

**CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA  
ASCES-UNITA  
DIREITO**

**GERMANA CAVALCANTI TARGINO**

**PRINCÍPIO DA EFETIVIDADE NA EXECUÇÃO TRABALHISTA:  
análise de uma dura realidade, onde muitos ganham, mas poucos  
levam**

Caruaru  
2019

**GERMANA CAVALCANTI TARGINO**

**PRINCÍPIO DA EFETIVIDADE NA EXECUÇÃO TRABALHISTA:  
análise de uma dura realidade, onde muitos ganham, mas poucos  
levam**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à  
Universidade Tabosa de Almeida - ASCES,  
como requisito necessário para obtenção do  
grau de Bacharel em Direito, Sob a orientação  
do Prof<sup>a</sup>. Marília Vila Nova.

Caruaru

2019

## RESUMO

A afirmativa de que muitos ganham, mas poucos levam, nos faz refletir acerca do contexto do recebimento das verbas trabalhistas, ressaltando as dificuldades encontradas pelos exequentes na fase de execução dos créditos reconhecidos em sentença. O contexto ainda se torna mais grave quando visualizado sob a ótica daqueles que estão no polo ativo da demanda, pois, diante de suas necessidades urgentes, sofrem pressão pessoal e familiar para supri-las, no qual apenas serão preenchidas com o recebimento do crédito. Todavia, para muitos a perspectiva é ínfima. Diante disso, é sob a luz do Princípio da Efetividade como uma norma de observância geral no ramo processual na garantia de uma prestação jurisdicional satisfatória, que buscaremos compreender as dificuldades que obstam o próprio fim processual. Faremos ainda, um breve passeio sobre a origem histórica do trabalho, enquanto elemento dignificante do homem e do surgimento da Justiça do Trabalho, bem como da legislação trabalhista. Arrazoaremos também, sobre as alterações legislativas decorrentes da Reforma Trabalhista aprovadas em 13 de julho de 2017, pontualmente, sobre a prescrição intercorrente, o fim da execução de ofício pelo juiz, e seus impactos na fase executória. Esta pesquisa trará uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório por referir-se a um assunto pouco debatido perante os aplicadores do direito e doutrinadores. Para permitir uma maior aproximação com o tema e torná-lo evidente, será inicialmente feita uma revisão bibliográfica sobre a execução trabalhista e suas dificuldades, sob a ótica doutrinária, e posteriormente uma coleta de dados por intermédio de uma revisão bibliográfica a fim de obter a realidade acerca do tema tratado e assim, vislumbrar sua efetividade, desse modo, propor a contribuição para uma melhor aplicação do instrumento processual.

**PALAVRAS-CHAVE:** Princípio da Efetividade; Execução Trabalhista; Prescrição Intercorrente; Fim da Execução de Ofício.

## RESUMEN

La afirmación de que muchos ganan, pero pocos toman, nos hace reflexionar sobre el contexto de la recepción de fondos laborales, destacando las dificultades encontradas por los ejecutores en la fase de ejecución de los créditos reconocidos en el juicio. El contexto se vuelve aún más grave cuando se ve desde la perspectiva de aquellos que están en el polo activo de la demanda, porque, ante sus necesidades urgentes, se enfrentan a la presión personal y familiar para abastecerlos, lo que solo se cubrirá con el recibo del crédito. Sin embargo, para muchos la perspectiva es delgada. Dado esto, es a la luz del Principio de Efectividad como una regla de observancia general en el campo procesal para asegurar un desempeño judicial satisfactorio que buscaremos comprender las dificultades que obstaculizan el fin procesal en sí. También daremos una breve caminata sobre el origen histórico del trabajo, como un elemento digno del hombre y el surgimiento de la Justicia Laboral, así como la legislación laboral. También razonaremos sobre los cambios legislativos resultantes de la Reforma Laboral aprobada el 13 de julio de 2017, a tiempo, sobre la prescripción actual, el final de la ejecución del cargo por parte del juez y sus impactos en la fase de ejecución. Esta investigación traerá un enfoque cualitativo, de carácter exploratorio, ya que se refiere a un tema poco debatido ante los encargados de hacer cumplir la ley y los adocinadores. Para permitir un acercamiento más cercano al tema y hacerlo evidente, se realizará inicialmente una revisión bibliográfica de la ejecución laboral y sus dificultades, desde el punto de vista doctrinal, y luego una recopilación de datos a través de una revisión bibliográfica para obtener el realidad sobre el tema tratado y así, vislumbrar su efectividad, proponer así la contribución para una mejor aplicación del instrumento procesal.

