma civil (CPC/2015) visa auxiliar na busca da celeridade e efetividade da entrega da tutela jurisdicional ao exequente/empregado.

Ficou devidamente demonstrado, ainda, a compatibilidade principiológica entre os institutos, assim como os dispositivos autorizadores para aplicação subsidiária ou supletiva do CPC, a fim de colmatar as lacunas existentes na CLT.

Diante de todo o exposto, os operadores do direito, notadamente o juiz do trabalho, por força do já citado artigo 765 da CLT, deve-se buscar os meios mais vantajosos para o titular do título executivo extrajudicial. Em se tratando do instituto da execução por título extrajudicial, deve-se adotar o CPC/2015, porquanto é bem mais efetivo que a CLT, que por sua vez, é omissa. Além disso, há perfeita compatibilidade de princípios.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Código de Processo Civil**. Brasília: 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 17 ago. 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília: 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 ago. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 25 ago. 2021.

BRASIL. **Lei Nº 5.584, de 26 de junho de 1970.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5584.htm>. Acesso em: 15 ago. 2021.

371

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. **Novo cpc e o processo do trabalho:** atualizado com as instruções normativas 39 e 40 de 2016 do TST. 1 ed. Juspodivm: 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** Saraiva. Ed. 13ª. 2021.

SCHIAVI, Mauro. **Execução no Processo do Trabalho.** 13 ed. Juspodivm: 2021.

SCHIAVI, Mauro. **Manual dos recursos no processo do trabalho.** 4 ed. Juspodivm: 2021.