

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**MULTA DO ARTIGO 475-J DO CPC: APLICABILIDADE NO
PROCESSO DO TRABALHO**

Luiz Carlos Vieira

Presidente Prudente/SP
2008

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**MULTA DO ARTIGO 475-J DO CPC: APLICABILIDADE NO
PROCESSO DO TRABALHO**

Luiz Carlos Vieira

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do Grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Sandro Marcos Godoy.

Presidente Prudente/SP
2008

MULTA DO ARTIGO 475-J DO CPC: APLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO

Monografia aprovada como requisito
parcial para obtenção do Grau de
Bacharel em Direito.

Sandro Marcos Godoy

José Roberto Dantas Oliva

Isaias Aparecido dos Santos

Presidente Prudente, 24 de novembro de 2008.

*Dedico esta pesquisa a
minha esposa, Fabiane
que representa a razão da
minha existência.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me abençoado e proporcionado momentos de reflexão, sabedoria e perseverança.

Ao meu orientador, Prof. Sandro Marcos Godoi, por ter acolhido meu projeto. Pela paciência, dedicação e sabia condução desta pesquisa, prelecionando parte do seu saber jurídico.

A minha esposa Fabiane por todo o amor, carinho, compreensão e pelo importantíssimo auxílio nesta etapa da minha vida.

RESUMO

A presente pesquisa acadêmica tem como finalidade analisar o art. 475-J do Código de Processo Civil bem como sua aplicação subsidiária no Processo do Trabalho. O referido artigo está inserido na fase de cumprimento de sentença, instituto introduzido pela Lei n. 11.232/2005 que extinguiu a dicotomia entre o processo de conhecimento e de execução, tornando-se um processo sincrético. Ademais, o art. 475-J prevê que em caso de não pagamento espontâneo, o montante da condenação será acrescido de multa de 10% (dez por cento). Indubitavelmente, a aplicação da multa proposta pelo art. 475-J do Código de Processo Civil revela uma solução célere da lide: evita-se recursos exclusivamente protelatórios e, por conseguinte, a morosidade da justiça na prestação jurisdicional. A pesquisa também visa mostrar por meio da análise de alguns princípios constitucionais os quais se concretizam por intermédio da aplicação da multa supramencionada, na medida em que “penaliza” o devedor, forçando-o a não recorrer puramente para procrastinar o processo, tornando-o, desta forma célere. Fica patente, ao final desta pesquisa que, a aplicação subsidiária do art. 475-J do Código de Processo Civil no Processo do Trabalho representa o acesso a um processo mais célere, menos oneroso com vistas à efetividade.

Palavras-Chave: Multa do art. 475-J do CPC. Subsidiariedade. Cumprimento de Sentença. Celeridade.

ABSTRACT

The objective of this academic research is to analyze the article 475-J of the Civil Procedure Code as well as its subsidiarity application in the Labour Procedure. The referred article is in the phase of the Enforcement of Judgments, institute has put in practice by Law rule n. 11.232/2005 that extinguished the double phase process: the Acquaintance and the follow on Process of execution becomes a summarized process. Therefore, the article 475-J foresee that in case of no spontaneous payment, the conviction will be add fine of 10% (ten per cent). Undoubtly, the application fine offer by article 475-J Civil Procedure Code shows a faster solution of litigation: avoid resource exclusively procrastinate and, accordingly, the time-consuming of Justice in the providing jurisdictional. The research also intends to show of some directional principles of the Constitution that materialize for intermediate of application fine aforesaid, in so far as penalize the debtor, forcing no appeal purely to procrastinate the process, becomes more speedy. Eventually, is concluded in this research that application subsidiarity of the article 475-J of the Civil Procedure Code in the Labour Procedure represents access to a more effective, speedy and less onerous process.

Keywords: Fine of article 475-J of civil procedure code. Subsidiarity. Enforcement of judgments. Speedy process.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 BREVE HISTÓRICO E ASPECTOS GERAIS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	12
2.1 Conceito	12
2.2 Evolução Histórica do Direito Processual Trabalhista no Brasil	13
3 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO PROCESSO TRABALHISTA	19
3.1 Princípio da Celeridade	20
3.1.1 Princípio da simplificação procedimental.....	22
3.1.2 Princípio da concentração	22
3.1.3 Princípio da economia processual.....	23
3.1.3.1 Princípio da razoável duração do processo.....	23
3.1.4 Princípio do impulso oficial	25
3.2 Princípio da Oralidade	26
3.3 Princípio do Jus Postulandi	26
3.4 Princípio da Proteção	28
3.5 Princípio da Subsidiariedade.....	32
4 DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO: AUTONOMIA	33
4.1 Teoria Monista.....	33
4.2 Teoria Dualista	33
5 DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO E OS DEMAIS RAMOS DO DIREITO	35
5.1 Direito Constitucional.....	35
5.2 Direito do Trabalho.....	35
5.3 Direito Processual	36
6 NORMAS APLICÁVEIS AO PROCESSO DO TRABALHO DE FORMA DIRETA OU SUBSIDIÁRIA	37
7 PROCESSO SINCRÉTICO	42
7.1 Sentença	42
7.1.1 Definição de sentença	42
7.1.2 Carta de sentença	44
7.2 Liquidação de Sentença.....	45
7.2.1 Natureza jurídica da liquidação de sentença.....	48
7.2.2 Finalidade	50
7.2.3 Legitimidade ativa e passiva na liquidação	52
7.2.4 "Sentença" de liquidação	53
7.2.4.1 Irrecorribilidade da "sentença" de liquidação.....	55
7.3 Modalidades de liquidação	57
7.3.1 Liquidação da sentença por cálculo	58
7.3.2 Liquidação da sentença por arbitramento	59
7.3.3 Liquidação de sentença por artigo	61

7.4 Cumprimento de Sentença no Processo do Trabalho	63
7.4.1 Execução provisória e definitiva	67
7.4.2 Execução da parte líquida e liquidação da ilíquida, simultaneamente	67
7.4.3 Cumprimento voluntário da sentença	68
7.4.4 Cumprimento forçado da sentença	69
7.4.5 Fluência do prazo para o cumprimento voluntário da sentença	70
7.4.5.1 Termo inicial	71
7.4.5.1.1 Sentença líquida definitiva ou provisória	72
7.4.5.1.2 Sentença ilíquida	72
7.4.5.1.3 Sentença de mérito com recurso	73
8 APLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO DO ARTIGO 475-J DO CÓDIGO PROCESSUAL CIVIL	74
8.1 Celeridade, Economia e Efetividade Processual	74
8.2 Lacuna Ontológica	76
9 CONCLUSÃO	80
10 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83

1 INTRODUÇÃO

Desvencilhar-se da morosidade que fere os princípios constitucionais da efetividade e da razoável duração do processo tem sido o objetivo primordial do Processo do Trabalho, haja vista a complexidade e a quantidade de procedimentos formalmente necessários para a solução do litígio. Neste sentido, torna-se onerosa a tarefa de garantir celeridade, economia e efetividade processual.

Deste modo, interessa, nesta pesquisa, analisar os instrumentos que norteiam a eficiência, agilidade e dinamicidade processual, tendo como foco o art. 475-J do CPC, inserido pela Lei n. 11.232/2005 que pôs em prática o processo sincrético no Código Processo Civil: instituindo a fase de cumprimento de sentença que eliminou a separação entre o processo cognitivo e de execução.

Ressalta-se que esta fase trouxe mudanças significativas, na medida em que extinguiu procedimentos que antes existiam por pura imposição legal, mas que somente protelavam a satisfação do direito rumo à celeridade processual.

A pretensão da pesquisa em voga é demonstrar a possibilidade de aplicação subsidiária do art. 475-J do Código de Processo Civil no Processo do Trabalho com o fito de se atingir a efetividade processual que o referido dispositivo já proporciona ao processo comum.

Este trabalho faz uma incursão aos aspectos históricos, bem como aos princípios aplicáveis ao Processo do Trabalho. Vale dizer que, diante da falta de consenso entre doutrinadores e jurisprudência, foram selecionados os princípios que melhor se ajustam à problemática levantada por esta pesquisa.

No tocante às fontes de pesquisa, este estudo tem como sustentáculo obras de renomados autores do Direito Processual Civil e Processual do Trabalho que retratam com fidedignidade o tema a que se propõe este trabalho. Toma-se como parâmetro os métodos histórico, dedutivo e observacional.

Em suma, executar esta pesquisa é uma forma de ampliar a discussão acerca da possibilidade de aplicação do art. 475-J do CPC, subsidiariamente, no Processo do Trabalho e, por conseguinte, refletir a celeridade, economia e efetividade processual. Insta dizer que a temática desta pesquisa representa uma

novidade e por isso é alvo de divergências, desta forma poderá ser abordada com afinco em um outro momento.

2 BREVE HISTÓRICO E ASPECTOS GERAIS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

2.1 Conceito

Direito Processual do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições que se destina a regulamentar a atividade dos órgãos jurisdicionais na solução de dissídios, individuais ou coletivos no que tange à relação de trabalho. Dessa forma, quando se fala em conjunto revela-se que o Direito Processual do Trabalho forma um sistema que, por sua vez, é composto de várias partes organizadas. Segundo Nascimento (2005, p.18): “O *Direito processual*, em todos os seus setores, tem a mesma finalidade: evitar a desordem e garantir aos litigantes o pronunciamento do Estado para resolver a pendência e impor a decisão”. Assim, percebe-se a importância do referido instituto para a concreção da justiça, uma vez que não se concebe uma prestação jurisdicional na anormalidade do ordenamento jurídico.

No que concerne aos dissídios sejam eles individuais ou coletivos Nascimento (1999, p. 3), explicita que:

os conflitos trabalhistas são parte de um fenômeno maior, os conflitos sociais, próprios da vida em comunidade. Pretender a sua superação não é possível, porque a vida do ser humano nos grupos sociais é problemática. Assim, as sociedades coexistem com os conflitos e descobrem técnicas de solução[...].

Nesse contexto, pode-se dizer que assim como em toda sociedade na ordem trabalhista a situação não é distinta: os conflitos parecem a ela inerentes.

Focalizando o Direito Processual Trabalhista pode-se notar que estão incutidas nele princípios, ou melhor, proposições genéricas, das quais derivam as demais normas. Com o conhecimento de tais princípios percebe-se também um tratamento científico dado à disciplina, justificando sua autonomia. Merece destaque o fato de haver inúmeras regras que versam sobre o Direito Processual do Trabalho e a grande maioria delas está contida na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Faz-se necessário considerar que no Direito Processual Trabalhista, não existem apenas conjuntos de princípios e normas, há também conjuntos de instituições, entidades, que criam e aplicam o referido ramo do Direito, a saber: o Estado é o maior criador de normas processuais trabalhistas; a Justiça do Trabalho é o órgão estatal do Poder Judiciário incumbido de aplicar as regras processuais trabalhistas; a DRT (Delegacia Regional do Trabalho) faz as mesas redondas para mediar conflitos coletivos do trabalho e, por fim, os sindicatos que também são instituições que participam das negociações coletivas e estabelecem condições de trabalho.

Dentro dessa perspectiva, nota-se que os conflitos a serem resolvidos podem ser de natureza individual ou coletiva. No que diz respeito ao primeiro, cita-se como exemplo, a querela entre empregado e empregador. Já em relação ao segundo, a problemática se dá entre sindicatos ou entre sindicato de empregados e empresa, por exemplo.

Sendo assim, Martins (2007, p.19), entende que “as instituições determinadas pela legislação é que irão dirimir as controvérsias existentes entre as partes, quer nos dissídios individuais, quer nos coletivos, por intermédio das Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho”.

De acordo com o que fora explicitado até o momento, fica patente a idéia de que a ampliação da competência da Justiça do Trabalho veio acrescentar qualidade ao exame mais detido das questões relativas à relação de trabalho.

2.2 Evolução Histórica do Direito Processual Trabalhista no Brasil

No Brasil, os primeiros órgãos para a solução de conflitos trabalhistas foram os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, em 1907. Previstos pela Lei n. 1.637, de 5 de novembro de 1907, sequer foram implantados. A composição de tais Conselhos era mista e paritária. Contudo, destinavam-se a solucionar todas as divergências entre o capital e o trabalho.

Em 1922, são criados os Tribunais Rurais em São Paulo pela Lei n. 1.869, de 10 de outubro, compostos pelo juiz de direito da comarca e de dois outros membros. No entanto, além da assistência dada aos trabalhadores rurais cabia ao

legislador paulista instituir os tribunais rurais para decidir questões até o valor de “quinhentos mil réis”, decorrentes da interpretação e execução dos contratos de serviços agrícolas.

Para conciliar os dissídios coletivos foram criadas *Comissões Mistas de Conciliação*, e, para conciliar e julgar os dissídios individuais, *As Juntas de Conciliação e Julgamento*. Estas, foram instituídas pelo Decreto nº. 22.132, de 25 de novembro de 1932, julgavam em uma única instância, porém a execução não poderia ser realizada pelas referidas Juntas, mas apenas na Justiça Comum, que poderia anular as decisões. Já aquelas, instituídas pelo Decreto nº. 21.364, de 04 de maio de 1932, tinham como competência dirimir conflitos coletivos, principalmente os decorrentes de interpretação das questões relativas às convenções coletivas, sendo que nos municípios em que não existiam sindicatos de empregados e empregadores as Comissões tinham relevante papel. Contudo, tinham funcionamento esporádico, sua atuação era a de um órgão arbitral, pois havia poucas controvérsias decorrentes de convenções coletivas.

A competência para julgar os dissídios coletivos não era das Comissões Mistas, cuja função se limitava à tentativa de conciliação. Na verdade, essa tarefa cabia ao Conselho Nacional do Trabalho, isto é, possuía competência arbitral, prolatando decisões irrecorríveis em dissídios coletivos e de último grau de jurisdição para empregados estáveis em questões atinentes à previdência social.

Enfatiza-se que a Justiça do Trabalho no que dizia respeito às Juntas de Conciliação e Julgamento tinha o poder de conhecer e julgar os dissídios (*notio*), mas carecia do poder de cumprir suas próprias decisões (*imperium*).

De acordo com Martins (2007, p.13):

qualquer processo poderia ser requisitado pelo Ministro do Trabalho, a pedido do interessado, que passava, então, a decidir, desde que houvesse parcialidade dos juízes ou violação do direito. Esse chamamento pelo Ministro, de chamar para si o processo e fazer o julgamento, era denominado de “avocatória”.

Há que se considerar que *As Juntas de conciliação e Julgamento* e *As Comissões Mistas de Conciliação* pertenciam ao Poder Executivo, não tendo autonomia administrativa ou jurisdicional, pois eram anexos ao Ministério do

Trabalho, Comércio e Indústria. Contudo, a doutrina da época entendia que havia natureza judiciária nos referidos órgãos.

Vale ressaltar que os processos de acidente de trabalho eram dirimidos na Justiça Comum e não pelas Juntas. Além disso, somente empregados sindicalizados tinham acesso às Juntas ou Comissões Mistas.

Posteriormente, entre os anos de 1933 e 1934, foram criados outros órgãos não pertencentes ao Poder Judiciário, que prolatavam decisões trabalhistas, e são: as Juntas das Delegacias de Trabalho Marítimo, o Conselho Nacional do Trabalho e uma jurisdição administrativa relativa a férias.

Em 1934, a Constituição estabeleceu que, para dirimir questões entre empregados e empregadores, regidas pela legislação social, foi instituída a Justiça do Trabalho que não era um órgão do Poder Judiciário.

A *Justiça do Trabalho*, embora não fosse considerada ainda órgão judicial foi organizada pela Lei de 1º de maio de 1941: substituindo as Juntas e Comissões até então existentes. A nova organização apresentava características peculiares, conforme Nascimento (1999, p.46):

a) não estava incluída no Poder Judiciário mas foi reconhecida a sua função jurisdicional; b) do convencimento da necessidade da sua instituição como órgão permanente no País resultou a sua inserção nas Constituições Federais de 1934; c) passou a ser disposta em três níveis de órgãos: as Juntas de Conciliação e Julgamento ou juízes de direito, estes nas localidades onde não existiam Juntas com competência para conciliar e julgar os dissídios individuais [...] os Conselhos Regionais do Trabalho, equivalentes aos hoje denominados Tribunais Regionais do Trabalho, sediados em diferentes regiões do País, competentes para decidir os recursos das decisões das Juntas e, originariamente, os dissídios coletivos verificados no espaço geográfico onde exercem sua jurisdição; e o Conselho Nacional do Trabalho, correspondendo ao atual Tribunal Superior do Trabalho, órgão de cúpula de funcionando com duas Câmaras, a Câmara da Justiça do Trabalho e a Câmara de Previdência Social; d) instituiu-se a Procuradoria da Justiça do Trabalho, funcionando junto ao Conselho Nacional do Trabalho [...]; e) às Juntas foi assegurado o poder de executar as próprias decisões, circunstância que revela o seu caráter jurisdicional.

Precedendo a instituição da Justiça do Trabalho, travou-se uma tensa discussão doutrinária sobre os critérios que deveriam ser observados para esse fim

em torno do Projeto de Organização da justiça do Trabalho, apresentado à Presidência da República, em 1937, entre Oliveira Viana¹ e Waldemar Ferreira.

Para Waldemar Ferreira a competência dos juízes do trabalho, o poder de criar normas sobre condições de trabalho mediante decisões proferidas nos dissídios coletivos contrariava os princípios da Constituição. Afirmava que haveria sentenças de caráter geral, aplicáveis de modo abstrato, invadindo a esfera do Poder Legislativo. O segundo argumento, em que se baseava, via na delegação legislativa, advinda da competência normativa dos juízes do trabalho e que a Constituição Federal não previa ofensa aos princípios do direito processual uma vez que as sentenças deveriam obrigar apenas as partes litigantes e não a terceiros como viria obrigar a sentença normativa.

Opostamente, Oliveira Viana sustentou a validade da competência normativa da Justiça do Trabalho afirmando ser o juiz mais que um mero intérprete de textos legais e que colabora de maneira efetiva na construção de normas jurídicas. Ressaltou também que a delegação legislativa é um fato reconhecido em vários países, até nos de Constituições mais rígidas, nos quais o princípio da indelegabilidade é acolhido. Ao final, prevaleceu a tese de Oliveira Viana.

Em suma, esse debate leva à reflexão, nos dias atuais, quando se avalia o poder normativo desempenhado pela Justiça do Trabalho.

Em 1946, finalmente, a Justiça do Trabalho é organizada, no plano constitucional, como órgão do Poder Judiciário pelo Decreto-Lei n. 9.777, de 9 de setembro de 1946. A estrutura paritária dos seus órgãos foi conservada, entretanto passaram a ser Juntas ou juízes de Conciliação e Julgamento, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho. Segundo as apreensões de Nascimento (1999, p. 50):

A integração da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário é consequência natural da evolução histórica dos acontecimentos [...] o Estado, intervindo na ordem econômica e social, não pode limitar-se a dispor entre a matéria trabalhista. Necessita, também, de aparelhamento adequado para a solução dos conflitos de interesses, tanto no plano individual como no coletivo.