**PALABRAS CLAVE:** Principio de la Efectividad; Ejecución Laboral; Prescripción Intercurrente; Fin de la ejecución de oficio.

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	6
2	UMA ANÁLISE HISTÓRICA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E O PRINCÍPIO DA EFETIVIDADE NA EXECUÇÃO TRABALHISTA.....	8
4	AS DIFICULDADES PARA A EFETIVAÇÃO DA EXECUÇÃO TRABALHISTA.....	16
5	INCIDÊNCIA NEGATIVA DA NOVA REFORMA TRABALHISTA NA EXECUÇÃO.....	18
	5.1 PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE.....	18
	5.2 FIM DA EXECUÇÃO DE OFÍCIO.....	21
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
	REFERENCIA.....	27

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho visará compreender o direito processual do trabalho como um instrumento capaz de promover a proteção, bem como à efetivação dos direitos da parte hipossuficiente da relação de trabalho, o empregado. Sabe-se que muitos empregadores infringem os direitos adquiridos pelos trabalhadores e acabam por demiti-los sem justa causa, não realizando o pagamento das suas verbas rescisórias ou mesmo encerram suas atividades e nada informam aos trabalhadores. Nesse contexto, a única solução encontrada pelo trabalhador é a busca do amparo na Justiça do Trabalho e ao receber a sentença que reafirma seus direitos, não conseguem materializá-los.

A escolha desse tema se dá a partir do cenário social e econômico, nos quais estamos inseridos, como também, pela observação no campo de estágio na Justiça do Trabalho, em que muitos trabalhadores persistentemente assinalam meios para efetivar a execução ou por se dirigirem com uma ânsia contínua, com o fim de receberem a notícia tão aguardada de que logo auferirão seus créditos, contudo, são poucos os que recebem.

Diante do exposto, é indispensável compreender as dificuldades de receber os créditos trabalhistas e a necessidade de refletir as problemáticas a fim de contribuir para a melhoria dos sistemas, legal e jurídico, uma vez que trata-se de um direito expresso na Magna Carta, na Consolidação das Leis do Trabalho e em outros ordenamentos capazes de proporcionar o desenvolvimento dos seres humanos, garantindo-lhes uma existência digna como pode ser visto na Declaração Universal dos Direitos Humanos em seu art. 23 ao prever que é direito do trabalhador a proteção contra o desemprego, a um salário e a uma remuneração adequada que garanta a sua existência digna.

A nossa Constituição Federal de 1988 conhecida como a Constituição Cidadã, prevê uma gama de direitos ao trabalhador reconhecendo assim, a importância dessa classe. Diante disso cita-se como exemplo as proteções em face despedidas arbitrárias ou sem justa causa, estando garantido nessas situações indenizações, bem como o amparo durante o desemprego ao instituir o seguro-desemprego. Na mesma linha a Consolidação das Leis Trabalho de 1942 instituiu proteções aos obreiros, ao garantir os direitos daqueles que são demitidos sem justa causa ou daqueles em que o contrato se extinguiu antes do prazo predeterminado, bem como

ao prever as obrigações do empregador perante tais situações, como o dever de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, pagar as verbas rescisórias e demais indenizações.