¹ Oliveira Viana (Francisco José de O. V.), jurista, professor, etnólogo, historiador e sociólogo. Como jurista, especializou-se no Direito do trabalho, ramo então nascente no Brasil, que ajudou a consolidar.

A partir daí, conforme ensina Martins (2007, p. 15), houve a transformação da Justiça do Trabalho, até então de natureza administrativa, em órgão do Poder Judiciário, sendo asseguradas aos juízes trabalhistas togados às garantias constitucionais previstas para as demais magistraturas, como a vitaliciedade, a inamovibilidade e a irredutibilidade de vencimentos.

Cumprе ressaltar, como afirma Nascimento (2002, p. 50), que a Constituição de 1967, a Emenda de 1969 e a Constituição de 1988, mantiveram essa mesma diretriz: a Justiça do Trabalho organizada em três níveis: as Juntas de Conciliação e Julgamento, os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho.

A Constituição Federal de 1988 seguiu, praticamente, a mesma base das Constituições anteriores, tratava do tema nos arts. 111 a 117, com algumas alterações como diz Martins (2002, p. 16), no TST, os classistas passaram a ser dez (art. 111, § 1º, II), sendo cinco de cada categoria, empregados e empregadores, por outro lado nos Tribunais Regionais do Trabalho, os classistas eram um terço dos juízes integrantes dos tribunais, enquanto nas Varas havia apenas dois juízes classistas, sendo que um representava os empregados e outro os empregadores. Estes eram nomeados pelo Presidente do Tribunal Regional do Trabalho. Em relação à nomeação dos Juízes não togados, nos Tribunais Regionais, era confeccionada uma lista tríplice, pelas diretorias das federações e dos sindicatos com base territorial na região indicando os Juízes classistas. Por fim, no Tribunal Superior do Trabalho a nomeação ocorria por meio da indicação do colégio eleitoral integrado pelas diretorias das confederações de trabalhadores e empregadores.

Na fase contemporânea, a Justiça do Trabalho enfrenta grandes desafios, apesar de sua expansão, dentre os quais se destaca a falta de celeridade para solucionar os dissídios.

Dentro dessa perspectiva, Nascimento (1999, p. 51) assinala que:

Além do crescente número de processos submetidos à sua apreciação, a Justiça do Trabalho sofre o impacto das transformações na realidade econômica, com o desemprego, globalização, terceirização, fusões de empresas, multiplicação de sindicatos, livre negociação dos salários e os reflexos da passagem de uma economia de inflação para uma economia de estabilidade resultante do Plano Real.

Além disso, a reforma do Poder Judiciário contribuiu para o mesmo efeito, na medida em que amplia competência da Justiça do Trabalho, segundo explicita Nascimento (2002, p. 51-52), que passou a abranger, todos os litígios oriundos das relações de trabalho como, por exemplo, ações de indenização de dano moral originário da relação de trabalho.

Com a aprovação da Emenda Constitucional número 24, de 1999 a representação classista foi extinta em todas as instâncias. Assim a Justiça Trabalhista deixou de ser paritária, transformando os Órgãos colegiados em monocráticos e as Juntas de Conciliação em Varas do Trabalho.

O procedimento Sumaríssimo foi instituído, pela Lei n. 9.957/00 no Processo do Trabalho, acrescentando à CLT, atual art. 852-A, porém, para causas que não exceda 40 salários mínimos, uma vez que, segundo Nascimento (2002, p.52-53), por ser um rito simplificado, seu objetivo é dar maior celeridade na prestação jurisdicional. Entretanto, não se pode demandar, neste procedimento, contra a Administração Pública.

E por fim, a lei n. 9958/00, que institui as Comissões de Conciliação prévia, órgão que, se existir na localidade, deverá ser submetida à reclamação trabalhista antes de ser ajuizada na Justiça do Trabalho.

3 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO PROCESSO TRABALHISTA

Problemática é a questão da existência de princípios próprios do Direito Processual do Trabalho: há autores que duvidam de tal existência enquanto outros a defendem com veemência. Pode-se dizer, com base na pesquisa de obras especializadas, que a doutrina não encontrou sedimentação: cada autor indica seus princípios e há pouca coincidência entre eles. É mister lembrar que não se pode confundir princípios com técnicas, particularidades ou peculiaridades do processo trabalhista.

Sob a luz das apreensões de Reale (1977) apud Giglio (2005, p.69):

Princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis.

Diante do que fora exposto acima, pode-se estabelecer algumas distinções entre princípios e peculiaridades do processo trabalhista que nas concepções de Giglio (2005, p.69):

a) Os princípios são necessariamente gerais, enquanto as peculiaridades são restritas, atinentes a um ou a poucos preceitos ou momentos processuais; b) os princípios informam, orientam e inspiram preceitos legais, por dedução e podem deles ser extraídos, via raciocínio indutivo; das peculiaridades não se extraem princípios, nem delas derivam normas legais; c) os princípios dão organicidade a institutos e sistemas processuais; as peculiaridades, não, pois esgotam sua atuação em âmbito restrito, geralmente atinente ao procedimento e não ao processo.

No que concerne às peculiaridades, Martins (2007, p. 38), enumera algumas:

(a) a função normativa da Justiça do Trabalho, que tem o poder de estabelecer normas e condições de trabalho geralmente aplicado a toda categoria; (b) o dissídio coletivo, que só existe no processo do trabalho, mais especificamente no Brasil; (c) as ações de cumprimento, que visam à cobrança das novas condições de trabalho ou novos salários estipulados no dissídio coletivo da categoria, e que são ações de competência originária das Varas do Trabalho; (d) ações plúrimas, que são ações em que existem

vários reclamantes no pólo ativo da ação, cobrando, num mesmo processo, as verbas trabalhistas que entendem devidas; (e) a linguagem própria do processo do trabalho, justificando sua autonomia, ao se falar em reclamante e reclamado, suscitante e suscitado (nos dissídios coletivos), requerente e requerido (no inquérito para apuração em falta grave); (f) a concentração dos atos na audiência, prestigiando o princípio da oralidade, da economia processual e da celeridade; (g) os recursos trabalhistas, regra geral, só têm efeito devolutivo (art. 899 da CLT); (h) a tentativa obrigatória de conciliação em dois momentos, antes da contestação (art. 846 da CLT) e após as razões finais (art. 850 da CLT); (i) o número de testemunhas no dissídio de no máximo três para cada parte e seis no caso de inquérito para apuração de falta grave (art. 821 da CLT); (j) a execução começar pelo ato do juiz, de ofício, sem provocação de qualquer das partes (art.878 da CLT); (k) do impulso de ofício do juiz nos processos de alçada da Vara, até dois salários mínimos, em que reclamante e reclamado exerçam pessoalmente o *jus postulandi*; (l) *jus postulandi* das partes; (m) petição inicial verbal; (n) o não-comparecimento do empregado na primeira audiência arquivamento do processo; (o) irrecorribilidade das decisões interlocutórias (§ 2º do art. 799 da CLT e § 1º do art. 893 da CLT); (p) o mínimo de formalismos, visando o rápido andamento do feito; (q) a isenção das custas que se beneficia o empregado, se atendido certos requisitos. A justiça gratuita só se aplica ao obreiro.

Especificar os princípios aplicáveis ao Direito Processual do Trabalho é uma tarefa onerosa haja vista que não há consenso entre os estudiosos da área. Sendo assim, interessa, nessa pesquisa, analisar os princípios que melhor se fazem imprescindíveis à prática trabalhista, bem como, a aplicabilidade ao Artigo 475-J, objeto de estudo da pesquisa em voga.

3.1 Princípio da Celeridade

A Constituição Federal estabelece no artigo 5º, inciso LXXVIII, que “a todos, no âmbito judicial [...], são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”. Nesse sentido, impõe-se que os atos processuais sejam praticados em prazos exíguos, isto é, prima-se pela resolução rápida do litígio. Exemplo disso é a introdução do artigo 475-J, no Código de Processo Civil, assunto de interesse nesse trabalho acadêmico, o qual será retratado com afincos posteriormente.

O referido artigo prevê em caso de não pagamento espontâneo, o valor da condenação será acrescido de multa de 10% (dez por cento) e, a requerimento do credor, será expedido mandado de penhora e avaliação.

Sendo assim, conclui-se que a aplicação subsidiária da multa supramencionada ao Processo do Trabalho atua de maneira direta na solução do litígio evitando a morosidade processual que fere os princípios constitucionais da efetividade e da razoável duração do processo. Além disso, incorre na diminuição da propositura de recursos com fins meramente protelatórios.

Dentro desse contexto, Martins (2007, p.39) entende que:

Alguns autores costumam confundir princípios do Direito Processual Comum com os princípios do Direito Processual do Trabalho, esquecendo-se de que, na verdade, não se trata de princípios desta última ciência, mas de suas particularidades ou peculiaridades, que têm maior realce no processo do trabalho.

O referido autor (2007, p. 39) prossegue enfático ao discorrer que alguns princípios possuem efeitos com mais intensidades no processo laboral. Entretanto, de acordo com as apreensões do estudioso supramencionado, não significa dizer que são específicos do Processo do Trabalho, mas que pertencem à ciência processual.

Certos autores mencionam o princípio da rapidez, da celeridade, existente na Justiça do Trabalho, em virtude da necessidade de o trabalhador receber o mais rápido possível os salários que lhe foram sonegados. Isso não quer dizer que a celeridade é princípio do processo do trabalho, mas da ciência processual, com efeitos mais intensos no processo laboral.

Fica patente, diante do exposto até o momento, que não há comum acordo entre os estudiosos acerca da existência de princípios gerais e particulares: à sua maneira, cada um eleger os que lhe convém. Desse modo, receberão enfoque maior os princípios que elucidam com efetividade a proposta a que se destina essa pesquisa.

3.1.1 Princípio da simplificação procedimental

Salienta-se que esse princípio possui estreitas relações com a celeridade processual. Indubitavelmente, este princípio, válido internacionalmente, atenta para eficiência do processo quando propõe a comunicação postal dos atos processuais, nomeação de perito único, eliminação da fase de avaliação dos bens penhorados, entre outras características. Tal princípio se alinha a um outro princípio denominado: Princípio da Informalidade. Na verdade, têm praticamente a mesma definição: simplicidade dos atos processuais.

Entretanto, Martins (2007, p.39) entende que o Processo do Trabalho não é tão informal:

[...] se assim entendêssemos, cada um utilizaria no processo a forma que desejasse, inclusive começando pelo fim, prescindindo de certos atos. O que o processo do trabalho tem é um número menor de formalismos, mas isso não quer dizer que seja informal, que não irá seguir uma certa forma. O juizado de pequenas causas também tem um número menor de formalismos. Qualquer processo, porém, envolve uma forma a ser seguida.

Além disso, o referido autor (2007, p. 39) enfatiza que “A simplificação de procedimentos vem sendo buscada inclusive pelo processo civil, que muitas vezes vem abeberar-se no processo do trabalho para fazer modificações”. Em outras palavras, o renomado estudioso não concorda que a simplificação procedimental seja um princípio e sim, uma decorrência do princípio-mor defendido por ele: o da Proteção.

3.1.2 Princípio da concentração

Este outro princípio apresenta-se intimamente ligado à celeridade processual. Embora muitos autores não o considerem como um princípio propriamente dito. De acordo com Ribeiro (2006, p.94), [...] “todos os atos importantes ao desfecho do conflito devem ser praticados numa só oportunidade, ou seja, na audiência UNA”. Em outras palavras, há concentração de atos contínuos, citam-se como exemplo, a leitura da petição inicial, proposta de conciliação, defesa,

provas orais, razões finais e sentença. O referido princípio tem suma importância, em relação à celeridade e economia processual. Deste modo, ao se concentrar os atos processuais para serem realizados em um só momento, concretiza-se o princípio constitucional da razoável duração do processo.

3.1.3 Princípio da economia processual

A economia a que se refere o tópico concerne à economia instrumental, isto é, dos atos a serem executados durante o processo. Sendo assim, o juiz deve impedir diligências desnecessárias e aproveitar todos os atos já praticados pelas partes litigantes. Caracteriza, também, um recurso com vistas à eficácia processual. Percebe-se que o referido princípio possui estreitas ligações com o processo sincrético, instituído pela Lei n.11.232/2005, na medida em que tal instituto proporciona economia processual, como por exemplo, a desnecessidade de citação para se iniciar a fase de cumprimento de sentença.

3.1.3.1 Princípio da razoável duração do processo

A razoável duração do processo no entendimento de Martins e Giglio, estudiosos ora mencionados, não se trata de um princípio específico do Processo do Trabalho. Para Martins, existe apenas o princípio da proteção e algumas particularidades advindas dele. Giglio, por sua vez, sustenta que há somente princípios “reais” e “ideais” em que a razoável duração do processo não se faz presente como princípio (*conforme item 3.4 Princípio da Proteção que será explicitado adiante*).

Entretanto, há que se considerar, na presente pesquisa, a razoável duração do processo como princípio, em razão da sua importância no sentido de atingir a solução da lide com celeridade. Dessa forma, adota-se plenamente tal princípio uma vez que se encontra em consonância com o objetivo precípua do referido trabalho acadêmico.

Além do mais o princípio em questão foi inserido na Constituição Federal, no art. 5º, inciso LXXVIII, pela Emenda Constitucional n. 45 de 08 de dezembro de 2004, como direito e garantia fundamental ao estabelecer que: “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”. Dentro deste contexto, pode-se afirmar que, na pesquisa em voga, o referido princípio apresenta-se como um dos mais importantes, em razão da aplicação do art. 475-J do CPC ao Processo do Trabalho, conferir efetividade e, por conseguinte, a celeridade.

Sendo assim, Chaves (2007, p.375) entende que:

Se os princípios possuem, em regra, três funções (integrativa, interpretativa e normogenética), acredito que o princípio da duração razoável do processo ao preconizar a celeridade como um postulado constitucional, estabelece um comando dirigente à chamada Sociedade Aberta de Intérpretes da Constituição (*Perter Häberle*), ou seja, todos aqueles que manipulam com o objeto do Direito, cada um na sua esfera de experiência e produção desse Direito.

Por outro lado, há juristas que criticam a medida instituída pela Emenda Constitucional n. 45. Contudo, à luz das concepções de Chaves (2007, p. 375) pode-se dizer que tal princípio representa um grande avanço no Texto Constitucional haja vista sua efetividade no sentido de reduzir o prolongamento e a procrastinação processual. Em outras palavras, a celeridade de que apeteçam os litígios.

Para o referido autor o princípio da razoável duração do processo deve ser observado em relação à extinção de recursos, mormente, no que concerne às causas de menor expressão econômica. Assim, Chaves (2007, p. 375), acredita que esta um assunto que deve ser discutido em nosso país, como ocorre em outros países:

De igual modo, deverá o novo comando constitucional orientar os intérpretes do Direito Processual de forma a adequá-lo às necessidades urgentes da população, evitando, por certo, interpretações que desviem o procedimento do espírito instrumental que caracteriza a ciência processual [como ocorreu, p. ex., no caso da aplicação, no Processo do Trabalho, do instituto da limitação da remessa *ex officio* (art. 475, §§2º e 3º, CPC), finalmente pacificado pelo TST através da nova redação do Enunciado n. 303].

Dentro desta perspectiva, cumpre dizer que o direito a uma razoável duração do processo, garantido pela Constituição Federal, é um princípio a ser observado pelo magistrado trabalhista durante o decurso do litígio, não só pelo fato de as partes litigantes merecerem uma solução rápida que não traga prejuízos pela desídia do Estado na prestação jurisdicional célere, mas principalmente em razão de haver um comando constitucional neste sentido.

O referido princípio fundamenta ainda o trabalho em voga na medida em que a aplicabilidade da multa de 10% (dez por cento) prevista do artigo 475-J do Código Processo Civil, visa, igualmente, proporcionar uma razoável duração do processo, em razão da referida multa ter o objetivo de evitar recursos com a finalidade exclusiva de procrastinação do processo.

3.1.4 Princípio do impulso oficial

Refere-se, tal princípio, ao interesse do Estado na solução rápida e eficaz do litígio. Isso se comprova pelo fato de após a propositura da ação, caber ao Estado perseguir a verdade e apurar os fatos.

De acordo com as apreensões de Ribeiro (2006, p.94):

Para tanto, não há necessidade de a parte peticionar requerendo providências do juiz, posto que este, atendendo ao princípio do impulso oficial, executará atos que lhe interessem ao extermínio do conflito; exemplo disso, vemos na fase executória, quando não há necessidade de requerimento algum, uma vez que com o trânsito em julgado o juiz do Trabalho desde já expede mandado de citação e inicia a execução forçada.

Ante o exposto, percebe-se que o referido princípio visa, sobretudo, proporcionar uma rápida solução da lide, na medida em que o magistrado não necessita esperar que as partes requeiram determinados atos. Sendo assim, o Juiz, por conta do Princípio do Impulso Oficial, executa atos, sem a manifestação das partes, buscando sempre uma solução rápida do conflito.

O princípio do Impulso Oficial, na presente pesquisa está evidente, uma vez que, como será demonstrado adiante, aplicação subsidiária da multa de 10% (dez por cento), prevista no artigo 475-J do Código Processual Civil, busca a

solução da lide, igualmente, de forma rápida e eficaz com a finalidade de beneficiar o trabalhador cuja proteção a lei lhe proporciona.

3.2 Princípio da Oralidade

Concerne, esse princípio, à prevalência da palavra oral à escrita. Conforme expõe Martins (2007, p.39):

O predomínio da palavra falada sobre a escrita, prestigiando-se mais a oralidade no processo do trabalho, também não deixa de ser princípio do processo, sendo mais relevante no processo do trabalho, em razão de suas peculiaridades. A petição verbal, a contestação oral ou o oferecimento de razões finais orais em audiência não implicam, contudo, que a oralidade seja princípio do processo do trabalho, mas um dos destaques do processo do trabalho, que o individualizam do processo comum. Lembre-se de que no processo civil é possível que seja feita a contestação oralmente, como ocorre no procedimento sumário (art. 278 do CPC), prestigiando, assim, o princípio da oralidade.

Assim, por este princípio, entende-se que a palavra oral é privilegiada em trabalhista há uma maior relevância no seu uso, cuja finalidade nada mais é do que proporcionar rapidez e eficiência na elucidação dos conflitos originados na relação de trabalho.

3.3 Princípio do Jus Postulandi

A Constituição Federal prevê no art. 133 que o advogado é indispensável à administração da justiça. Entretanto, na Justiça do Trabalho, o *Jus Postulandi*, isto é, a capacidade relação à escrita na realização dos atos judiciais. Nota-se que no processo de se ajuizar uma ação independentemente da constituição de advogado, é um direito garantido pelo art. 791 da CLT, que estabelece ser um direito não só do empregado como também do empregador. Dessa forma, é permitido a eles que ingressem com ação pessoalmente e acompanhem os demais trâmites do processo.

Apesar de o patrocínio da causa por advogado não ser obrigatória, é viável a assistência de um profissional do Direito, conforme entende Oliva (2002, p. 143):

Não obstante, complexas são, de maneira geral, grande - senão a maior - parte das causas trabalhistas, e nem por isto se exige advogado em tais situações. Desejável seria que assim não fosse, pois a ausência de profissional habilitado do Direito, por vezes, pode traduzir-se em autêntica arapuca para quem resolve fazer uso do *jus postulandi*, mormente humildes empregados [...] Sendo mais prejudicados que beneficiados pela “vantagem” de poder estar só em juízo.

No que concerne à aplicação do *jus postulandi* aos demais trabalhadores, sem vínculo empregatício, alguns estudiosos entendem que, por intermédio da técnica de interpretação meramente gramatical do art. 791 da CLT, somente os empregados e empregadores poderiam postular judicialmente sem a existência de um profissional habilitado. Todavia, Chaves (2007, p. 382), que não se apegava ao uso desta técnica, em razão da “precariedade da interpretação gramatical quando alterada a isomorfia entre normas, valores e fatos”, sustenta que:

Com efeito, no panorama da nova competência material da Justiça do Trabalho, não podemos negar que o *homo faber* albergado por essa jurisdição especializada deixou de ser o trabalhador típico da grande indústria urbana, figura central no mundo do trabalho à época da CLT. Agora, os demais trabalhadores submetidos a outras relações contratuais também estão submetidos à jurisdição trabalhista.

Por outro lado, percebe-se que os não-empregados, geralmente, estão nas mesmas condições sociais ou econômicas dos empregados típicos e, para Chaves (2007, p. 383), a tese de que aqueles deveriam obrigatoriamente, fazer uso de um profissional para postular perante a justiça trabalhista, é discutível, além do mais “nunca se cogitou, no processo do trabalho, sobre as condições do empregado para fins de determinação do direito de postular independentemente de advogado”.

Sendo assim, há que se considerar também o direito dos demais trabalhadores ao acesso à justiça do trabalho, isto é, ao *jus postulandi* sem a obrigatoriedade de constituir um advogado para buscar seus direitos trabalhistas.

Ressalta-se ainda que o empregador, normalmente, não comparece em juízo sem a presença de um advogado. Além disto, tem posição privilegiada em

relação ao empregado e aos demais trabalhadores que estão inferiorizados econômica e socialmente, precisando ser beneficiados.

Nesta ótica, a não obrigatoriedade de postular em juízo trabalhista por intermédio de um advogado perde sentido na medida em que os postulantes, geralmente, pessoas humildes, encontrarão dificuldades para se expressar de maneira eficiente acerca de seus direitos.

3.4 Princípio da Proteção

Para Martins (2007, p. 41) há, no Processo do Trabalho, apenas um princípio: o da Proteção, estando inseridas nele inúmeras peculiaridades. Já o renomado professor Giglio (2005, p.68-75) faz a divisão em princípios “reais” (realidade objetiva, o que já existe) e “ideais” (abstrato, reivindicado pelos doutrinadores, que deverá inspirar o Direito Processual). Neste, enquadram-se: ultra ou extrapetição e iniciativa de ofício. Naquele, englobam-se: protecionista e jurisdição normativa.

Há que se considerar que os princípios acima relacionados serão retratados nessa pesquisa haja vista a importância que representam para a discussão do tema proposto por ela. Isso não quer dizer que são apenas tais princípios defendidos pelo ilustríssimo professor. Na verdade, foram selecionados os princípios que representam, elucidam a temática desse trabalho acadêmico.

No Processo do Trabalho, parte-se do pressuposto de que as partes são desiguais, necessitando o empregado de proteção da lei. Deste modo, entende-se que o sistema visa proteger o trabalhador. Ante o exposto, o que deve ser protecionista é a lei e não o magistrado trabalhista que tem a competência de preservar a imparcialidade diante das partes litigantes.

Focalizando o princípio da proteção pode-se dizer que as regras são interpretadas em favor do empregado. É um princípio de abrangência internacional, isto é, não vigora apenas no Brasil.

De acordo com Folch (1936) apud Martins (2007, p.41): “A legislação do trabalho [...] visa assegurar superioridade jurídica ao empregado em face de sua inferioridade econômica”. Tal afirmação evidencia a desigualdade entre as partes: o

empregador possui meios de conseguir provas através de testemunhas hierarquicamente inferiores a ele. Além disto, pode suportar, em termos econômicos, a demora na solução da lide. O empregado, por sua vez, não possui facilidades em encontrar testemunhas, não sabendo se estas comparecerão, uma vez que há muita represália por parte dos empregadores em relação a seus subordinados. Dessa forma, pode o empregado, ter dificuldade em produzir provas.

Eis alguns exemplos que justificam o princípio da proteção ao empregado: a gratuidade do processo em que o empregado é isentado de pagar custas (§ 3º do art. 90 da CLT); assistência judiciária gratuita concedida pelo sindicato (Lei nº 5.584/70); há casos em que é invertido o ônus da prova ou são aceitas presunções em benefício do empregado; impulso processual *ex officio* determinado pelo juiz, na execução, no processo de alçada da Vara, favorecendo o empregado; o arquivamento do processo do empregado (art.844 da CLT) caracteriza uma regra protecionista, pois impede que seja apresentada a contestação proporcionando ao obreiro novo ingresso da ação; ao ser proposta a ação no último local em que o empregado trabalhou ou trabalha há melhores condições de prova e menores gastos (art.651 da CLT); o empregador é quem deve fazer depósito, para assim, recorrer.

Sabidamente Giglio (2005, p.71) completa esse raciocínio:

Objetam alguns que o Direito Processual não poderia tutelar uma das partes, sob pena de comprometer a própria idéia de justiça, posto que o favorecimento afetaria a isenção do ânimo do julgador. Não lhes assiste razão, pois justo é tratar desigualmente os desiguais, na mesma proporção em que se desigalam, e o favorecimento é qualidade da lei e não defeito do juiz, que deve aplicá-la com objetividade, sem permitir que suas tendências pessoais influenciem seu comportamento. Em suma: o trabalhador é protegido pela lei, e não pelo juiz.

No que concerne às particularidades advindas do Princípio da Proteção, de acordo com as explicações de Martins (2007, p.42-45), são: Simplificação Procedimental, *Jus Postulandi*, Jurisdição Normativa, Ultra e Extrapetição, Iniciativa *ex officio*.

Em relação à simplificação de procedimentos Martins (2007, p.42) entende que ela “engloba uma série de outras peculiaridades do processo do trabalho”. Para ele, não se trata de um princípio próprio do Direito Processual do

Trabalho pelo fato de outros ramos do direito, como o Processo Civil, buscarem a referida simplificação.

Nas palavras de Martins (2007, p.42):

Vemos, portanto, que a idéia de simplificação de procedimentos é buscada em qualquer dos ramos da ciência processual e não apenas no processo do trabalho. Logo, não se justifica que o processo do trabalho tenha como princípio a simplificação de procedimentos, que deve ser procurada em qualquer tipo de processo, inclusive no processo civil e penal. [...] Assim, vemos que a simplificação de procedimentos é um fim almejado em todo e qualquer processo e não apenas no processo do trabalho.

O renomado autor aponta que a jurisdição normativa, que estabelece normas e condições de trabalho nos dissídios coletivos, não pode ser considerada princípio, mas sim, uma peculiaridade do Processo do Trabalho. Conforme as apreensões do estudioso:

Contudo, no Estado de direito atual não é só o Poder Judiciário que julga. O Legislativo pode julgar o Presidente da república em caso de *impeachment*, por meio do Senado (art.52, I, da Constituição). O executivo legisla por meio de decretos, portarias etc. O próprio Judiciário também estabelece regras, ao determinar seu regimento interno. Além do mais, a jurisdição normativa só vigoraria no Brasil [...] (MARTINS, 2007, p.43).

Com base nos princípios ideais: ultra ou extrapetição (além, fora do pedido) e Iniciativa *ex officio* apontados por Giglio, que serão analisados posteriormente, Martins (2007, p.43) tece alguns comentários:

[...] O juiz não pode julgar fora ou além do pedido e da causa de pedir. O referido princípio é aplicado no processo do trabalho em certos casos. [...] Estaria o princípio da ultra ou extrapetição incluído na autorização que o juiz teria para julgar por equidade (art.8º da CLT), permitindo a correção de erros manifestos. Entretanto, essa questão tem de ser analisada com mais acuidade. Não concordamos com certos autores que entendem que o princípio da ultra ou extrapetição devesse ser aplicado em todos os casos, mas apenas naqueles previstos em lei, pois caso contrário o empregado pediria férias e 13º salário, e o juiz poderia deferir-los, concedendo, ainda, sem provocação e contraditório, aviso prévio e saldo de salários, que não foram pagos pelo empregador e esquecidos de serem postulados na inicial [...]

O estudioso prossegue refletindo acerca da efetividade de tal princípio. Embora a CLT ofereça garantias como: liberdade ao juiz na direção do processo; citação automática; impulso de ofício pelo juiz nos dissídios de alçada exclusiva das

Varas inclusive naqueles em que os empregados ou empregadores reclamem pessoalmente; impulso de ofício à execução, Martins (2007, p.44) entende que:

O princípio da iniciativa *ex officio* deveria ser bem mais exercitado [...] Outros procedimentos deveriam ser criados para a plena vigência desse princípio, porém, mesmo no processo civil essa orientação esbarra no art. 2º do CPC, que não permite ao juiz prestar o ofício jurisdicional sem requerimento.

Em contrapartida Giglio (2005, p.71) entende que assim como o Protecionista, o Princípio da Jurisdição Normativa está inserido no conjunto de princípios próprios, concretos. É válido lembrar que Martins, ora estudado, entende que há apenas o Princípio da Proteção e o que advém dele são particularidades.

Por outro lado, Ribeiro e Giglio explicitam que há, sim, outros princípios. Não encontrando consenso, visa-se, explicar os princípios que complementarão a análise desse trabalho.

Dessa forma, Giglio (2005, p.72) cita “o princípio da simplificação procedimental [...] revelado, no nosso direito, pela outorga do *jus postulandi* às partes, pela comunicação postal dos atos processuais, nomeação de perito único, eliminação da fase de avaliação dos bens penhorados”[...] como forma de se atingir a tão discutida celeridade processual.

O referido estudioso esclarece que a importância dos princípios ideais está na possibilidade, de no futuro, se aprimorar o processo trabalhista. Sendo assim, defende a utilização da ultra ou extrapetição em que o juiz concede mais do que fora solicitado. Dessa forma, Giglio (2005, p. 72) entende que “O direito positivo brasileiro já contém alguns preceitos autorizando que o julgador conceda mais do que fora pleiteado, ou coisa diversa daquela que foi pedida. E a jurisprudência vem acolhendo e ampliando as hipóteses de ultra e extrapetição”. No que diz respeito ao princípio da iniciativa extraparte pode-se dizer que não se trata de simples impulso processual de ofício. Giglio (2005, p.74) é enfático ao discorrer:

O primeiro exemplo, no direito positivo brasileiro, do qual se poderia extrair esse princípio, não está bem caracterizado. Referimo-nos à ação de anotação da Carteira de Trabalho, prevista no art. 39 da CLT: se a Delegacia Regional do Trabalho, processando a reclamação administrativa movida pelo trabalhador, não tiver meios de apurar a existência ou inexistência de relação de emprego, deverá encaminhar o processo à Justiça do Trabalho. Recebendo o processo administrativo, o juízo

Trabalhista providencia *ex officio* a citação do empregador, transformando o procedimento administrativo em processo judicial.

Atípico é o caso supramencionado haja vista a possibilidade de se argumentar que o Poder Judiciário, similarmente ao que ocorre no processo penal, foi provocado.

3.5 Princípio da Subsidiariedade

Trata-se do princípio pelo qual o intérprete ao decidir no Processo do Trabalho, tanto na fase de conhecimento (artigo 769 da CLT) quanto na de execução (artigo 889 da CLT), pode fazer uso, por expressa determinação legal, supletivamente de fontes do direito processual comum, nos casos em que houver lacunas e compatibilidade com as normas trabalhistas.

De acordo com Schiavi, (s.d, s.p) a subsidiariedade é um princípio peculiar do Direito Processual do Trabalho:

Na fase de conhecimento, o artigo 769, da CLT assevera que o direito processual comum é fonte do Direito Processual do Trabalho e, na fase de execução, o artigo 889, da CLT determina que, nos casos omissos, deverá ser aplicada no Processo do Trabalho a Lei de Execução Fiscal (lei 6830/80).

Por fim a Lei de Execução Fiscal (lei 6830/80) determina que, permanecendo a lacuna no Processo de Execução do Trabalho, aplicam-se as normas do CPC (este por força no art. 1º da LEF). Por outro lado no processo cognitivo do trabalho o intérprete busca, diretamente, o Código Processo Civil como fonte para suprir as omissões da CLT.

4 DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO: AUTONOMIA

O Direito Processual do Trabalho possui autonomia em relação aos demais ramos do direito, contudo não está isolado e independente, na medida em que mantém relações próximas com o Direito do Trabalho, Direito Constitucional e Direito processo Civil.

Há duas correntes opostas relacionadas à autonomia do Direito Processual do Trabalho, teoria monista e dualista. Entretanto, não existe consenso e suas conclusões são divergentes.

4.1 Teoria Monista

Para a teoria monista o Direito Processual do Trabalho não é independente dos diversos ramos do direito processual, não é autônomo, estando unidos, como ensina Nascimento (2005, p. 18):

o direito processual é um só, governado por normas que não diferem substancialmente a ponto de justificar-se o desdobramento e a autonomia do direito processual penal, do direito processual civil e do direito processual do trabalho. Assim, o direito processual do trabalho, segundo essa concepção, não é regido por leis próprias e estruturado de modo específico, em nada diferindo as suas instituições das demais de que se compõe o direito processual.

Ressalta-se que este entendimento é adotado por uma pequena parcela da doutrina.

4.2 Teoria Dualista

Por outro lado, no entendimento da teoria dualista, maioria da doutrina, o Direito Processual do Trabalho é um ramo autônomo do direito, formado por um conjunto de princípios e regras jurídicas peculiares que lhe dá autonomia.

Bebber (2007, p. 18) sustenta esta autonomia, quando afirma que:

Não obstante reconheça a existência de entendimentos contrários (em especial dos partidários da teoria monista), integro a corrente dos que sustentam a autonomia do Direito Processual do Trabalho, uma vez que suas regras são especiais, sua doutrina homogênea; é informado e fundamentado em princípios e particularidades próprias (ainda que alguns sejam comum à teoria do Direito Processual). Tais fatores formam um corpo, um sistema com características próprias que, embora não o isole (uma vez que há institutos fundamentais comuns a todos os ramos do direito processual), o torna autônomo.

Neste contexto Schiavi (s.d, s. p) expõe que:

a)Embora o Direito Processual do Trabalho, hoje, esteja mais próximo do Direito Processual Civil e sofra os impactos dos Princípios Constitucionais do Processo, não há como se deixar de reconhecer alguns princípios peculiares do Direito Processual do Trabalho os quais lhe dão autonomia e o distingue do Direito Processual Comum;

Fica claro, portanto, que há autonomia no Direito Processual do Trabalho em relação aos demais ramos do direito, todavia, mantém relações íntimas com o Direito Constitucional que serve de base para a elaboração de suas leis, bem como com o Direito Processual Civil no qual as normas processuais civis têm a finalidade de suprir, subsidiariamente, a incompletude e a desatualização em que atualmente se encontra o Direito Processual do Trabalho, conforme entendimento de chaves (2007, p.396).

5 DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO E OS DEMAIS RAMOS DO DIREITO

5.1 Direito Constitucional

O Direito Processual do Trabalho relaciona-se, intimamente, com o Direito Constitucional, uma vez que a Carta Magna é o alicerce sobre o qual o Direito Processual do Trabalho encontra a essência para a elaboração de suas normas basilares. Neste sentido, entende Ferreira Filho (2006, p. 19) “Os próprios ramos do Direito Privado recebem da Constituição o seu cunho geral, sobretudo desde que a Carta Magna se preocupam ostensivamente com a ordem econômico-social”. Ainda de acordo com as reflexões do supramencionado autor o Direito Processual do Trabalho “encontra no texto constitucional a substância de suas leis básicas além de preceitos imediatamente imperativos”.

Salienta-se ainda que, conforme explicita Martins (2007, p. 26) “a Constituição cuida da organização, constituição e composição da Justiça do Trabalho, nos arts. 111 a 116, principalmente quanto à competência desta Justiça, no seu art. 114”.

Sendo assim, a Constituição brasileira é o pilar que dá sustentação ao Direito Processual do Trabalho, uma vez que este está subordinado às regras e princípios constitucionais nela contidos.

5.2 Direito do Trabalho

Direito Processual do Trabalho e Direito do Trabalho são dispositivos que se encontram normatizados na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Contudo, este não faz parte daquele, conforme ensina Martins (2007, p. 26):

A maioria das normas processuais do trabalho é encontrada na CLT, que na maior parte de seus artigos cuida de Direito do Trabalho. Os próprios

dispositivos processuais do trabalho são aplicados para a concretização do direito material do trabalho. Entretanto, o direito processual do trabalho não é parte do direito material. O Direito Processual do trabalho é apenas o instrumento que vai assegurar a concretização e a efetivação das normas do Direito do Trabalho, quando postuladas em processo.

Dentro desta perspectiva, ressalta-se que o Direito Processual do Trabalho relaciona-se com o Direito Material na medida em que serve de instrumento para garantir a efetividade da tutela jurisdicional do Direito do Trabalho quando este for violado.

5.3 Direito Processual

No que diz respeito ao Direito Processual pode-se dizer que é gênero do Direito Processual do Trabalho que, por sua vez, é espécie. Para Martins (2007, p. 27):

Muitos conceitos como de ação, autor, réu, exceção, reconvenção, recurso, são trazidos do âmbito do Direito Processual e empregados no processo do trabalho, com as devidas adaptações. Utiliza-se, assim, da teoria geral do processo no processo do trabalho. Na omissão da CLT, aplica-se o CPC (art. 769 da CLT). Na execução trabalhista, na omissão da CLT aplica-se a lei de execução fiscal e, omissa esta, o CPC (art. 889 da CLT).

Salienta-se que, nos termos dos artigos 769 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), “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”. Entretanto, apesar de haver regras expressas regulando o processo de execução trabalhista, a presente pesquisa tem a finalidade de analisar e demonstrar que há lacuna ontológica, isto é, ocorre uma omissão na origem da CLT, podendo ser aplicada a multa prevista no artigo 475-J do CPC (Código Processo Civil).