Dessa forma, o trabalho orientar-se-á no sentido de compreender o cenário na qual se dá a busca pela efetivação dos direitos, bem como o direito processual como o seu instrumento concretizador. Guiaremos-nos de tal modo a identificar as problemáticas que envolvem a captação dos créditos trabalhistas e os próprios sujeitos processuais nesse contexto. Ainda nesse sentido, abordaremos pontos significativos levantados pela nova legislação trabalhista, aprovada em 13 de julho de 2017, no que concerne a fase de execução e suas implicações, tais como: a prescrição intercorrente e o fim da execução de ofício pelo juiz, pois representam pontos bastante criticados pelos estudiosos da área e aplicadores do Direito. Tudo isso através de um olhar crítico de seres pensantes na busca de uma sociedade justa, visando, também, contribuir para uma melhor aplicação do Processo Trabalhista, com o objetivo de torná-lo mais efetivo.

## **2 UMA ANÁLISE HISTÓRICA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E O PRINCÍPIO DA EFETIVIDADE NA EXECUÇÃO**

Para ser entendido como um direito, as normas trabalhistas tiveram que passar por mudanças, quanto ao seu significado e objetivo, perante a própria sociedade. Assim, o seu surgimento decorreu de um momento histórico em que não havia a preocupação e nem a visão de um indivíduo como trabalhador, tão somente, como uma força humana empregada para sua subsistência.

No Período da Revolução Industrial houveram grandes alterações na organização das sociedades, em que uma grande massa saiu de uma concentração de áreas campestres e passaram aos centros urbanos. Ainda, nesse momento, não havia uma preocupação com o obreiro, apenas se tinha uma sede por dinheiro que usurpavam do trabalhador suas forças até sua completa inutilização, sendo assim, substituído por tantos outros. Foi apenas no século XX que o trabalho começou a ser visto como algo capaz de gerar riquezas, merecendo ser formalizado, no entanto, de modo ainda bem sintético, como bem elucidado pelo Tribunal Superior do Trabalho em seu sítio eletrônico (2019. n.p):

Ainda na primeira metade do século XX, as políticas públicas voltadas para o trabalho foram temas de muitas discussões para se chegar a um modelo no qual os direitos trabalhistas não compromettesse, de modo significativo, o acúmulo de capital do empresariado urbano, bem como, dos grandes produtores rurais.

No Brasil, A Justiça do Trabalho, bem como a Legislação Trabalhista foram pensadas nos anos 30 e efetivadas nos anos 40, durante o Estado Novo (1937-1945) na era de Getúlio Vargas. Foi por ele aspirado como um meio eficaz de captar admiradores, pois estava oferecendo ao povo o que estes queriam, apesar de ser de fato um direito de todos os que os reivindicavam, mas de modo geral, figurou-se como um grande avanço no âmbito trabalhista, conforme destacado em texto publicado no endereço eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região (2019.n.p):

A partir de 1930, o Estado, comandado por Getúlio Vargas, interveio de forma incisiva na questão social. (...) Vargas deu os primeiros passos decisivos para a construção de uma legislação social trabalhista e de uma instância do poder público própria à solução dos conflitos entre patrões e empregados. Nesse período, que vai de 1930 a 1943, foi elaborada toda a estrutura da Justiça do Trabalho e da legislação do trabalho.



A apresentação do projeto para instauração da Justiça do Trabalho foi vista por muitos com desconfiança e dotado de dificuldades, pois afirmavam que a instituição detinha viés fascista e seria um meio de domesticação dos trabalhadores, ainda mais com o poder normativo que possuía, já que o seu desenvolvimento ocorreu em um contexto de Guerra (Segunda Guerra Mundial, 1939-1945), em que tudo e todos deveriam ter uma ideologia, seja ela fascista ou liberal, como pontuada nas falas de More e Pessanha (2007, p.89-90):

Os liberais não queriam uma justiça federal – tão distante e acima dos interesses locais bem sedimentados. (...). Não aceitavam, na verdade, a existência de sujeitos e direitos coletivos, e não queriam uma Justiça do Trabalho com o que consideravam o poder de legislar: eram frontalmente contra o poder normativo.