6 NORMAS APLICÁVEIS AO PROCESSO DO TRABALHO DE FORMA DIRETA OU SUBSIDIÁRIA

A Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do artigo 911, entrou em vigor em 10 de novembro de 1943, estabelece as normas a serem aplicadas ao Direito Processual do Trabalho. Entretanto, ainda mantém a mesma estrutura, com algumas alterações. Sendo assim, não corresponde a sua expectativa, na medida em que enfrenta dificuldades para regulamentar, de forma completa, o Processo do Trabalho.

Neste sentido, percebe-se que o Direito Processual do Trabalho, no entendimento de Chaves (2007, p. 396), está desatualizado, conservando uma estrutura primitiva, com pequenas alterações, que não mais atende ao princípio da celeridade, economia e efetividade processual.

Salienta-se ainda que, nas explicações de Chaves (2007, p. 396), a legislação trabalhista não serve mais como inspiração para a reforma do processo comum, uma vez que o Direito Processual Civil experimenta, atualmente, “uma paulatina modernização, mercê das chamadas três grandes ondas de reformas processuais, sendo a mais recente representada pelas Leis ns. 11.187/2005, 11.232/2005, 11.276/2005, 11.277/2006, 11.280/2006 e 11.341/06”.

Neste contexto, Chaves (2007, p. 396) explica que não devem ser ignoradas, pela processualística trabalhista, as recentes reformas do processo comum. Sendo assim, nada mais natural que o intérprete busque as inovações do Código Processual Civil, principalmente aplicação do cumprimento de sentença, instituto novo que foi inserido no processo comum pela Lei n. 11.232/2005, para que a prestação da tutela jurisdicional ocorra de forma satisfatória.

Ainda de acordo com Chaves (2007, p. 396):

Se durante um bom tempo o Direito Processual do Trabalho serviu (e, em muitos aspectos, ainda serve) de inspiração ao movimento de reforma do processo comum, hoje, já é mais do que perceptível algum descompasso entre ambos, pelo menos no que toca a esse esforço na busca por institutos mais adequados às atuais demandas jurisdicionais.

Ressalvadas algumas pontuais alterações, o Processo do Trabalho conserva basicamente sua estrutura funcional primitiva, a qual, embora inovadora e de reconhecida vanguarda, não pode mais ser considerada como imutável e adequada perante as exigências do contemporâneo

conceito de acesso à justiça, onde recrudescem os conflitos de natureza coletiva ou de massa [...].

Desta forma, e por conta de expressa autorização legal, conforme prevê o artigo 769 (na fase de conhecimento) e 889 (na fase de execução) da CLT há a necessidade de se buscar em normas do processo comum, nos termos do princípio da subsidiariedade, dispositivo cuja finalidade é suprir as lacunas encontradas nos dispositivos do Direito Processual do Trabalho.

Neste contexto, explicita Giglio (2005, p. 485-486):

A Consolidação das Leis do Trabalho consagra apenas dezessete artigos à execução (876 a 892), regulamentando-a de forma muitíssimo lacunosa. [...] Para suprir as omissões, o legislador trabalhista determinou que fosse aplicado, subsidiariamente, o Decreto-Lei n. 960, de 17 de dezembro de 1938, que disciplina o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal, naquilo em que não contraviesse as normas relativas à execução inseridas na CLT (art. 889). [...] O código Processo Civil de 1973 revogou a Decreto-Lei n. 960/38, [...] mas em fins de 1980 entrou em vigor a Lei n. 6.830, que, regulando o processo de cobrança da dívida ativa dos entes públicos, tem possível aplicação à execução trabalhista.

Marques ensina (2001, p. 142) que a legislação atual permite a aplicação subsidiária do processo comum ao Processo do Trabalho, devendo ser observado dois requisitos, isto é, deve haver omissão e compatibilidade com a legislação trabalhista:

Nos termos do art. 769 da CLT, as normas de direito processual comum somente têm aplicação subsidiária no processo do trabalho quando a matéria não estiver nele regulada de outro modo, ou seja, nos casos omissos, ou, ainda, quando elas - normas do direito processual comum e do trabalho - não forem incompatíveis.

Sendo assim, está expresso na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), o princípio da subsidiariedade, especificamente no art. 769, em relação ao Processo Cognitivo, que estabelece: "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".

O referido dispositivo se refere à autorização legal que se permite fazer uso no Processo do Trabalho das regras do Código Processo Civil.

Em contrapartida, Marques (2001, p. 401) salienta que no caso do Processo de Execução Trabalhista a aplicação subsidiária do processo comum deve

obedecer a ordem do artigo 889 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que dispõe:

aplicar-se-á à execução trabalhista, subsidiariamente, a Lei dos Executivos Fiscais (LEF- Lei 6.830/80) e, permanecendo a lacuna, o CPC (este por força do comando insculpido no art. 1º da LEF), em tudo observando-se a compatibilidade com o Processo do Trabalho (art. 769, CLT).

Lei nº 6830/1980- Art. 1º A execução Fiscal para a cobrança da Dívida Ativa da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e respectiva autarquias será regida por esta Lei e, subsidiariamente, pelo Código de Processo Civil.

Para melhor entendimento, transcreve-se abaixo o dispositivo da CLT referente às execuções no Processo do Trabalho:

Art. 889. Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo que não contravierem o presente título, os preceitos que regem os processos dos executivos fiscais para a cobrança da judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.

Giglio (2005, p. 94) também entende assim, na media em que o intérprete “deverá valer-se, por primeiro, das regras contidas na CLT; não encontrando nenhuma que regule a espécie, deverá socorrer-se da Lei n. 6.830/80, e somente quando esta não oferecer solução é que estará autorizado a buscá-la no Código Processo Civil”.

Sendo assim, está evidente que as Lacunas no Direito Processual do Trabalho, isto é, as omissões na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e ausência de incompatibilidade são os pressupostos, para aplicação subsidiária das normas processuais comuns ao Processo do Trabalho tanto no Cognitivo quanto no de Execução.

Enfatiza-se ainda, nos ensinamentos de Schiavi (s.d, s. p), que tais requisitos, são essenciais, nos termos do artigo 769, da CLT, para aplicação subsidiária do Código Processo Civil ao Processo de Conhecimento do Trabalho, isto é, são pressupostos para aplicação supletiva do Código Processo Civil ao Processo do Trabalho:

a) omissão da CLT, ou seja, quando a CLT, ou a legislação processual extravagante não disciplina a matéria; b) compatibilidade com os princípios que regem o processo do trabalho. Vale dizer: a norma do CPC além de ser compatível com as regras que regem o Processo do Trabalho, devem ser

compatível com os princípios que norteiam o Direito Processual do Trabalho, máxime o acesso do trabalhador à Justiça;

Contudo, por conta do artigo 769 da CLT, a aplicação subsidiária do artigo 475-J do Código do Processo Civil ao Processo de Conhecimento do Trabalho é absolutamente compatível. E a pesquisa em voga tem o objetivo de demonstrar que não há incompatibilidade de se aplicar o artigo supramencionado.

Sustenta-se que a aplicação supletiva do artigo 475-J do Código Processo Civil pode ser usada no Processo do Trabalho, ou melhor, no cumprimento de sentença dos processos de conhecimento trabalhista, em razão de o referido artigo ter sido inserido no ordenamento jurídico pela Lei n. 11.232/2005 que criou o cumprimento de sentença, instituto este que não existe no Direito Processual do Trabalho. Desta forma, a CLT é omissa e esta omissão, no que tange o cumprimento de sentença, origina-se no momento em que o legislador elaborou a CLT, isto é, a lacuna é ontológica, uma vez que surgiu na origem da CLT, em 1943, conforme será explicitado adiante.

Por outro lado, percebe-se a tendência do legislador, com o objetivo de proporcionar celeridade, economia e efetividade ao processo trabalhista, em positivar o princípio da subsidiariedade, também para ser usado nos casos que há normas expressas em sentido contrário.

No que tange a aplicação supletiva do processo comum ao Processo do Trabalho, mesmo havendo normas estabelecidas em sentido contrário, já existe, conforme menciona Schiavi (s.d, s. p):

projeto de lei em trâmite no Congresso Nacional visando à alteração do artigo 769 da CLT (PN. 7.152/2006, que acrescenta o parágrafo único ao artigo 769), com a seguinte redação:

Parágrafo único do artigo 769, da CLT: O direito processual comum também poderá ser utilizado no processo do trabalho, inclusive na fase recursal ou de execução, naquilo que permitir maior celeridade ou efetividade de jurisdição, ainda que existe norma previamente estabelecida em sentido contrário”.

Nos parece (sic) que o presente projeto de lei vai ao encontro do que procuramos defender neste estudo. Nota-se que, se o projeto for aprovado, o legislador estará dando um grande passo para a efetividade e celeridade do processo, bem como melhoria do acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho. Não queremos defender a desconsideração do processo do trabalho, ou a sua extinção, até mesmo porque o processo do trabalho apresenta um procedimento simples, efetivo e que tem obtido resultados satisfatórios, mas sim aperfeiçoá-lo, para que continue efetivo e produzindo resultados satisfatórios.

Ressalta-se ainda que no Processo do Trabalho, por se tratar, de um instrumento que visa buscar a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista, faz-se necessário o uso das normas subsidiárias para impulsionar maior celeridade na prestação jurisdicional, entretanto, segundo Giglio (2005, p. 487), ainda hoje “sobrevivem os problemas derivados da incidência de três diplomas legais para regular e execução trabalhista” [...].

Giglio é enfático (2005, p. 486) ao afirmar que:

Considerando-se a incidência das normas contidas nesses três diplomas (CLT, CPC e Lei n. 6830/80) podem surgir problemas de interpretação, de compatibilidade com o processo do trabalho e de preferência por este ou aquele preceito, ter-se-á uma idéia de dificuldades que se antepõem ao rápido andamento das execuções.

Igualmente, está evidente, que somente se encontrará uma solução satisfatória, para solucionar problemas de interpretação, com a promulgação de um Código de Processo do Trabalho ou reforma da execução trabalhista, conforme entende Giglio (2005, p. 487) para:

escoimá-la dos percalços a que estava sujeita, se pretendesse que a satisfação do julgado não tomasse mais tempo do que o reconhecimento do direito pela sentença, como vinha e ainda vem ocorrendo atualmente com muita freqüência, para grande descrédito do Judiciário Trabalhista. Esse estado de coisas, que perdura há mais de cinquenta anos, precisa ter fim, sob pena de se transformar todo o Direito do Trabalho numa grande ilusão [...].

Entretanto, até que ocorra a promulgação de um código ou reforma do Direito Processual do Trabalho, o intérprete não tem alternativa senão fazer uso, pelo princípio da subsidiariedade, das normas do processo comum.

7 PROCESSO SINCRÉTICO

7.1 Sentença

7.1.1 Definição de sentença

A Lei 11.235/2005 inseriu no ordenamento jurídico brasileiro inovações, no que se refere à fase de cumprimento de sentença no processo cognitivo, e extinguiu a dicotomia de dois processos autônomos, isto é, processo de conhecimento e de execução de título judicial, tornando-os um só, chamado processo sincrético.

Sendo assim, o legislador para moldar o conceito de sentença, sob a nova ordem legal ao cumprimento de sentença, estampou no § 1º do artigo 162 do Código Processo Civil uma nova definição à sentença originada, principalmente, em razão do surgimento do processo sincrético instituído pela Lei n. 11.232/2005.

A referida lei provocou, assim, uma marcante alteração no conceito de sentença, uma vez que o juiz ao sentenciar não cumpre e finda seu ofício jurisdicional nos termos que previa a norma anterior, conforme as palavras de Chaves (2007, p. 37):

Outrora compreendida com “o ato pelo qual o juiz põe termo ao processo, decidindo ou não o mérito da causa” (redação original do art. 162, § 1º, CPC), agora a sentença é o ato judicial que importa em alguma das situações previstas nos artigos 267 e 269 do código. Esses dispositivos, com sabemos, elencam as hipóteses das antigas causas de extinção com ou sem resolução do mérito, o que agora só ocorre no caso do art. 167, posto que a Lei n. 10.232 também imprimiu uma nova redação ao art. 269, *caput*, extirpando a alusão à expressão “extinção”, apenas consignado as hipóteses em que “*haverá resolução do mérito*”.

Neste contexto, com a nova definição dada pelo § 1º do artigo 162 do Código Processo Civil, percebe-se que a sentença não é mais o ato do Juiz que põe

fim ao processo, conforme estava previsto anteriormente a entrada em vigor da Lei n. 11.232/2005.

Nota-se, então, que o legislador alterou o conceito de sentença para este se adaptar ao processo sincrético que colocou fim na autonomia entre Processo de Conhecimento e o Processo de Execução, no que concerne a execução de título executivo judicial, em razão do advento da Lei n. 11.232/2005.

No entendimento de Bebbber (2007, p. 24), o legislador foi obrigado a mudar o conceito de sentença em virtude de ter instituído o processo sincrético como regra:

[...] Daí a razão de a nova redação do art. 162, § 1º, do CPC deixar claro que é o conteúdo, e não mais a aptidão para pôr fim ao processo (não obstante isso possa ocorrer), que define o pronunciamento judicial como sentença.

Apesar disto, antes mesmo da referida reforma era possível afirmar que não era a sentença que encerrava o processo, conforme explicita Assis (2007, p. 20):

[...] na definição do art. 162, § 1º, recebe o nome clássico de sentença. A nova redação do aludido parágrafo abrandou o critério “topológico”: a sentença não é mais o ato que põe termo ao procedimento de 1º grau. A definição anterior incorria em infeliz petição de princípio. Além disso, a rigor, não era a “sentença” que encerrava o processo (ou procedimento de 1º grau), mas o esgotamento das vias impugnativas e o advento da coisa julgada formal.

Ainda sobre o § 1º do artigo 162, a consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos termos do artigo 831, 832 e 850, como explicita Martins (2007, p. 357), emprega o termo decisão no lugar de sentença, contudo, melhor é, em vez de decisão, o uso do termo sentença como ocorre no Código Processo Civil.

Proferida sentença líquida, inicia-se a fase do cumprimento de sentença, nos termos do artigo 475-L do CPC. Entretanto, na maioria das vezes prolata-se sentença judicial ilíquida que não se pode executar imediatamente, isto é, o valor da obrigação não está determinado na sentença. Desta forma, sendo ilíquida a sentença, no entendimento de Bebbber (2007, p. 33), proceder-se-á sua liquidação nos termos que estabelece os artigos 879 da CLT e 475-A do CPC, iniciando-se,

assim, a fase de liquidação para que o valor da condenação seja quantificado, com o fim de atribuir eficácia ao título executivo judicial.

7.1.2 Carta de sentença

Neste contexto, caso o recurso não tenha efeito suspensivo, o reclamante pode pedir a extração da carta de sentença, situação onde se retira cópias das peças fundamentais para se fazer uma nova atuação, antes que o processo seja remetido ao Tribunal. Vale ressaltar que esta deve ser solicitada antes que “subam” os autos com o recurso. São peças fundamentais para a formação da carta de sentença: autuação, petição inicial e procurações do reclamante e do reclamado, contestação, sentença exeqüenda, despacho do recebimento do recurso. Se houver habilitação, a carta de sentença conterá a sentença que a julgou. Além disso, Martins (2007, p. 642), salienta que outras peças poderão ser trabalhadas a pedido do requerente:

O § 2º do art. 896 da CLT falava em prazo de 15 dias para a extração da carta de sentença no recurso de revista que foi recebido no efeito devolutivo. O § 2º do referido artigo tem outra redação, porém foi excluído o prazo para a extração da carta de sentença.

Com o intuito de se evitar dúvidas quanto ao prazo, a carta de sentença deve ser extraída o mais rápido possível, antes da “subida” do recurso com os autos principais.

Trata-se, portanto, da peça necessária para se fazer a liquidação e iniciar a execução provisória, de acordo com o artigo 475-A, § 2º do CPC, em razão da existência de recurso pendente no Tribunal.

7.2 Liquidação de Sentença

A liquidação da sentença provisória deve ser feita por meio da extração da carta de sentença, uma vez que há recurso pendente no Tribunal. Processa-se, desta forma, em autos apartados, nos termos do artigo 475-A, § 2º do CPC, devendo o liquidante instruir o pedido com as peças necessárias relacionadas no artigo 475-O, § 3º do CPC. Sendo assim, no processo sincrético, antes de se iniciar a fase do cumprimento de sentença provisória faz-se necessário pedir a carta de sentença.

Em contrapartida, se definitiva a sentença ilíquida, inexistente a carta de sentença, em razão da não haver mais recurso pendente. Neste contexto, tanto a sentença provisória quanto a definitiva pode ser liquidada, sendo, portanto, processada com fundamento no artigo 879 da CLT, ou seja, “Sendo ilíquida a sentença exeqüenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos”.

No Processo do Trabalho, como explicita Martins (2007, p 642) a sentença se classifica em:

(a) ilíquida: em que necessita ser liquidada; (b) mista: em que parte é líquida e parte precisa ser apurada; (c) distinta: em que há condenação do autor e do réu, como poderia ocorrer numa ação em que o pedido do autor foi acolhido em parte e a reconvenção foi julgada procedente.

Percebe-se, então, que nem todas as decisões são exeqüíveis de imediato. Apenas são passíveis de execução as custas, as multas e as despesas processuais. Dessa forma, é preciso tornar líquida a condenação, que não está quantificada.

Martins (2007, p.641) afirma que:

O parágrafo único do art. 459 do CPC determina que se o autor tiver feito pedido certo, o juiz não poderá proferir sentença ilíquida. Contudo, na prática, mesmo havendo pedido certo por parte do reclamante, as sentenças costumam ser ilíquidas. Em outros casos, mesmo a sentença sendo líquida, há a necessidade de se apurar os juros e a correção monetária sobre o principal. Acordos não cumpridos também poderão dar ensejo à liquidação da sentença que os homologou.

O renomado autor prossegue dizendo que a denominação da palavra liquidação “vem do verbo latino *liquere*, no sentido de ser manifesto. Liquidação tem o sentido de tornar clara a sentença quanto a valores”. Em poucas palavras, é uma ponte que faz a ligação entre a sentença exeqüenda e o cumprimento da sentença estabelecendo o que ou quanto é devido.

Para o supramencionado autor o ideal é falar na liquidação da obrigação contida na sentença e não como se costuma dizer “liquidação da sentença”. Segundo ele, não se liquida a sentença, mas a obrigação nela contida.

Martins (2007, p. 641) também explicita que:

A liquidação de sentença é uma fase de execução, que irá preparar a execução, quantificando o valor devido ao empregado, pois o que é devido já foi estabelecido na sentença; falta quantificá-la. Terá natureza declaratória, declarando o valor devido [...]

A sentença é líquida quando especifica a qualidade, quantidade e natureza do objeto, inclusive seu valor. Será ilíquida quando precisar ser apurada, principalmente quanto ao valor.

Neste mesmo sentido Bebbber (2007, p.33) declara que “[...] não é a sentença que é liquidada. Liquida-se (quantifica-se) a obrigação amparada em título executivo, e não o próprio título”. Há que se considerar que nem sempre a obrigação atestada no título é líquida. Desta maneira, para Teixeira Filho (2004, p. 335), diversos fatores impedem o juiz de proferir, no tocante ao procedimento ordinário, sentenças que contenham obrigações líquidas:

ora decorre da própria natureza do pedido; ora da absoluta ausência de elementos nos autos (máxime da inicial e da contestação); ora da vasta quantidade de pedidos deduzidos pelos litigantes; ora das próprias circunstâncias em que a sentença foi prolatada[...]

É válido dizer que, considera-se líquida a obrigação que se apresenta certa quanto à sua existência e, determinada no que tange ao seu objeto.

Cumprе mencionar que no entendimento de Bebbber (2007, p. 34) a liquidação de sentença pode ser definida como:

[...] o conjunto de atividades processuais praticadas em fase acessória e complementar à fase de conhecimento e antecedente e preparatória da fase da execução, e tem por escopo revelar o valor da obrigação ainda não indicado no título executivo, com vistas à integração da eficácia executiva da sentença genérica.

Com base nas palavras de Teixeira Filho (2004, p. 336) liquidação é:

(a) a fase preparatória da execução, (b) em que um ou mais atos são praticados, (c) por uma ou ambas as partes, (d) com a finalidade de estabelecer o valor da condenação (e) ou de individualizar o objeto da obrigação, (f) mediante a utilização, quando necessário, dos diversos meios de provas admitidas em lei.

Diante do que fora explicitado por Teixeira Filho, pode-se dizer que a liquidação figura como etapa destinada a tornar exeqüível a obrigação contida no título judicial tanto no sentido de tornar preciso o valor da condenação quanto na individualização do objeto da obrigação. Pensando sob este aspecto, fica evidente que, a liquidação possui caráter quantificante e individuante. Contudo, a doutrina atual discorda, em termos, das idéias defendidas por Teixeira Filho, mormente, no que diz respeito à individualização do objeto obrigacional. Esta problemática será discutida adiante no item 7.2.2 *Finalidade*.

Em relação aos atos praticados merece atenção o fato de que credor e devedor, geralmente, praticam atos convenientes aos seus interesses. Mas há casos em que os objetivos da liquidação são atingidos mediante a prática de um único ato pela parte.

No que concerne aos atos praticados por uma ou ambas as partes Teixeira Filho (2004, p.336) declara:

Nada obstante o devedor tenha sido colocado em um ontológico estado de sujeição (ao comando sancionatório, que se esplende da sentença condenatória exeqüenda) pelo legislador, não se deve tirar desse fato a equivocada conclusão de que ele não possui, na liquidação, direito a praticar atos necessários a fazer com que a execução não transborde do título executivo em que se funda, ou que não se afaste do devido procedimento legal.

Tanto é verdadeira a assertiva que o Código lhe permite opor-se à execução, via embargos (CPC, art. 884); contestar os artigos de liquidação (CPC, art.609); embargar a arrematação ou adjudicação(CPC,art. 746) e o mais.

No tocante ao valor da condenação a ser estabelecido, pode-se afirmar que se trata de execução por quantia certa contra devedor solvente. Em outras palavras, encontra-se na expropriação judicial dos bens do devedor o objeto da execução, conforme o art. 646, do CPC. Nas explicações de Teixeira Filho, (2004,

p. 337). “via de regra, as liquidações trabalhistas tendem a quantificar o valor da condenação, pois o que mais se costuma pedir, no âmbito da Justiça do Trabalho, é a emissão de provimentos condenatórios do réu ao pagamento de certa quantia”.

Enfatiza-se que determinadas liquidações reclamam a abertura de fase para provar fatos que são relevantes ou até imprescindíveis para definir-se o valor da condenação. Esta fase probatória é muito comum na liquidação por *artigos* pelo fato de o CPC dispor que, nessa modalidade de liquidação será observado o procedimento *ordinário*. Este é o momento em que as partes têm a possibilidade de requererem a produção de provas, de acordo com os meios especificados em lei.

Por fim, Martins (2007. p. 651) salienta que a sentença que homologa a liquidação deve ser fundamentada, ainda que de forma breve, nos termos do inciso IX do artigo 93 da Constituição Federal.

7.2.1 Natureza jurídica da liquidação de sentença

A natureza jurídica da liquidação da condenação estabelecida na sentença, dentro do processo sincrético, tem natureza declaratória haja vista que sua função é completar o título executivo judicial, na medida em que quantifica o valor da obrigação contida na sentença. Neste sentido, pode-se dizer que ela não tem natureza constitutiva pelo fato de não criar, modificar ou extinguir determinada relação. Trata-se de uma decisão interlocutória que possui natureza jurídica declaratória que torna líquida a sentença, isto é, completa o título judicial que é certo, exigível, porém ilíquido.

Há que se observar que a liquidação de sentença nas explicações de Martins (2007, p. 642) “é uma fase preparatória da execução da sentença, mas não pertence ao processo de conhecimento. Antes de se definir o valor liquidado não se pode falar em execução”.

A doutrina predominante entende a liquidação como uma fase preparatória da execução. Mas nem sempre foi assim: na vigência do CPC de 1939, alguns estudiosos a consideravam um processo *incidente* no de execução.

Endossa-se plenamente as acepções da doutrina atual que defende a idéia de que a liquidação foi instituída para facilitar a execução da obrigação expressa no título executivo judicial. Percebe-se, então, o sentido preparatório que a envolve. Mais que isso, ela (a liquidação), muitas vezes, é pressuposto essencial à execução. À luz das concepções de Teixeira Filho (2004, p.339), a liquidação no Processo do Trabalho jamais teve natureza jurídica de processo:

Laboram em erro, por isso, os que sustentam ser a liquidação um processo *incidente* no de execução. Como dissemos, a liquidação não se apresenta como processo autônomo, se não que como fase preparatória daquela. Logo, a liquidação antecede à execução, a despeito de reconhecermos que do ponto de vista sistemático ela integra o processo de execução. *Stricto sensu*, a liquidação pode ser entendida como uma espécie de elo, a unir a sentença exeqüenda à execução propriamente dita.

Bebber no mesmo sentido (2007, p.37), por sua vez, declara que:

A liquidação no processo do trabalho (contrariamente do processo civil) nunca teve natureza jurídica de processo. (...) não instaura nova relação processual, caracterizando, por isso, simples fase intermediária entre os processos de conhecimento e de execução. Como conseqüência lógica disso, tem-se que a decisão proferida na liquidação jamais poderia ter natureza jurídica de sentença na vigência da redação original do art. 162, § 1º do CPC (uma vez que sentença era ato destinado a pôr fim a processo).

O renomado autor sustenta que a após a vigência da Lei 11.232/2005 que inseriu o processo sincrético “a natureza da decisão proferida na liquidação de sentença” continua interlocutória, na medida em que busca unicamente estabelecer o valor da condenação de pagar quantia certa, mantendo as partes na mesma situação jurídica.

É mister ressaltar que somente se aplica a liquidação à obrigações declaradas de maneira incompleta na sentença.

7.2.2 Finalidade

De acordo com as reflexões de Teixeira Filho (2004, p.340-342) a liquidação figurando como etapa preparatória da execução, atual fase de cumprimento de sentença, encontra sua razão teleológica quando propõe a apresentação do valor exato da condenação ou até mesmo na individuação do objeto obrigacional. Como se pode perceber, a liquidação se destina a cumprir as exigências do título executivo judicial, ou seja, tornar líquida a obrigação advinda deste.

O renomado autor ainda discorre acerca da celeridade do procedimento, no processo do trabalho, que é de suma importância:

[...] se a sentença contivesse, sempre que possível, mesmo no procedimento ordinário, condenação *líquida*, de modo que permitisse que ato contínuo ao trânsito em julgado tivesse início a pertinente execução; com isso, se evitaria a instauração da fase de liquidação, onde o devedor encontra [...] ensejo para a prática de atos procrastinatórios e tumultuários do procedimento, em que pese às particularidades de ser inaplicável ao processo do trabalho o art.605 do CPC e de estar assinalada pelo veto da irrecorribilidade autônoma a denominada “sentença” (melhor: decisão interlocutória) de liquidação (CLT, art.884, §3º).

Nas reflexões do supramencionado autor cabe ao juiz, no curso da instrução do processo de conhecimento, tornar certo e determinado os elementos de que mais tarde se valerá caso profira sentença condenatória do réu.

Contudo, o que se nota, em muitos casos, é a “inutilidade” da economia de tempo obtida pelo juiz, com o aceleração da instrução processual. Isso se deve ao fato de no momento em que deve proferir a decisão de mérito o juiz se deparar com fatos não suficientemente provados, elementos imprecisos e dúbios, impedindo-o de emitir a sentença líquida. Por outro lado, resta-lhe remeter a quantificação dos valores à fase liquidatária. Em síntese, os princípios da economia, celeridade e efetividade processual, em casos como estes, não se efetivam, pois haverá grande consumo de tempo e de atividade jurisdicional.

Tomando por base as reflexões de Teixeira Filho (2004, p.341) não se pode atribuir somente ao juiz a responsabilidade de os autos do processo não possuírem elementos suficientes para o proferimento da sentença condenatória em valores líquidos. Ainda de acordo com os ensinamentos do supramencionado autor, as partes e, sobretudo, o autor tem considerável responsabilidade: o autor é o beneficiário do ato condenatório, evidentemente, há por sua parte interesse em introduzir nos autos elementos capazes de dispensar o regresso à fase de liquidação.

Dentro deste contexto, Teixeira Filho (2004, p.341) sustenta que:

A liquidação apenas deveria ser admitida em relação às sentenças condenatórias que encerrassem obrigações *ilíquidas* (CLT, art.879, *caput*) decorrentes da formulação de pedidos genéricos (CPC, art.286). Em alguns casos especiais, todavia será lícito ao juiz emitir sentença abrigoando condenação ilíquida, nada obstante o autor tenha deduzido pedidos certos ou determinados. Devemos esclarecer que a certeza do pedimento feito em juízo concerne à sua existência [...] e a determinação, à sua quantidade ou objeto.

É válido enfatizar que a liquidação de sentença tem por objetivo precípuo quantificar o valor da sentença condenatória já proferida e que não está indicado no título executivo, tornando adequada à execução.

Dessa forma, nos termos do art. 475-A do CPC, “Quando a sentença não determinar o valor devido, procede-se à sua liquidação”.

Em contrapartida, há quem defenda a idéia de que é também objetivo da liquidação de sentença a individuação do objeto da condenação. Esta inserção da individuação do objeto obrigacional produz de certa forma, conflito no que concerne à finalidade da liquidação de sentença. Por certo, tomam por base o revogado art.603 do CPC que discorria acerca da individuação como finalidade da liquidação de sentença. Ocorre que, muitos não concordam com a redação do art.475-A.

Diante do que fora exposto até o momento, Bebbber (2007, p.35) ensina:

- (i) o valor da obrigação liga-se ao requisito liquidez. Assim, se a sentença não indicar o valor da obrigação, terá ele de ser revelado por meio da liquidação de sentença (CLT, art.879; CPC, arts. 475-A a 475-G), a fim de atribuir eficácia executiva ao título.
- (ii) a individuação do objeto da obrigação liga-se ao requisito certeza. Assim, se a sentença não indicar o objeto da obrigação, terá ele de ser revelado por meio do incidente de concentração (CPC, arts. 571, 629 e 630), a fim de atribuir eficácia executiva ao título.

Fica patente, então, que a liquidação da sentença está relacionada à execução por quantia certa. Já o incidente de concentração diz respeito à execução para entrega de coisa.

Portanto, nota-se que a fase de liquidação de sentença tem a finalidade única de dar liquidez ao título que goza de certeza e exigibilidade.

7.2.3 Legitimidade ativa e passiva na liquidação

A decisão a ser proferida na liquidação se limita à declaração do valor da obrigação que poderá ser iniciada: pelas partes, pelo responsável secundário que não integrou o processo na fase de conhecimento, pelo juiz.

No tocante às partes tem-se que o devedor possui legitimidade ativa para promover liquidação como assinala Leonardo Greco (2001) apud Bebber (2007, p. 42):

[...] para liberar-se mais rapidamente da dívida ou, enquanto isso não ocorrer, reduzir o valor da hipoteca judiciária ou o alcance do arresto preparatório ou de qualquer outra medida cautelar semelhante, ou ainda para exigir o cumprimento de garantia imposta pela lei em seu benefício como pressuposto de exigibilidade do crédito.

Em relação ao responsável secundário (que não integrou o processo na fase de conhecimento) pode-se dizer que ele tem interesse na fixação do valor da obrigação pelo fato de haver possibilidade de ser chamado a responder pela dívida. Assim, explicita Bebber (2007, p. 42):

Embora a coisa julgada, *em princípio*, esteja restrita às partes, sabe-se que a sentença irradia efeitos que podem atingir as relações de terceiros com

alguns dos litigantes (CPC, arts. 487 II e 499), viabilizando, assim, o redirecionamento dos atos executivos;

Já no que tange ao juiz que também possui legitimidade ativa para impulsionar a liquidação (de acordo com a CLT, art. 878) há uma particularidade: a iniciativa judicial é vedada na liquidação por artigos e na liquidação que prepara a execução provisória. Na primeira, a proibição se dá em razão de nesta modalidade de liquidação haver a articulação (narrativa) de fatos novos pela parte (ônus de afirmar). Na segunda, em virtude de o interessado ter de instruir o seu pedido com as peças necessárias, como dispõe o art. 475-O, § 3º, do CPC.

Dentro deste contexto, Bebber (2007, p.43) discorre:

Certos juristas utilizam como fundamento para a impossibilidade de atuação oficial o fato de que a execução provisória se processa sob risco e responsabilidade do exeqüente (CPC, art. 475-O, I). A fixação legal de responsabilidade objetiva, entretanto não é óbice à atuação oficial e o CPC deixa isso muito claro quando, apesar de fixá-la, permite a concessão de medida cautelar de ofício (CPC, arts. 798 e 811, I).

Em relação à legitimidade das partes Martins (2007, p.644) ensina que:

O art. 878 da CLT determina que a execução pode ser promovida por qualquer interessado, inclusive de ofício pelo juiz, ou Presidente ou Tribunal competente [...] As partes poderão ser provocadas pelo juiz para que proponham a liquidação da sentença. O juiz poderá determinar que os autos subam ao contador para a apresentação dos cálculos.

Em síntese, no Direito Processual do Trabalho, a fase de liquidação pode ser requerida por qualquer interessado ou pelo magistrado trabalhista, sempre visando a celeridade e efetividade processual.

7.2.4 “Sentença” de liquidação

Dá-se o nome de *sentença de liquidação*, no Processo do Trabalho, à decisão proferida na liquidação de sentença.

Um ponto que merece destaque na “sentença” de liquidação é sua natureza jurídica. Focalizando-a quanto à estrutura geral, pode-se dizer, de acordo com Bebber (2007, p.38) que ela possui natureza jurídica *administrativa* e *jurisdicional*. Esta diz respeito à hipótese de o juiz intervir “de ofício ou pelo chamado do interessado para decidir algo (como, v.g., nas liquidações por artigos e por cálculos na forma do art. 879, § 2º, da CLT)”. Aquela, por sua vez, concerne à “hipótese de o juiz simplesmente proferir decisão homologatória (como, v.g., nas liquidações por arbitramento e por cálculos na forma do art.884, § 3º, da CLT)”.

Contudo, o supramencionado estudioso (2007, p.38) declara:

Detida reflexão, porém, levou-me a sustentar a natureza jurídica jurisdicional da sentença de liquidação, por entender que, mesmo ao homologar, o juiz não se abstém de emitir juízo de valor (até mesmo porque não é um mero espectador das atividades das partes). A sua chancela importa na aprovação do que fora realizado e na declaração do valor da obrigação a ser adimplida.

No que diz respeito à estrutura interna da natureza jurídica da sentença de liquidação, percebe-se, que não há consenso entre doutrina e jurisprudência. Sendo assim, duas correntes se apresentam como principais. A primeira corrente sustenta que a sentença de liquidação tem natureza jurídica de decisão interlocutória haja vista que ela declara o valor da obrigação, completando o título judicial. Além disso, não admite impugnação imediata. Neste sentido, Teixeira Filho (2004, p.354) explicita:

Trata-se, na verdade, de uma *decisão de caráter interlocutório*. Tanto é esta a sua essência que o próprio art. 884, § 3º, da CLT, a despeito de utilizar a expressão ‘sentença de liquidação’, declara não ser este ato jurisdicional impugnável de imediata e de forma autônoma, mas somente, na oportunidade dos embargos à execução.

Vale ressaltar que a inimpugnabilidade das decisões interlocutórias, ora mencionadas, está disposta no art. 893, § 1º, da CLT: “Os incidentes do processo serão resolvidos pelo próprio Juízo ou Tribunal, admitindo-se a apreciação do merecimento das decisões interlocutórias somente em recurso da decisão definitiva”.

A segunda corrente de acordo com Bebber (2007, p.39) se vale da idéia de que “a sentença de liquidação tem natureza jurídica de decisão

interlocutória quando a atividade judicial tiver sido meramente homologatória, e de sentença quando tiver decidido a (potencial) controvérsia em caráter definitivo”.

Deste modo, pode-se afirmar que, a liquidação, no Processo do Trabalho, nunca teve natureza jurídica de processo em razão de não instaurar nova relação jurídica. Em outras palavras, a liquidação caracteriza uma fase intermediária entre os processos de conhecimento e de execução.

Quanto à eficácia, a natureza jurídica da sentença de liquidação, é declaratória, uma vez que prima pela revelação do valor da obrigação de pagar, respeitando a situação jurídica das partes: não pende em favor de uma ou outra parte.

7.2.4.1 Irrecorribilidade da “sentença” de liquidação

Anteriormente a CLT permitia, no entendimento de Martins (2007, p.651) “o recurso de agravo de petição contra a ‘sentença’ de liquidação” isto é, a sentença poderia ser impugnada, de imediato, pelo recurso de agravo de petição. Contudo, esse recurso perdeu validade com o advento da Lei n. 2.244, de 23 de junho de 1954, atitude que rende elogios até os dias atuais ao legislador.

Assim, estabelece o art. 884, § 3º da CLT: “somente nos embargos à penhora poderá o executado impugnar a sentença de liquidação, cabendo ao exeqüente igual direito e no mesmo prazo”. Neste contexto, atualmente, por conta do referido artigo, não cabe recurso da “sentença” que homologa a liquidação, sendo, desta forma a “sentença” irrecorrível.