Contudo, a intenção de sua criação em nada condizia com essas afirmações, representava apenas um meio pensado para proteger os trabalhadores e diminuir a sua dependência por aqueles que detinham o poder econômico, mais especificadamente, da sua “boa vontade”. Surgiu, então, para garantir que a relação de trabalho ocorresse dentro dos parâmetros aceitáveis, estabelecidos pelo nosso ordenamento jurídico, bem como punindo aqueles que deles se desviassem. É também, por intermédio dela que busca-se amparar o empregado, dando-lhe o suporte e direcionamento para perquirir seus direitos, mas ainda com o dever de analisar e garantir que apenas seja reclamado o que de fato a parte adversa está obrigada, isso quer dizer, as verbas incontroversas.

Neste sentido, buscamos o conceito de Justiça do Trabalho na Constituição Federal (Brasil, 1988) e no site do Tribunal Superior do Trabalho (n.p), que assim expressam:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:  
I- as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; [...]

A Justiça do Trabalho concilia e julga as ações judiciais entre trabalhadores e empregadores e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como as demandas que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive as coletivas.

De forma sintética quer dizer que a Justiça do Trabalho figura-se como uma justiça especializada para processar, conciliar e julgar as demandas originadas no

âmbito das relações trabalhistas, além de gozar de um poder normativo a fim de permitir que o direito possa acompanhar as mais diversas ações e intervenções que a matéria trabalhista requer, tal como a busca pela solução de conflitos e assim, garantir a paz social.

Por ser um ramo do Direito autônomo, possui um aparato material e processual próprio, mas que ainda à teoria geral do processo, cuja função é instituir princípios norteadores de um caminhar processual, a serem observados por todos os ramos de direito processual. É nítido que grande parte decorre de normas constitucionais, almejando uma justa e efetiva decisão judicial.

Sabe-se que quando há a determinação de uma Constituição busca-se garantir a todos que encontram-se inseridos em um Estado, a proteção dos seus direitos, bem como a regulamentação das ações estatais. Diante disso, há preceitos que visam garantir uma convivência equilibrada por meio de tutelas jurisdicionais, sendo eles a teoria geral do processo.

É neste campo que estão inseridos os princípios informativos, configurando-se como normas que instruem o direito processual, buscando estruturar a prestação jurisdicional na forma como realmente foi pensada, ou seja, quanto a sua natureza materializadora de direitos por meios legais e adequados, perquirindo sempre o avanço do sistema processual, preservando assim, a paz e o equilíbrio social.

Tem-se que há uma série de normas informativas, entretanto, destaco duas que terão impacto importante para a discussão acerca do tema estudado. Início pela instrumentalidade do processo que garante autonomia ao direito processual, mas sem desvinculá-lo de sua real função que é de garantir a aplicabilidade do direito material. Ao tratarmos do processo trabalhista no âmbito da execução, deve-se ser analisado de forma crítica se este, de fato, consegue atingir seu fim, ou seja, o de garantir através dos meios legais disponíveis a efetivação do direito, ou se simplesmente, o excesso de formalidades acaba por se identificar como embaraços para um cumprimento de obrigações já predeterminadas.

Quanto ao princípio da efetividade, vislumbra-se como sendo um norte geral a ser observado quando há o objetivo de concretizar direitos. Este preceito estará presente tanto na fase de conhecimento como na fase de execução, visando efetivar o direito material daquele que busca no Poder Judiciário, a restauração de direitos violados, tal como na satisfação completa do determinado em sentença, por meio de

um processo célere e efetivo, cuja previsão legal evidencia-se no art. 5º, LXXVIII da Constituição Federal de 1988 e corroborado nos arts. 4º e 612 do Código de Processo Civil. Nesse sentido, Garcia (2019, p.27) nos diz:

A constitucionalização do Direito, assim, também alcança a esfera processual, que passa a ser fundada em princípios constitucionais como o devido processo legal, o acesso à justiça, o juiz natural, o contraditório, a publicidade dos atos processuais, a fundamentação das decisões, a efetividade da tutela jurisdicional.