Ressalta-se que o objetivo do legislador ao suprimir a possibilidade de impugnação da “sentença” de liquidação foi evitar que o devedor passasse a discutir já na liquidação, o valor da condenação a que seria obrigado a cumprir. Com efeito, caso o devedor desejar se manifestar contrariamente à “sentença” de liquidação deverá aguardar o momento de embargos à execução ou ainda impugnar a decisão, caso já tenha se firmado a garantia patrimonial.

Neste entendimento, Bebbber (2007, p. 63), explicita que uma das linhas de raciocínio que sustenta a irrecorribilidade da sentença de liquidação é a de que “a

decisão na liquidação de sentença não possui *definitividade*, uma vez que se sujeita à revisão dentro do mesmo grau de jurisdição (CLT, art. 884, § 3º).

Cumprido lembrar que a lei supracitada dispensou à “sentença” de liquidação tratamento símile ao dado às decisões interlocutórias haja vista que em ambas se configura o veto à impugnação autônoma, conforme art. 893, § 1º da CLT. Em outras palavras, a “sentença” de liquidação figura, evidentemente, uma decisão interlocutória, portanto, irrecorrível.

Neste sentido, a jurisprudência já fixou entendimento nos termos da Súmula n. 214 do Tribunal Superior do Trabalho:

Na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 893, § 1º, da CLT, as decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato, salvo nas hipóteses de decisão: a) de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho; b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal; c) que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT.

Nota-se que a redação do art. 884 da CLT dependendo da interpretação que recebe pode ocasionar equívocos. Teixeira Filho (2004, p. 357) é enfático ao discorrer acerca desta problemática:

A redação imperfeita [...] parece indicar, à primeira vista, que o credor apenas poderá impugnar a ‘sentença’ de liquidação se o devedor oferecer embargos à execução. Não há dúvida de que esta é a interpretação que a literalidade da norma legal está a sugerir. Devemos advertir, contudo, que nem sempre a expressão literal de um preceito constitui o caminho mais seguro para compreender-se o seu verdadeiro sentido e alcance. Teria rendido culto à insensatez o legislador caso houvesse [...] pretendido condicionar o exercício do direito de uma das partes (impugnação pelo credor) à prática de determinado ato por outra (embargos à execução pelo devedor). Isso equivaleria a negar, na prática, o direito daquele.

Conclui-se, a partir daí, que o credor não terá um direito de divergir renteado, mesmo que o devedor deixe de embargar a execução.

Inadvertidamente, para Teixeira Filho, (2004, p. 357), o legislador pressupôs que o devedor sempre ingressaria com embargos e com vistas à economia processual, reservou este momento “para o credor externar contrariedade à decisão de quantificação ou de individualização obrigacional dispondo, inclusive, que

ambos os atos praticados pelas partes serão apreciados por uma só sentença (§ 4º).

Dentro desta perspectiva, cabe ao juiz resguardar o direito de o credor impugnar a “sentença” ainda que o devedor deixe de apresentar embargos sob pena de o credor, na etapa em que se pronuncia aos autos (ou em audiência), *solicitar* a nulidade do processo. Vale mencionar: “a partir do instante em que a providência judicial deixou de ser adotada”.

Ressalta-se ainda que, para Teixeira Filho (2004, p. 357) “mesmo que o juiz faça uso da faculdade que lhe defere o art. 879, § 2º, da CLT, a ‘sentença’ de liquidação será irrecorrível”. Significa dizer que se o juiz abrir prazo para as partes e estas não se manifestarem, sobre a conta de liquidação, dentro do prazo estipulado ocorrerá a preclusão, não podendo mais nos embargos a execução ou na impugnação debater a questão referente a sentença de liquidação. Por outro lado, mesmo ocorrendo a manifestação das partes, a “sentença” de liquidação será irrecorrível.

7.3 Modalidades de liquidação

A Lei n. 8.898/1994 alterou a sistemática, do CPC, que contemplava três modalidades de liquidação. De acordo com a nova disciplina legal, se a determinação do valor depender somente de cálculo aritmético, cumpre ao credor proceder a sua execução, instruindo o pedido com cálculo discriminado e atualizado.

A partir de tais modificações, o Processo Civil, passou a contar com as formas de liquidação por artigos e por arbitramento. Ressalta-se que essa sistemática se manteve com a readequação promovida pela Lei n. 11.232/2005. (CPC, art. 475-B).

A CLT contempla as modalidades de liquidação por cálculos, arbitramento e artigos (CLT, art. 879). Porém, não estabelece quais linhas de procedimento cada uma delas tem de observar. Evidentemente, esse é um motivo claro de sua recorrência às regras processuais civis comuns, que contêm disciplina para cada uma das modalidades de liquidação. Para tanto, segue os moldes do

princípio da adaptabilidade em que se leva em consideração o modo de ser de cada obrigação.

Dentro desta perspectiva, Teixeira Filho, (2001, p. 364) tece críticas às:

sentenças que deixam de apontar a forma pela qual a liquidação haverá de ser realizada [...] Não se deve também poupar censura às sentenças que costumam conter expressões como 'as parcelas condenatórias serão objeto de regular liquidação' [...] É sumamente necessário, por isso, que a sentença especifique sempre por que meio a liquidação deverá ser realizada.

Desta maneira, a fase de liquidação tem suma importância na medida em que transforma o montante da condenação, quantificando-o com o fim de completar o título executivo judicial, tornando-o exeqüível para o início do cumprimento de sentença. Salienta-se ainda que, por conta do artigo 879 da CLT, a sentença judicial trabalhista ilíquida pode ser quantificada por três modalidades de liquidação, mediante cálculo, arbitramento e por artigos.

7.3.1 Liquidação da sentença por cálculo

Trata-se da modalidade de liquidação prevista no artigo 879 da CLT, que podem ser elaborados pelo contador ou pelas próprias partes, sendo que no entendimento de Teixeira Filho (2004, p. 363), o juiz poderá, no caso de cálculo elaborado pelas partes, abrir vista aos litigantes ou proceder a homologação dos cálculos sem prévia manifestação das partes. Nos termos do artigo 879, § 2º da CLT intima-se o INSS (Instituto Nacional de Seguro Social) para se manifestar sobre a elaboração dos cálculos.

Salienta-se por fim que a “sentença” de liquidação por cálculos é a modalidade mais comum de liquidação. Conforme explica Teixeira Filho (2004, p. 360), somente ocorre esta modalidade de liquidação quando existirem elementos nos autos suficientes para se chegar ao montante mediante simples operações aritméticas.

Caso não haja elementos nos autos e necessite-se de conhecimento técnico a liquidação será procedida mediante o arbitramento.

7.3.2 Liquidação da sentença por arbitramento

Regem os arts. 475-C e 475-D do CPC a liquidação da sentença por arbitramento, artigos esses que possuem o mesmo conteúdo ideal dos revogados arts. 606 e 607. Vale ressaltar que o art. 3º da Lei n. 5.584/1970 também versa pela liquidação da sentença por arbitramento.

Esta modalidade de liquidação advém da necessidade de perícia técnica para quantificar o valor devido.

É válido enfatizar, que a modalidade de liquidação da sentença em questão deriva de *determinação imposta pela sentença, convenção das partes e exigência da natureza do objeto da liquidação*. No primeiro requisito, todos os elementos que facilitam a quantificação do débito se encontram nos autos. Assim, para estimar o montante, são necessários conhecimentos técnicos.

Bebber (2007, p. 47) ensina que em relação à convenção das partes, tem-se que esta deve ser anterior à sentença, podendo as partes “converter as liquidações por cálculos e por artigos em liquidação por arbitramento desde que haja adequação”.

Por fim, o estudioso acima mencionado, explicita que a exigência da natureza do objeto da liquidação: “a apuração do valor do objeto a liquidar [...] pode depender da avaliação de um perito que emitirá um parecer técnico”.

A liquidação de sentença por arbitramento é um procedimento probatório de cognição limitada, em outras palavras, se resume à realização de prova pericial: exame, vistoria ou avaliação, conforme o art. 420, CPC, em que de acordo com seus conhecimentos, o perito definirá o valor da obrigação.

Um ponto que merece destaque é o fato de se considerar, nessa forma de liquidação de sentença, provas orais complementares cuja importância está na sua aplicação: para confirmar ou desmentir as observações e conclusões contidas na prova pericial.

No que tange ao procedimento adotado na liquidação de sentença por arbitramento pode-se dizer que esta terá início, através do juiz de ofício ou a requerimento do interessado, com a nomeação do perito e a fixação de prazo de entrega do laudo, igualmente, para a apresentação de quesitos e indicação de assistentes técnicos. Contudo, tal procedimento só é válido se não houver a hipótese de se realizar a prova por meio de carta precatória ou de ordem. Na petição do interessado, para requerer a liquidação por arbitramento, deverá conter o pedido de nomeação de perito técnico que executará o trabalho. Pode conter ainda, os quesitos e indicação de assistente técnico.

Quanto à formulação de quesitos e indicação de assistentes técnicos tem-se que as partes terão 5 (cinco) dias , após intimadas da nomeação do perito, para fazê-la.

Em relação à perícia esta pode ser de caráter simples ou complexo. Neste, se abranger mais de uma área de conhecimento específico, cabe ao juiz nomear mais peritos e a parte poderá indicar mais de um assistente técnico. Naquele, se a natureza dos fatos possibilitar, o juiz poderá inquirir o perito e os assistentes no que concerne aos elementos que forem avaliados informalmente por eles.

No que diz respeito ao perito percebe-se que este será selecionado entre profissionais de nível universitário, inscritos no órgão de classe competente. Tem o dever de cumprir o encargo cometido a ele com maestria no prazo estipulado. Contudo, se o prazo fixado não for suficiente para a apresentação do laudo, cabe ao perito requerer prorrogação do prazo ao juiz que poderá conceder, por uma vez, de acordo com seu entendimento.

O perito poderá ser recusado pelas partes ou, ainda, escusar-se, desde que seja fundamentada sua alegação. Para ambas as possibilidades é de 5 (cinco) dias o prazo, contados da intimação.

Outro ponto que merece destaque é a possibilidade de substituição do perito. Isto será permitido quando o perito carecer de conhecimento técnico/científico e quando deixar de cumprir o encargo no prazo fixado. Na segunda hipótese o perito poderá ser multado. Cumpre dizer que a entrega dos pareceres técnicos fora do prazo fixado pelo juiz culminará na supressão deles dos autos.

As partes terão ciência da data e do local para a realização da perícia sob cominação de nulidade, com o objetivo precípua de produzir provas em contraditório. Vale dizer que as partes poderão apresentar quesitos suplementares no decorrer da realização da prova pericial e antes da entrega do laudo pelo perito. Insta lembrar que as partes serão intimadas após a vista do laudo e dos pareceres para, se houver interesse, se manifestarem no prazo comum de 10 (dez) dias.

Há que se observar que o juiz, a pedido da parte, mandará intimar o perito e o assistente técnico para comparecerem à audiência. A parte, por sua vez, deverá apresentar suas perguntas sob forma de quesitos.

Entretanto, o perito e o assistente técnico só estarão obrigados a prestar esclarecimentos se intimados 5 (cinco) dias antes da audiência. É válido enfatizar que se os esclarecimentos forem vagos ou dúbios o juiz determinará que nova perícia seja realizada. Tal determinação poderá ser de ofício ou a requerimento da parte.

A nova perícia será norteadada pelas mesmas disposições da perícia anterior. Os fatos da perícia antecedente serão mantidos a fim de que seja feita a correção de eventual omissão ou inexatidão de seus resultados. Por fim, caberá ao juiz apreciar o valor das duas perícias. Além disso, sua decisão poderá se basear em outros fatos ou elementos existentes nos autos. Em outras palavras, o juiz não estará vinculado às conclusões do laudo.

Conclui-se, portanto, que para elaborar esta modalidade de liquidação faz-se necessário conhecimento técnico para quantificar o montante devido.

7.3.3 Liquidação de sentença por artigos

No entendimento de Bebbber (2007, p.50): “Essa modalidade de liquidação de sentença é denominada por *artigos* porque incumbe à parte *articular* em sua petição fatos novos (objeto de comprovação) por meio dos quais se chegará ao montante do débito.”

Esta forma de liquidação decorre da necessidade de alegar e provar fato novo, conforme dispõe o art. 475-E, do CPC. Além disso, para definir o *quantum debeat*, isto é, precisar o montante devido que fora estipulado na sentença.

Bebber (2007, p.51) salienta que por fato novo deve-se entender “todo acontecimento que integra o contexto da obrigação, ocorrido antes ou depois da sentença, e sobre o qual o juiz não se pronunciou ou o fez de forma genérica”.

A liquidação da sentença por artigos, que figura uma fase processual, exige manifestação acerca dos fatos articulados pelo adversário. Caso contrário, há a possibilidade de presumirem-se verdadeiros. Por analogia, a cominação de presumirem-se verdadeiros os fatos equipara-se à da ausência de resposta na fase de conhecimento. Entretanto, não se transforma a natureza jurídica da liquidação por artigos, que se apresenta como fase, para considerar-se ação autônoma.

Focalizando-se o procedimento desta modalidade de liquidação pode-se dizer que ele é cognitivo-probatório. Em relação à instauração da liquidação por artigos tem-se que esta não pode ser *ex officio*, o juiz pode apenas mandar intimar os interessados para apresentarem seus artigos de liquidação. Para se quantificar o débito, na petição, o interessado deverá articular de modo individualizado fatos novos, os quais permitirão a quantificação do débito.

De acordo com o art. 475-F, do CPC, a liquidação por artigos será processada segundo a disciplina do procedimento comum: ordinário ou sumaríssimo, isto é, o procedimento da CLT.

Nas palavras de Bebbber (2007, p. 53): “[...] o valor que influi na definição do procedimento a ser adotado na liquidação por artigos é o valor provisoriamente atribuído à condenação, uma vez que há presunção de estar mais próximo da quantia devida.”

Vale ressaltar que após os fatos novos serem articulados pelo interessado, o juiz poderá designar audiência para tentativa de conciliação, apresentação de resposta bem como instrução e julgamento.

Neste tipo de liquidação é possível se produzir todas as formas de provas em Direito admitidas, inclusive perícia, se o caso exigir. Já a quantidade de testemunhas é determinada pelo rito processual pelo qual se processa a liquidação.

A decisão será proferida pelo juiz com base na prova e nos elementos existentes nos autos. Enfatiza-se que prevalece a sua livre convicção. Assim, explicita Bebbber (2007, p. 54):

Concluindo o juiz:

a) pelo acolhimento (total ou em parte) dos artigos de liquidação, fixará imediatamente o valor da obrigação, ou explicitará os critérios para sua apuração mediante cálculos; b) pela rejeição dos artigos de liquidação, declarará não provados os fatos articulados.

Em suma, é a modalidade pelo qual se processa a liquidação quando houver necessidade de se provar fatos novos com a finalidade de se chegar ao quanto devido. Desta forma, está provada a obrigação, porém não a sua extensão que se discute somente os valores da condenação.

7.4 Cumprimento de Sentença no Processo do Trabalho

Constitui-se de um instituto jurídico novo no ordenamento jurídico brasileiro, onde o magistrado declara o direito sem extinção do processo de cognição. Sendo assim o cumprimento de sentença é mera fase processual, subsequente de um processo sincrético instituído pela Lei n. 11. 232/2005 que eliminou a dicotomia entre o processo de conhecimento e de execução, tornando-se um só processo que reúne as tutelas de cognição e execução, ou seja, o magistrado declara e satisfaz o direito dentro do mesmo processo.

Desta modo, nos termos da referida lei, o legislador inseriu no Livro I, Título VIII, Capítulo X, do Código Processo Civil, a fase de cumprimento de sentença que se inicia pelo artigo 475 I do CPC no qual estabelece que "O cumprimento da sentença far-se-á conforme os arts. 461 a 461-A desta Lei ou, tratando-se de obrigação por quantia certa, por execução, nos termos dos demais artigos deste Capítulo".

Ressalta-se ainda que, embora, haja a denominação de cumprimento de sentença no referido dispositivo, Bebbber (2007, p. 67), esclarece que:

[...] deve-se advertir que seus dispositivos legais estão voltados, apenas, ao cumprimento de sentença que reconheça a obrigação de pagar dinheiro. A sentença que reconhecer obrigações de fazer, de não fazer e de dar coisa diversa de dinheiro tem seu cumprimento disciplinado pelos arts. 461 e 461-A do CPC.

[...] a expressão *cumprimento de sentença* é utilizada como sinônimo de *execução de sentença*, como se vê da redação dos dispositivos legais introduzidos e modificados no CPC.

Desta maneira, na explanação de Chaves (2007, p. 38), as reformas introduzidas pela referida lei revelou mudanças no que tange apenas à execução de títulos judiciais para o pagamento de quantias certas:

[...] na medida em que buscam eliminar a até então decantada autonomia entre o processo de conhecimento e o de execução, retirando as expressões legais que sugeriam a extinção do primeiro, examinando-se ou não o mérito, para apenas cogitar em extinção do feito quando proclamada uma das hipóteses do art. 267. Havendo exame do mérito, com o colhimento da pretensão, por exemplo, passaria então o processo a uma outra “fase”, consubstanciada no antigo processo de execução, agora estágio de *cumprimento de sentença*.

Por este motivo, percebe-se que em relação à execução de título judicial o processo de conhecimento não é mais autônomo em relação ao processo de execução, na medida em que os dois estão unidos pelo chamado processo sincrético.

Contudo, no entendimento de Bebber (2007, p. 31), “[...] o princípio do sincretismo entre cognição e execução [...] não substitui o princípio da autonomia. Ao contrário, com ele coexiste.” E acrescenta que:

Com o advento das Leis ns. 8.952/1994 e 10.444/2002 e, agora, da Lei n. 11.212/2005, o processo de execução autônomo ficará restrito à execução de obrigação consagrada em sentença penal condenatória transitada em julgado (CPC, art. 475-N,II), sentença arbitral (CPC, art. 475-N, IV), sentença estrangeira (CPC, art. 475-N, VI), formal e certidão de partilha (CPC, art. 475-N, VII) e em títulos executivos extrajudiciais (CLT. 876; CPC, art. 585).

Bebber(2007, p. 29), enfatiza ainda que a recente reforma processual instituindo o processo sincrético supramencionado já havia sido iniciada com as obrigações de fazer, não fazer, entregar coisa certa e por fim pagar quantia certa, quando diz:

As obrigações de fazer, não fazer, (CPC, art. 461), entregar coisa (CPC, art. 461-A) e pagar quantia certa (CPC, art. 475-I) reconhecidas em sentenças judiciais cíveis (CPC, art. 475-N, I, III, V) serão executadas em mera fase subsequente de um processo sincrético, ou seja, de um processo que reúne as tutelas cognitivas e executivas (declara e satisfaz o direito).

Dentro desta perspectiva a mudança proporcionada pela recente reforma processual, relevante para a celeridade processual, já havia se iniciada pelo advento da lei n. 8.952/1994, primeira reforma processual neste sentido, que inseriu o artigo 461 no Código Processo Civil, no qual determina ao magistrado que nas obrigações de fazer e não fazer, as sentenças judiciais cíveis serão executadas em mera fase do processo.

Seguindo a tendência do processo sincrético, foi instituída a Lei n.10.444/2002, que inseriu o artigo 461 “A” no Código Processo Civil, em que se prevê que nas ações que tenham por objeto a entrega de coisas certas, as sentenças, igualmente, serão executadas no mesmo processo.

Por fim, a grande reforma processual, introduzida no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei n.11.232/2005, inaugurou a fase do cumprimento de sentença no Código de Processo Civil, segundo o qual as sentenças condenatórias por quantias certas serão exigidas no mesmo processo, isto é, no processo sincrético, não sendo necessária a instauração do processo de execução para cumpri-la.

Percebe-se, também, que há repercussão do processo sincrético ao Processo do Trabalho, uma vez que a CLT é omissa em relação a fase cumprimento de sentença, bem como há lacuna ontológica na execução de título judicial, uma vez que não existe cumprimento de sentença no Processo do Trabalho.

Para Bebber (2007, p. 31), apesar de o termo decisão estar mencionado no artigo 850 da CLT, este nada mais é do que um gênero do qual são espécies os provimentos judiciais.

Neste sentido, nos termos do artigo 769 da CLT, conforme entende Bebber (2007, p. 31), a CLT é omissa e não há incompatibilidade com as normas e princípios do Processo do Trabalho, justificando-se, portanto, a utilização subsidiária do artigo 162 do CPC, bem como do artigo 475-J do CPC que foi inserido dentro da fase de cumprimento de sentença, extinguindo, portanto, a autonomia entre o processo cognitivo e de execução trabalhista.

E ressalta que é inegável, no Processo do Trabalho, não haver mais a extinção do processo, se uma sentença de mérito condena o devedor ao pagamento de quantia certa, nos termos dos artigos 162, § 1º e 269 do Código Processo Civil,

sendo, por conta disso, perfeitamente permitida a utilização do processo sincrético no Processo do Trabalho, sempre direcionado à efetividade da prestação jurisdicional.

Destaca-se, por fim, o artigo 475-J do Código de Processo Civil, também, acrescentado pela Lei n. 11.232/2005, trouxe inovações, no que se refere ao princípio constitucional da razoável duração do processo, na medida em que o referido artigo prevê uma multa de 10% (dez por cento) ao devedor condenado ao pagamento de quantia certa ou já fixada em liquidação, não efetue o pagamento, voluntariamente, no prazo de 15 dias.

É o que, igualmente, entende a jurisprudência:

MULTA LEGAL. 10%. ART. 475-J DO CPC. APLICÁVEL NA SEARA LABORAL. A multa capitulada no art. 475-J do CPC tem plena incidência na esfera laboral, porque o que se busca na execução trabalhista é verba alimentar, sendo a multa em questão mais um meio coercitivo ao pagamento da obrigação pelo devedor, que vem ao encontro do princípio da celeridade, elevado ao patamar constitucional. Assim, todo e qualquer dispositivo legal que venha a abreviar a cumprimento da decisão deve ser adotado pelo Judiciário Trabalhista, ainda mais quando a CLT, em seu art. 769 admite a aplicação subsidiária de dispositivos do Processo Civil no Direito do Trabalho. (TRT 23ª Região, 00244.2006.005.23.00-2 (RO), Relatora Leila Calvo, 14.02.2007).

Dentro deste contexto, sustenta-se que a multa prevista no artigo 475-J do CPC, inserida pelo legislador na fase de cumprimento de sentença, tem plena incidência no processo laboral, uma vez proporciona ao processo trabalhista maior celeridade, economia e efetividade. Sendo assim, a aplicação subsidiária da multa de dez por cento do artigo supramencionado veio ao mundo jurídico brasileiro para garantir que os princípios constitucionais da celeridade e efetividade na tramitação do processo (artigo 5º, LXXVIII CF) sejam efetivamente concretizados, na medida em que torna o processo mais célere.

Sustenta-se que a referida multa, objeto desta pesquisa, tem aplicação aos feitos trabalhistas tanto na execução de sentença judicial definitiva ou provisória.

7.4.1 Execução provisória e definitiva

Por conta dos arts. 876 e 899 da CLT, bem como pelos arts. 475-I, § 1º e 587 do Código Processo Civil, autoriza-se a execução provisória e definitiva da sentença. Esta diz respeito à sentença com trânsito em julgado. Já aquela concerne à sentença que apresenta recurso pendente no Tribunal.

Neste sentido Bebbber (2007, p. 67) expõe que a norma processual permite a execução:

- a) *provisória*, que corresponde a prática de alguns dos atos destinados ao esgotamento da ação cognitiva-executiva, sempre que a sentença (ou da decisão interlocutória) for impugnada por recurso desprovido de efeito suspensivo (CPC, arts. 475-I, § 1º e 587);
- b) *definitiva*, que corresponde à prática de todos os atos destinados ao esgotamento da ação cognitiva-executiva, sempre que estiver fundada em sentença imutável (CLT, art. 876, primeira parte; CPC, arts. 471-I, 1º e 587). Vale dizer: sentença com trânsito em julgado.

Sendo assim, é plenamente possível, em razão de haver previsão legal, que se possa cumprir a sentença ainda que provisória com a incidência da multa de 10% (dez por cento) prevista no artigo 475-J do CPC.

7.4.2 Execução da parte líquida e liquidação da ilíquida, simultaneamente

A execução pressupõe que seja líquida a obrigação. Ocorre que, a sentença pode possuir uma parte líquida e outra ilíquida. Resta então ao credor promover, simultaneamente, a execução da parte que se encontra líquida e efetuar, em autos apartados, a liquidação da obrigação que se apresenta ilíquida, conforme dispõe o art. 475-I, §2º, do CPC.

Neste sentido, Teixeira Filho (2004, p.348) afirma:

[...] Se, contudo, a sentença possuir uma parte líquida e outra ilíquida, permite-se ao credor promover, de modo simultâneo, a execução daquela e a liquidação desta. Essa é a faculdade que decorre do art. 586 § 2º, do CPC, de aplicação supletiva ao processo do trabalho, onde tal execução parcial convém, muitas vezes, aos interesses do credor, máxime quando a liquidez (que permite a imediata execução parcial do título) compreende

valores significativamente elevados, em cotejo com os que deverão ser apurados em liquidação.

Cumpra-se ainda, que o juiz poderá determinar que a execução se processe em autos apartados e a liquidação, por sua vez, nos autos principais. Tudo isso com vistas a melhor administração dos atos processuais.

7.4.3 Cumprimento voluntário da sentença

Proferida a sentença judicial trabalhista, nos termos do artigo 475-J do CPC, sendo esta líquida, o juiz, desde já fixará o prazo para o devedor cumprir voluntariamente a decisão, sob pena de ser acrescida a multa de 10% sobre o valor da condenação, nos termos do artigo 475-J do CPC que abaixo segue transcrito:

Art. 475-J. Caso o devedor, condenado ao pagamento de quantia certa ou já fixada em liquidação, não o efetue no prazo de 15 dias, o montante da condenação será acrescido de multa no percentual de 10% e, a requerimento do credor e observado o disposto no art. 614, inciso II, desta Lei, expedir-se-á mandado de penhora e avaliação.[...]

§ 4º Efetuado o pagamento parcial no prazo previsto no *caput* deste artigo, a multa de dez por cento incidirá sobre o restante.

O legislador, de acordo com Bebbber (2007, p. 67), ao fixar prazo para o cumprimento da sentença baseou-se na idéia de que esta seja líquida, com exceção da correção monetária e juros de mora. Além do mais, o prazo de 15 dias para o cumprimento voluntário da condenação é o lapso suficiente para que o devedor se programe para efetuar o pagamento do montante da condenação.

Nos ensinamentos de Bebbber (2007, p. 71) se:

[..] decorrido o prazo de 15 dias da intimação da sentença, não haverá mais oportunidade para o cumprimento voluntário sem a integração da multa do art. 475-J do CPC. É que nesse caso já estará configurada a mora. A execução provisória [...] e a definitiva, por isso, incidirão com a imediata expedição de mandado de penhora e avaliação, acrescido o valor da condenação da multa de 10% (CPC, art. 475-J).

Vale ressaltar que no cumprimento voluntário da sentença ocorrendo pagamento parcial, nos termos do § 4º do artigo 475-J do CPC, dentro do prazo

previsto no caput do artigo 475-J, a multa de 10% (dez por cento) incidirá sobre o restante.

Em contrapartida, a multa de 10% (dez por cento) prevista no artigo 475-J do CPC, não deve ser aplicada sobre o valor fixado para o pagamento das contribuições previdenciárias que são executadas na Justiça do Trabalho, pelo fato dos créditos desta natureza possuírem regras próprias para serem executados e estarem sujeitos às normas previdenciárias.

Há que se considerar, igualmente, no entendimento de Chaves (2007, p. 63), que no caso de descumprimento de acordo judicial trabalhista, deve ser visto com reserva, na medida em que “[...] é costume se estabelecer uma multa convencional no corpo do termo de conciliação. Se assim o for, não poderia incidir uma multa sobre outra, por força da aplicação do princípio do *non bis in idem*.”

Chaves (2007, p. 63) salienta que, para evitar incompreensões e dúvidas, nos termos do artigo 832, § 1º da CLT, o Juiz do Trabalho deve, já na sentença, estabelecer:

[...] o rito para o cumprimento da decisão, dispondo não só pela aplicação da dispensa do ato formal de citação para o seu cumprimento, como também o prazo e o seu *dies a quo* para pagamento voluntário da obrigação de pagar, sob pena da imposição da multa de dez por cento, adotando-se, assim, por supletividade, as regras do art. 475-J do Código de Processo Civil.

Cumprido dizer que transcorrido em branco o prazo de 15 dias, proceder-se-á a execução forçada da sentença que poderá ser promovida por qualquer interessado ou de ex officio pelo magistrado, expedindo-se mandado de penhora e avaliação, nos termos do artigo 878 da CLT.

7.4.4. Cumprimento forçado da sentença

Decorrido o prazo de quinze dias sem o pagamento voluntário, por parte do devedor, o montante da condenação será acrescida da multa de 10% (dez por cento), nos termos do artigo 475-J do CPC, iniciando-se o cumprimento forçado da sentença dentro da fase do processo sincrético.

7.4.5 Fluência do prazo para o cumprimento voluntário da sentença

A redação do artigo 475-J do CPC prevê o prazo de 15 dias para o cumprimento voluntário da sentença. Este é o lapso temporal, para que o devedor cumpra voluntariamente a obrigação, após a ciência da decisão, por intermédio de seu advogado, sem a incidência da multa de 10% (dez por cento).

Para Chaves (2007, p.61) o prazo de 15 dias, numa análise rotineira, poderia ser concluído que “foi fixado tendo em conta que é idêntico o prazo para impugnar a sentença através do recurso de apelação (art. 508, CPC).”

Sendo assim, por simetria a aplicação subsidiária do prazo previsto no art. 475-J do CPC ao Processo do Trabalho deveria observar os prazos para os recursos trabalhistas que são unificados em oito dias (Art. 6º da Lei n. 5.584/1970). Neste sentido, Chaves (2007, p. 61) explica que seria possível “[...]então, em princípio, ser este o prazo ordinário para que o devedor cumpra voluntariamente a obrigação, após a ciência da decisão, caso esta se apresente de forma líquida”, exceto se a decisão for emanada pelo Tribunal Superior do Trabalho que prevê prazo de 15 dias para recurso extraordinário ao Supremo Tribunal Federal.

Bebber (2007, p.75), dentro deste contexto, entende que o legislador ao alterar o CPC, por intermédio da Lei nº. 11.232/2005, optou pela escolha do prazo no recurso de apelação que é de 15 dias, razão pela qual, igualmente, no Processo do Trabalho deve-se adotar o prazo de 08 oito dias para o cumprimento voluntário da sentença.

Entretanto, Chaves (2007, p. 61) enfatiza que tal raciocínio não é cientificamente válido, na medida em que “é razoável concluir que o prazo de quinze dias fixado pelo art. 475-J não tem estreita relação com o prazo para apelação, embora sejam idênticos.” E Conclui afirmando que o prazo de 15 dias estabelecido no artigo 475-J do CPC é uma opção:

[...]que decorreu do exercício do poder político próprio do processo legislativo, e guarda proporcionalidade com os objetivos perseguidos, já que o lapso temporal concedido ao devedor é razoavelmente adequado para a satisfação da obrigação.

Dentro desta perspectiva, nota-se que o legislador estabeleceu o prazo de 15 dias, em razão de ser adequado para que o devedor, após ciente da sentença judicial que o condena ao pagamento de quantia certa ou já fixada em liquidação, se organize para cumprir voluntariamente a decisão, sob pena de a sentença ser cumprida forçadamente acrescida da multa de 10% (dez por cento).

7.4.5.1 Termo inicial

Nas concepções de (Chaves, p. 62), a aplicação subsidiária do referido artigo ao Processo do Trabalho:

[...]deve ser absorvido pelos interpretes e aplicadores do Processo do Trabalho, acolhendo o mesmo prazo de (15 dias) fixados pelo CPC, tanto em relação as sentenças líquidas como em relação às decisões prolatadas na fase de liquidação, considerando-se como *dies a quo* a data de intimação do devedor, conforme a hipótese.

Sob este aspecto, Beber, (2007, p. 71), igualmente, entende que a contagem do prazo se inicia quando o Juiz do Trabalho prolatar a sentença líquida ou a sentença que homologa a fase de liquidação. Percebe-se, assim, que é a partir da intimação da sentença, que se considera, então, o devedor ciente do valor fixado na decisão que deve ser pago voluntariamente dentro do prazo de 15 dias, sob pena de ser acrescido ao valor da condenação a multa de 10% (dez por cento), conforme prevê o artigo 475-J do CPC.

Vale dizer ainda que, para Beber (2007, p. 73), a intimação da sentença ou acórdão será feita ao advogado e “são atos suficientes para que seja deflagrada [...] a contagem do prazo para o seu cumprimento”.

Por outro lado Chaves (2007, p. 65) salienta que a sentença passa a produzir efeitos somente com a intimação da parte que pode ser pessoalmente, via postal, se a parte fizer uso do *Jus postulandi* ou dirigida ao seu advogado se por este foi assistida.

Neste contexto, a intimação da sentença, ato suficiente para iniciar a contagem do prazo, é feita na pessoalmente, via postal ao devedor, ou por intermédio do advogado que será o destinatário da intimação. Desta forma, não há

necessidade de proceder à intimação específica e pessoal da parte, com a advertência do prazo para o cumprimento voluntário da obrigação. A partir da ciência da sentença judicial prolatada pelo magistrado trabalhista, flui-se automaticamente o prazo de quinze dias para o pagamento voluntário da obrigação.

7.4.5.1.1 Sentença líquida definitiva ou provisória

O termo inicial da contagem do prazo de 15 dias para o cumprimento voluntário nos termos da condenação ocorre com a exigibilidade da sentença definitiva ou provisória que, sendo líquida, tem efeito imediato, em razão dos recursos, em regra, no Processo do Trabalho ter efeito apenas devolutivo, conforme estabelece o artigo 899 da CLT.

7.4.5.1.2 Sentença ilíquida

Por outro lado, se a sentença for genérica, esta deverá ser liquidada, sendo exigível somente após a sentença que homologa a liquidação, a partir daí, então, flui-se o prazo de 15 dias para que se cumpra voluntariamente à sentença condenatória. Contudo, deve-se frisar que a intimação para o devedor cumprir a sentença dentro do prazo legal é feita pelo Juiz ao prolatar sentença condenatória no processo sincrético. Entretanto, após a fase de liquidação quando o magistrado profere a sentença que homologa a liquidação e intima-se o devedor desta decisão é que começa a correr o prazo de 15 dias estabelecido no artigo 475-J do CPC.

Para Chaves (2007, p. 66) a fluência do prazo estabelecido no artigo 475-J do CPC, inicia-se da ciência do devedor da decisão de liquidação sob pena de multa de 10% (dez por cento) se não cumprir voluntariamente neste prazo.

7.4.5.1.3 Sentença de mérito com recursos

Na concepção de Chaves (2007, p. 63), a contagem do prazo para o cumprimento voluntário da sentença, sem a incidência da multa prevista no artigo 475-J do CPC, merece um exame mais detido caso ocorra a interposição de recurso ordinário contra a sentença de mérito líquida.

Neste contexto, conta-se o prazo de oito dias para apelação, também, da ciência da decisão judicial ao devedor, sem suspender a fluência do prazo para o cumprimento voluntário da obrigação. Igualmente não se faz necessário proceder a intimação específica do devedor, uma vez que a ciência ocorre quando este é regularmente intimado, via postal, ou através de seu advogado, da sentença condenatória.

O renomado autor (2007, p. 63) continua enfático sustentando que:

[...] o contexto do espírito axiológico das reformas, aliado à necessidade de emprestar prestígio à execução provisória—que agora, mais do que antes, admite a liberação do crédito--, não mais permite fazer da sentença de primeiro grau apenas uma etapa formal e primária da solução judicial do conflito de interesses. Deve ela produzir efeitos até decisão ulterior que a modifique.

Neste sentido, não existe relação íntima entre o trânsito em julgado e a contagem do prazo para que efetue o pagamento da multa. Desta forma, para Chaves (2007, p. 65), no Processo do Trabalho a sentença de mérito líquida tem efeito imediato, por conta do artigo 899 da CLT que prevê como regra efeito devolutivo para os recursos.

Assim, sendo líquida a sentença trabalhista, a contagem do prazo tanto para recorrer da sentença de mérito quanto para o pagamento da multa de 10% (dez por cento) iniciam-se, ao mesmo tempo, isto é desde a ciência do devedor, via postal ou por intermédio de seu advogado, dos termos da sentença judicial condenatória por quantia certa que independe do trânsito em julgado, prazo para recurso ou intimação específica após a sentença de mérito.

8 APLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO DO ARTIGO 475-J DO CÓDIGO PROCESSUAL CIVIL

8.1 Celeridade, Economia e Efetividade Processual

O instituto cumprimento de sentença inserido, no ordenamento jurídico brasileiro, por intermédio da reforma processual, Lei n. 11. 232/2005 trouxe o artigo 475-J do Código Processo Civil, um dos mais importantes dispositivos da reforma, na medida em que a multa de 10% (dez por cento) está de acordo com o princípio constitucional da razoável duração do processo, previsto no art. 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal, em razão da celeridade e efetividade processual proporcionada pela aplicação da multa.