Então, seguindo uma ordem processual tem-se o direito ao acesso à justiça, em que haverá a discussão acerca do mérito, ou seja, o reconhecimento ou não do direito material almejado e a satisfação do que foi reconhecido judicialmente. Todo esse caminhar, só representará um processo adequado, justo, quando vislumbrado um devido processo legal (art. 5º, LIV, da CF/88), abarcando a celeridade, o direito ao contraditório e a efetiva prestação jurisdicional, independente da fase judicial.

Assim, o princípio da efetividade figura-se como um aparelho que visa garantir o reconhecimento e a satisfação de direitos que lhe asseguram a ordem jurídica. É o recebimento do que foi assegurada a parte por intermédio de um processo legítimo perante o Judiciário, indo muito além de somente reconhecer um direito, mas realmente concretizá-lo, é restaurando uma situação jurídica anteriormente violada. Nesse entendimento, Garcia discorre (2019, p.27): “mais que isso, é essencial que o direito material daquele que tem razão seja assegurado de forma efetiva e célere, garantido, de maneira concreta, àquele que tem direito tudo aquilo e exatamente a que faz jus”.

O preceito processual geral acima destacado delineia um grande corpo formado por outras normas de igual importância, isto é, para que haja sua aplicação vai depender, por exemplo, do princípio da duração razoável do processo, pois uma prestação deixa de ser efetiva se prestada em tempo inábil, seja no reconhecimento de um direito ou na sua satisfação. Outro exemplo seria o respeito ao contraditório e a ampla defesa, ou ao devido processo legal, pois se o caminhar processual não assentar-se em bases sólidas de direito, a prestação se tornará ineficaz, pois a efetividade deve ser garantida a todas as partes envolvidas na lide, seja autor ou réu.

De maneira geral, o processo guarda competências fundamentais e que demonstram a sua importância na restauração da ordem social e na concretização

das aspirações dos lesados, devendo estar sempre alinhado e pronto a realizá-los. Quando não constata-se a organização e eficiência do processo muitas são as consequências, como as listadas por Uzzo (2004, p. 212) :

Destrói-se, assim, o componente subjetivo fundamental do processo, que é o reconhecimento do sentimento justo, a reparação da injustiça sofrida, a satisfação subjetiva da titulariedade do direito, a pedagogia do processo e da justiça.

Duarte Neto et al (2005, p.62) é bastante incisivo quanto à importância da eficácia:

Também não haverá efetividade no processo no qual se reconhece um crédito, mas não se consegue fazer com que o credor o receba. (...). Ganhar, mas não levar, seria o sentido vulgar da falta de efetividade processual.

É por tudo que foi discorrido que fica demonstrado a importância do Princípio estudado, e com base no mesmo fundamento que sujeita-se os que instrumentalizam o direito na necessidade de preservar e garantir sua aplicabilidade dentro da órbita jurídica. Isto posto, é visando esse contexto processual que o referido autor (2005, p. 95-96) discorre acerca da medição de aplicabilidade ou eficiência do grau do modelo processual, independente do âmbito de direito, determinando quatro características indicadas abaixo:

Inicia-se pela admissão do processo, que seria a acessibilidade do indivíduo para demandar frente ao Judiciário. Ou seja, se para adentrar com uma ação for postos obstáculos que torne dispendioso o acesso, há um problema. Se forem assentados empecilhos para demandar, não está conferindo uma proteção aos indivíduos dentro de um Estado, a exemplo o valor e as próprias custas processuais.

Seguindo, deve-se observar o modo de ser do processo, referindo-se à legislação (instrumentos) posta ao processo jurisdicional e as partes para o adequado desenvolvimento do caminhar processual, a fim de solucionar a lide. Seria basicamente analisar se as ferramentas postas no sistema processual são suficientes para satisfazer os direitos das partes.

Segundo o autor, a justiça das decisões mostra-se como o ponto mais sensível dessa análise, pois refere-se ao grau de qualidade das decisões, é observar se elas refletem a realidade do caso e resultado almejado, ainda que tenha o magistrado

que ir em antagonismo com a própria lei, a fim alcançar a devida justiça, refletindo-se aos critérios escolhidos pelo juiz.

A derradeira questão é quanto à utilidade das decisões, que diz respeito à proficiência das decisões, quer dizer o nível de satisfação do que foi reconhecido à parte vencedora. É dar aquilo que a parte de fato tem direito.

Ao confrontar o modelo processual com os requisitos acima, pode-se determinar se aquele precisa ser revisto, pois já não garante a quem dele depender uma tutela justa e possível. Assim, nosso estudo estará ligado nesta última característica no campo processual trabalhista, visando compreender o contexto atual da execução e debater a respeito.

Para entender a ligação entre o Princípio estudado com conjunto de questões discutida no âmbito da efetividade sua satisfação concreta do direito reconhecido, se faz mister entender a conceituação de execução, principalmente no esfera trabalhista.

Inicialmente a execução era um processo autônomo, ou seja, deveria se dar por ação própria, ainda que baseado em uma sentença, contudo, o Código de Processo Civil de 2015, trouxe uma nova configuração já esperada e apropriada com a necessidade de celeridade e efetividade, agora a execução figura-se como sendo uma fase continuativa, ou seja, o cumprimento de sentença, embora, permanecendo no mesmo formato para os títulos extrajudiciais e em títulos judiciais específicos. No processo trabalhista esse entendimento da execução como uma continuação na prestação jurisdicional já era amplamente difundido e aceito, trazendo como norma norteadora, o princípio da redução do contraditório, pois o próprio título executivo já comprova a obrigação a ser cumprida.

A execução é a atividade jurisdicional essencialmente coercitiva, que visa à satisfação do direito reconhecido em título executivo (judicial ou extrajudicial), portanto, é uma prestação efetiva e concreta exteriorizada por meio de atos constitutivos, expropriatórios e que satisfaçam o direito reconhecido, anteriormente violado.

Nesse raciocínio Didier Jr. et al (2017, p. 45) conceitua a execução:

Executar é satisfazer uma prestação devida. A execução pode ser espontânea, quando o devedor cumpre voluntariamente a prestação, ou forçada, quando o cumprimento da prestação é obtido por meio da prática de atos executivos pelo Estado.

Assim, a aludida ocorrerá quando não houver o cumprimento voluntário de uma obrigação determinada em um título, carecendo que o Estado intervenha, compelindo-o a cumprir. Na fase de execução esse momento é ainda mais intenso para o Estado, pois apesar de já ter sido proferida uma sentença o devedor não a implementa, cabendo aquele utilizar-se de meios coercitivos para que se dê o cumprimento, pois é esperado por toda a sociedade uma atitude incisiva devido à posição que ocupa e o dever que carrega. Nessa perspectiva, Santos e Hajel Filho (2017, p. 563) argumentam que: “Nesse diapasão, compete ao Estado-juiz, além de proclamar uma decisão para solucionar o conflito, oferecer mecanismos de coerção para que aquela possa ser verdadeiramente, efetivada.”.

Destarte, quando qualquer indivíduo que dentro de um Estado Democrático de Direito demande a intervenção estatal por meio do seu poder jurisdicional, confia que seja restaurado um direito anteriormente violado. Por conseguinte, haverá um sentimento de que processar-se-á a concretização daquilo que se busca, uma vez que a existência dessa Instituição denota a ideia de que há uma direção e controle de todo um povo, transmitindo a imagem de que os indivíduos não mais se autoadministrarão ou autorregularão, pois existe uma Entidade suprema que buscará trazer ou restaurar o equilíbrio e a paz social.