Transcreve-se abaixo o artigo 475-J para um melhor entendimento:

Art. 475-J. Caso o devedor, condenado ao pagamento de quantia certa ou já fixada em liquidação, não o efetue no prazo de 15 dias, o montante da condenação será acrescido de multa no percentual de 10% e, a requerimento do credor e observado o disposto no art. 614, inciso II, desta Lei, expedir-se-á mandado de penhora e avaliação.

Contudo, o legislador não foi feliz na redação do artigo, na medida em que não esclarece dúvidas em relação ao procedimento, principalmente pelo termo inicial do prazo de 15 dias.

Por outro lado, Chaves (2007, p. 54) enfatiza que, com a inauguração do artigo 475-J do CPC, há dois aspectos de suma importância inserido no ordenamento jurídico:

O primeiro diz respeito à desnecessidade de citação do devedor para que se inicie o procedimento executivo relativamente às obrigações estampadas em títulos judiciais. [...] o novo regramento dispensa a citação, fixando o prazo de 15 dias para o cumprimento voluntário, prazo este que corre a partir da ciência da condenação (se a sentença for líquida) ou da decisão prolatada no estágio de liquidação do julgado, no caso da sentença genérica.

O segundo aspecto de destaque é a imposição de uma multa, equivalente a 10 % (dez por cento) sobre o valor da condenação no caso de inércia do

devedor quanto ao prazo fixado em lei para o cumprimento voluntário da obrigação.

A desnecessidade de citação e a aplicação da multa de 10% (dez por cento) caso o devedor não cumpra voluntariamente a condenação proporciona economia processual e celeridade, na medida em que o processo se torna menos formal e penaliza o devedor que não paga o valor integral da condenação com a finalidade de recursos meramente protelatórios.

Percebe-se, igualmente, que a multa incidirá mesmo que ocorrendo pagamento parcial, nos termos do § 4º do artigo 475- J, neste caso a majoração de 10% (dez por cento) será somente sobre o valor remanescente que não foi pago pelo devedor.

Sendo assim, a multa prevista no artigo 475-J do CPC, aplicado subsidiariamente ao Processo do Trabalho, objeto da presente pesquisa, tem a finalidade de proporcionar economia, celeridade e efetividade na solução dos processos trabalhistas, na medida em que ao mesmo tempo impõe uma sanção ao devedor, que ofende a dignidade da jurisdição, quando não cumpre voluntariamente a sentença e estimula o pagamento da obrigação junto ao credor.

Ressalta-se que, neste aspecto, há compatibilidade com o processo laboral do artigo 475-J do CPC, devendo este ter aplicação supletiva no Direito Processual do Trabalho, por conta do artigo 769 da CLT. Não há que se discutir a sua plena aplicação, em razão de a CLT ser absolutamente omissa no que tange ao cumprimento de sentença, na medida em que não regula este instituto onde se encontra inserido o referido artigo.

A jurisprudência, também, tem entendido que é admissível a aplicabilidade da multa prevista no Art. 475-J ao Processo do Trabalho, nos termos da decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região:

MULTA DO ARTIGO 475-J, DO CPC. APLICAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO. ADMISSIBILIDADE. Se a CLT é omissa no tocante à aplicação de multa por descumprimento da obrigação de pagar e, se a matéria regulada no artigo 475-J, do CPC, não se mostra incompatível com o direito processual do trabalho, até porque a finalidade maior desse ramo do direito é a celeridade na efetividade de suas decisões, inclusive frente à natureza alimentar do crédito perseguido, não há como se afastar a utilização do instituto civilista, fonte subsidiária que é (CLT, artigo 769), nesta Especializada, mormente quando o seu conteúdo só virá a acelerar a eficácia do título judicial. Aliás, não foi por menos que o legislador

constitucional cuidou de inserir no rol dos direitos e garantias fundamentais os princípios da celeridade e efetividade na tramitação do processo (artigo 5º, LXXVIII, AC pela EC 45/04). Com efeito, não se pode afastar-se a idéia de priorizar-se os direitos sociais em detrimento dos puramente econômicos, pois, do contrário, estar-se-ia permitindo o absurdo de o Estado atuar com mais rigor nas relações civis do que nas trabalhistas, em que pesem diretrizes constitucionais conduzindo em sentido contrário (assim, os artigos 1º, incisos III e IV, 170, VIII, 100, § 1º, e 193). De resto, se as inovações no processo civil decorrem da extinção do processo de execução, tornando-o mera fase processual, com mais razão se vê a aplicabilidade da norma no processo do trabalho, que já não conta com o processo de execução a partir do título judicial. (TRT 15ª Região, 00382-2006-097-15-0, Relator Valdevir Roberto Zanardi, 21.09.2007).

Neste sentido a jurisprudência é clara pela aplicação supletiva do referido instituto, principalmente, em razão de a natureza alimentar dos créditos trabalhistas que tem preferência em relação aos demais. Sendo assim, nada mais justo de se aplicar o processo sincrético com vistas à satisfação dos direitos trabalhistas, buscando, sempre celeridade e efetividade nas decisões trabalhistas.

Segundo Chaves (2007, p. 56), que entende da mesma forma, as inovações introduzidas pela Lei n. 11.235/2005, especialmente o fim da autonomia do processo de execução de título judicial e a multa de 10% (dez por cento) do artigo 475-J do CPC, são “importantes inovações que podem e devem ser transportadas para o Processo do Trabalho.” Neste sentido nota-se uma lacuna ontológica na origem da CLT, elaborada em 1943, com algumas alterações em seu texto, que nada regula o cumprimento de sentença.

8.2 Lacuna Ontológica

A redação do artigo 880 da CLT prevê que “O Juiz ou o Presidente do Tribunal, requerida execução, mandará expedir mandado de citação ao executado”. Neste contexto, só faz sentido a aplicação do artigo 880 da CLT, com a redação atual, nas execuções de títulos extrajudiciais.

Dentro desta perspectiva Chaves (2007, p. 56) entende que o referido artigo ainda conserva a idéia de que o processo de execução trabalhista é autônomo, enquanto o processo comum, com o advento do cumprimento de sentença, está estruturado de forma sincrética que não se exige mais nova citação

[...] “para que se faça cumprir as decisões judiciais, expressando, assim, maior sintonia com as idéias de celeridade, economia e efetividade processuais.”

De acordo com o posicionamento de Chaves (2007, p. 56) é a “hipótese mais do que evidente de lacuna ontológica do microssistema processual trabalhista”, uma vez que não faz sentido uma interpretação fiel deste dispositivo, a partir das alterações efetuadas pela Lei nº 11.232/05 que introduziu a fase de cumprimento de sentença no processo comum. Em outras palavras, o artigo 880 da CLT é um comando normativo:

[...] atingido em cheio pelo fenômeno do *ancilosoamento normativo*, diante do que preconiza a atual dinâmica do processo comum, abrindo caminho para o reconhecimento do que a Ciência Jurídica denomina de “lacuna ontológica”.

Desta maneira, nos ensinamentos de Chaves (2007, p.59) é perfeitamente defensável a extinção do ato formal de citação no processo do trabalho para se iniciar a fase executiva. Para tanto, basta à ciência ao réu, por intermédio de seu advogado, para iniciar a fase de cumprimento da sentença, “sem mais a solenidade burocrática de outrora, de nítido excesso formal e que, muitas vezes, imprimia um considerável retardamento à marcha processual.”

E acrescenta que o Sistema Processual atual, após as alterações promovidas pela Lei 11.232/2005,

[...] não mais comporta a arquitetura anterior que separa a fase de conhecimento daquela onde são providos os atos judiciais tendentes a dar efetividade ao decreto judicial condenatório.

Logo, não se pode mais, seja no processo comum, seja no Processo do Trabalho, falar em nova citação para a fase de cumprimento, já que esta, a rigor, passou a integrar o próprio processo cognitivo.

Neste aspecto, Chaves (2007, p. 56) entende que se pode considerar até mesmo:

[...] a existência de lacuna normativa clássica, porquanto o Direito Judiciário do Trabalho não conhece regras positivadas em relação ao cumprimento, na fase de conhecimento, de título judicial fundado em obrigação de pagar, assim consideradas as que tutelam a matéria ainda na fase cognitiva do feito, o que atrairia a aplicação da regra do art. 475-J, por força do preceito fixado pelo art. 769 da CLT.

Sob este enfoque a aplicação subsidiária do artigo 475-J do CPC à fase de conhecimento do processo trabalhista se fundamenta por força do artigo 769 da CLT, em razão da não existência de regras positivadas no que concerne à fase de cumprimento de sentença, conforme sustenta Chaves (2007, p. 56) que diz:

É bem verdade [...] que a supletividade, no processo de execução trabalhista, deve observar, em primeiro lugar, o disposto no art. 889 da CLT [...] Sucede que, além dos novos institutos serem absolutamente estranhos ao contido na Lei Federal n. 6.830/80, é preciso observar que as normas do art. 475-J e seguintes do CPC (Lei n. 11.232/2005) dizem respeito à fase de cumprimento da sentença; logo, fase de conhecimento. É dizer, não se trata de supletividade a ser perpetrada na fase de execução, mas de cognição. Por isso, a referência ao art. 769 da CLT. Os ditames do art. 880 e seguintes da CLT continuarão a ser aplicáveis tão-somente ao processo de execução fundado em título extrajudicial, não mais, a nosso ver, ao cumprimento das obrigações de pagar fundadas em títulos judiciais, mormente quando aquele conjunto normativo teria preferência na supletividade, nos termos do art. 889 da CLT.

Além da doutrina, nota-se que a jurisprudência vem entendendo que a supletividade do artigo 475-J do CPC é plenamente aplicável ao processo cognitivo trabalhista, com fundamentando no art. 769 da CLT e, principalmente, no princípio constitucional da razoável duração do processo estampado no artigo 5º, inciso LXXVIII da Constituição Federal.

MULTA PELO NÃO CUMPRIMENTO ESPONTÂNEO DA SENTENÇA - ART. 475-J DO CPC (LEI Nº 11.232/2005) - APLICAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO – Estão presentes todos os requisitos para aplicar a multa do art. 475-J do CPC na rotina processual da Justiça do Trabalho. Primeiro, em virtude da conformidade dessa sanção com os princípios da celeridade e efetividade que devem nortear sua prática processual. Segundo, por ser possível a compatibilização mediante certas adequações às suas particularidades processuais. Terceiro, porque a multa não incide na fase executiva e sim em momento processual anterior. Destarte, vez que trata do cumprimento voluntário da sentença e não de sua posterior execução forçada, o art. 475-J do CPC não deve ser confrontado com os art. 876 e ss. da CLT e sim com seus art. 832 e 835, que apenas superficialmente fazem alusão às condições para cumprimento das sentenças trabalhistas e denotam lacuna do texto consolidado no que se refere ao tema. Por fim, interpretando o art. 769 da CLT conforme o art. 5º, LXXVIII, da CF, justifica-se que novidades do diploma processual civil, quando úteis para uma maior eficácia processual, também sejam aplicadas supletivamente nesta esfera especializada de modo a suprir omissão axiológica decorrente da estagnação de sua legislação instrumental diante das melhorias implantadas no processo comum. (TRT, 6ª Região, 00714-2007-311-06-00-8 (RO), Relator Agenor Martins Pereira, 24.08.2008).

Dentro desta perspectiva, percebe-se que a aplicação supletiva da multa de 10% (dez por cento), prevista no artigo 475-J do CPC, está inserida na fase de cumprimento de sentença, isto é, fase de conhecimento do processo sincrético. Desta forma, fundamenta-se sua aplicação aos feitos trabalhistas por força do preceito fixado pelo artigo 769 da CLT que regula a omissão no Direito Processual do Trabalho. Salientando-se, mais uma vez, que a jurisprudência trabalhista começa a adotar a multa de 10 % (dez por cento) prevista no artigo supramencionado.

9 CONCLUSÃO

Os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem surgiram em 1907 e foram os primeiros órgãos para a solução de conflitos trabalhistas com caráter de instituição. A partir daí se passaram dezenas de anos, sendo que somente em 1943 entrou em vigência a Consolidação das Leis do Trabalho que trata de normas exclusivamente processuais a partir do art. 643 até o art. 910, dispositivos que até hoje regulam os conflitos trabalhista.

Cumprir dizer que, primeiramente, é na Constituição Federal que se encontram os princípios e normas que dão sustentação para reger as relações de trabalho.

Depois da Constituição a CLT traz normas processuais trabalhistas a serem utilizadas pelo intérprete, entretanto, as regras contidas na CLT não são suficientes para resolver todas as questões processuais, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho entrou em vigor no ano de 1943, portanto, já se passaram mais de sessenta anos e ainda mantém a mesma estrutura, com pequenas alterações. Sendo assim, não corresponde a sua expectativa, na medida em que enfrenta dificuldades para regulamentar, de forma completa, o Processo do Trabalho.

Verifica-se, assim, que para suprir as deficiências encontradas na CLT, há permissão legal para que o intérprete se utilize, por conta do art. 769 da CLT, subsidiariamente, das regras do processo comum ao Processo do Trabalho.

Desta forma, nota-se que o processo laboral sofre por estar desatualizado, na medida em que não se consegue proferir uma sentença justa apenas fazendo uso das normas trabalhistas.

As alterações promovidas pela Lei n. 11.232/2005 entrou em vigência em um momento de suma importância, principalmente ao Processo do Trabalho que detém uma estrutura antiga, para o tornar célere e efetivo na prestação Jurisdicional. Apesar da reforma processual ter sido inserida no Código de Processo Civil, a presente pesquisa tratou da temática aplicada subsidiariamente ao processo trabalhista.

Assim, a referida lei instituiu a fase de cumprimento de sentença, acabando por vez com a separação entre as atividades de cognição e de execução,

tornando-as uma só fase em que se declara e satisfaz o direito em conflito no mesmo processo. Sustenta-se a aplicação deste instituto ao Processo do Trabalho, em razão da inexistência de cumprimento de sentença.

O cumprimento de sentença é mera fase processual, subsequente de um processo sincrético instituído pela Lei n. 11. 232/2005 que eliminou a dicotomia entre o processo de conhecimento e de execução, tornando-se um só processo que reúne as tutelas de cognição e execução, ou seja, o magistrado declara e satisfaz o direito dentro do mesmo processo.

Por este motivo, percebe-se que em relação à execução de título judicial o processo de conhecimento não é mais autônomo em relação ao processo de execução, na medida em que os dois estão unidos pelo chamado processo sincrético.

Percebe-se, também, que há repercussão do processo sincrético ao Processo do Trabalho, uma vez que a CLT é omissa em relação a fase cumprimento de sentença, bem como há lacuna ontológica na execução de título judicial, uma vez que não existe cumprimento de sentença no Processo do Trabalho.

É inegável, que no Processo do Trabalho, não há mais a extinção do processo, se uma sentença de mérito condena o devedor ao pagamento de quantia certa, nos termos dos artigos 162, § 1º e 269 do Código Processo Civil, sendo, por conta disso, perfeitamente permitida a utilização do processo sincrético no processo do trabalho, sempre direcionado à efetividade da prestação jurisdicional.

Destaca-se que o artigo 475-J do Código de Processo Civil acrescentado pela Lei n. 11.232/2005, inovou a tramitação do processo, no que se refere à celeridade, economia e efetividade processual, na medida em que o referido artigo prevê uma multa de 10% (dez por cento) ao devedor condenado ao pagamento de quantia certa ou já fixada em liquidação, não efetue o pagamento, voluntariamente, no prazo de 15 dias.

Neste contexto, o instituto do cumprimento de sentença é uma fase processual que contempla o artigo 475-J do Código Processo Civil que prevê a multa de dez por cento caso a sentença condenatória não seja cumprida voluntariamente, concretizando, assim, o princípio constitucional da razoável duração do processo, previsto no art. 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal, em razão da celeridade e efetividade processual proporcionada pela aplicação da multa.

Diante das reflexões expostas nesta pesquisa pode-se dizer que as mudanças ocorridas com o advento da Lei n. 11.232/2005 em que se destacam a aplicação subsidiária do art. 475-J do CPC no Processo do Trabalho, bem como cumprimento de sentença e o processo sincrético são elementos basilares no que concerne a concretizar os princípios constitucionais da razoável duração do processo, celeridade e efetividade processual. Assim, fica patente que artigo supracitado é um dos dispositivos mais importantes positivados pela reforma processual.

Apesar de haver divergência quanto à fluência do prazo para aplicação da multa, na pesquisa em voga, chegou-se a conclusão que o prazo de quinze dias para o cumprimento voluntária da sentença, sem a incidência da multa, flui a partir da data que devedor tomar ciência da sentença condenatória, que pode ser via postal ou por intermédio de seu advogado.

O prazo para recurso, igualmente, de oito dias para apelação, será contado da ciência da decisão judicial ao devedor, sem suspender a fluência do prazo para o cumprimento voluntário da obrigação. Do mesmo modo não se faz necessário proceder à intimação específica do devedor, uma vez que a ciência ocorre quando este é regularmente intimado, via postal, ou através de seu advogado, da sentença condenatória.

Salienta-se que se interposto recurso de apelação o montante da condenação será acrescido da multa de 10% (dez por cento).

Em suma, este estudo propõe a reflexão a respeito dos elementos que norteiam a celeridade, economia e efetividade processual, princípios imprescindíveis à garantia constitucional da razoável duração do processo.

10 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSIS, Araken de. *Cumprimento de Sentença*. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

BEBBER, Júlio César. *Cumprimento da Sentença no Processo do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTR, 2007.

BRASIL, *Código de Processo Civil*. Colaboração de Antônio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943.

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

CHAVES, Luciano Athayde. *A Recente Reforma no Processo Comum e seus Reflexos no Direito Judiciário do Trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2001.

FACULDADES INTEGRADAS ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO. *Normalização para Elaboração de Monografias e Trabalhos de Conclusão de Curso das Faculdades Integradas "Antônio Eufrásio de Toledo" de Presidente Prudente*. 6 ed. Presidente Prudente, 2007.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional*. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

GIGLIO, Wagner D. *Direito Processual do Trabalho*. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

MARQUES, Gerson. *Processo do Trabalho Anotado*. São Paulo: RT, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do Trabalho: Doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros*. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

_____. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

_____. *Iniciação ao Processo do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005.

OLIVA, José Roberto Dantas. *Tutela de Urgência no Processo do Trabalho*. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2002.

RIBEIRO, Eraldo Teixeira. *Direito e Processo do trabalho*. 5 ed. São Paulo: Premier Máxima, 2006.

SCHIAVI, Mauro. *Os princípios do Direito Processual do Trabalho e a possibilidade de Aplicação Subsidiária do CPC quando há regra expressa na CLT em sentido contrário*. Disponível em: <<http://www.lacier.com.br/artigos>>. Acesso em: 05 ago.2008.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *Execução no do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: LTr, 2001.

_____. *Execução no Processo do Trabalho*. 8ed. São Paulo: LTr, 2004.