Garcia (2017, p. 414) sintetiza de forma admirável o contexto na qual a execução trabalhista está inserida e a necessidade de sua aplicação de forma efetiva, cujo argumento abaixo transcrevo:

Um dos pontos mais sensíveis do processo do trabalho é justamente a execução. É no momento da satisfação do direito reconhecido no título executivo que se observam as maiores dificuldades. No âmbito trabalhista, sendo o exequente, na maioria das vezes, o trabalhador, a sua condição de hipossuficiente torna as dificuldades da execução ainda mais agravantes. Ademais, a natureza muitas vezes alimentar do crédito trabalhista não é compatível com a demora na sua satisfação.

Quando se pensa em execução cria-se a imagem de um procedimento extremante penoso e moroso, como a representação que é característica do Poder Judiciário atual, à figura apresentada é ainda mais assustadora quando trazida ao campo trabalhista, pois estamos diante de demandantes em situação de hipossuficiência e de créditos alimentares, em sua maioria, exigindo ações cogentes.

Dessa maneira, há uma ligação entre a execução e o Princípio da Efetividade, pois este não requer apenas um reconhecimento do direito alegado, mas a própria satisfação dele na fase de execução. É aquela norma que garante o direito fundamental a uma tutela executiva efetiva, expressando-se como um conjunto de meios capazes de satisfazer de forma pronta e integral qualquer direito reconhecido que seja merecedor de uma tutela executiva no menor tempo possível e com o menor dispêndio de atos.

#### 4 AS DIFICULDADES PARA UMA EFETIVA EXECUÇÃO TRABALHISTA

Os créditos trabalhistas são formados por verbas salariais, indenizatórias ou compensatórias oriundas de uma relação de trabalho baseado no Princípio da onerosidade, que indica a existência de contraprestações entre as partes, ou seja, a prestação do serviço e uma remuneração. Ainda nesse contexto, o salário é considerado a verba mais significativa, pois é através dela que as demais, baseiam-se sendo ela que garante ao indivíduo uma existência digna ao perfazer suas necessidades vitais.

Cassar (2018, p.168) assim conceitua: “**Salário** é toda contraprestação ou vantagem em pecúnia ou em utilidade devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude do contrato de trabalho”. Quanto à remuneração, ela define:

**Remuneração** é a soma do pagamento direto com o pagamento indireto, este último entendido como toda contraprestação paga por terceiros ao trabalhador, em virtude de um contrato de trabalho que este mantém com seu empregador. (grifo do autor).

Porém, alguns trabalhadores são desligados da empresa e não recebem suas verbas rescisórias, ou as recebem incompletas tendo que se dirigir a Justiça para obter tais pagamentos. Sabe-se que tem de haver a iniciação de um processo de conhecimento para que aja uma apreciação acerca do direito e dos valores devidos, sendo considerada uma fase até célere, contudo, no momento seguinte, no cumprimento da sentença o mesmo não ocorre, pois inicia-se as dificuldades em receber os créditos devidos, ainda, que por meio de uma sentença.

As principais dificuldades que a doutrina e jurisprudência conseguem vislumbrar são a interposição de uma gama de recursos em decorrência da não concordância com a condenação e seus valores, as empresas dificultam o pagamento ao fecharem suas portas ou transferirem para outra localização seus estabelecimentos e mudança de contas impedindo que haja o bloqueio nelas.

Ainda, apresentam-se como obstáculos, a inexecução dos créditos pelo prazo de 180 dias para aquelas empresas que estão em recuperação judicial, como também, a limitação a 150 salários mínimos para créditos trabalhistas, a impenhorabilidade dos bens de família, a ausência do empregador ao Juízo para participar do processo e exercer seu direito de defesa, correndo o processo a



revelia, para no final não haver efetivação do crédito, bem como a fraude a execução que dilapida todo patrimônio.

Esse é o contexto que Silva (2010, n.p) sintetiza em seu trabalho:

O país vem sofrendo uma crise mundial, na qual empresas são abertas e fechadas a todo tempo, gerando mão-de-obra e também desemprego. Muitas dessas empresas que fecham não conseguem saldar suas dívidas porque não têm lucro para tanto ou porque, de forma fraudulenta, acabaram com o patrimônio, não tendo qualquer ativo possível para o pagamento dos trabalhadores.

As críticas também são estendidas a própria organização da Justiça do Trabalho, pois afirmam não haver uma uniformidade nos procedimentos que acabam por contribuir para a ocorrência de decisões conflitantes para os trabalhadores. Assinalam como outras duas problemáticas a legislação trabalhista que obsta uma execução com viés mais eficiente, pois fornece uma grande quantidade de prazos para o devedor e a própria falta de estrutura básica que lhe permita uma atuação mais célere e efetiva, com uma escassez de recursos humanos e muitas vezes dos próprios meios materiais, como compartilhado no pensamento de Uzzo (2004, p. 211):

Não há Justiça que possa funcionar sem magistrados e funcionários suficientes. Essa falta de recursos humanos é complementada por freqüente carência de recursos materiais. (...). As instalações, tomada a Justiça do Trabalho no Brasil todo, são adaptadas, os fóruns pequenos e inadequados, enfim, as instalações materiais são, em geral, também precárias.

Por fim, citam a crise econômica que ocasionou o fechamento de várias empresas, principalmente aqueles de pequenos empreendedores que não conseguiram meios para se manterem no mercado até sua passagem, não restando ativos para saldar suas dívidas.

## 5 INCIDÊNCIA NEGATIVA DA NOVA REFORMA TRABALHISTA NA EXECUÇÃO

### 5.1 Prescrição Intercorrente

No ano de 2017 foi aprovada a nova Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), trazendo alterações significativas dentro das relações de trabalho e na atuação do Judiciário, a exemplo da prescrição intercorrente quando dentro do processo de execução pela inércia do exequente, decorrente do não cumprimento de uma determinação judicial, principalmente no dever de indicar meios eficazes que promovam a execução, tem-se, como penalidade o arquivamento provisório por um ano, com a sua posterior decretação de prescrição executiva (se dará pelo transcurso de cinco anos, contados da decisão de arquivamento provisório). Sobre o assunto Schiavi (2017, p. 8) leciona que “a redação do artigo 11-A, da CLT deixa expresso o cabimento da prescrição intercorrente no processo do trabalho, quando o exequente não cumpre determinação judicial no curso da execução, (...)”.

O aludido doutrinador (2017, p. 8) ainda conceitua a prescrição intercorrente como:

Chama-se intercorrente a prescrição que se dá no curso do processo, após a propositura da ação, mais especificamente depois do trânsito em julgado, pois, na fase de conhecimento, se o autor não promover os atos do processo, o juiz o extinguirá sem resolução do mérito, valendo-se do disposto no art. 485 do CPC.

Sobre essa temática há duas Súmulas que discorriam desse instituto na esfera trabalhista, a Súmula 327, do Superior Tribunal Feral, que discorre na direção de que a prescrição intercorrente também incide no âmbito trabalhista, em sentido oposto tem-se a Súmula 114, do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que é inaplicável. Contudo, após as alterações trazidas pela reforma trabalhista, esta última perde seu espaço de aplicação, pois há expressa previsão no artigo 11-A, da CLT prevendo a aplicação e indiretamente com a alteração do art. 878, do mesmo ordenamento, que retira a atuação de ofício do juiz em iniciar a execução.

Anteriormente à Reforma Trabalhista, não havia aplicação da prescrição intercorrente de forma ampla, uma vez que não dotava-se de compatibilidade entre ela, o *jus postulandi* (art. 791, da CLT) e o princípio do impulso oficial, em decorrência da ausência de rigor formal, sendo esta a característica mais marcante do processo trabalhista. Entretanto, sabe-se que não houve alteração quanto o impulso oficial (art. 765, da CLT), em que preza-se por uma atuação maior do

magistrado na gerência do processo e na busca pelo melhor esclarecimento da causa a fim de que haja uma máxima solução a ser posta.

Para Schiavi (2017, p.8), tais argumentos ainda são cabíveis de utilização para que a prescrição intercorrente não se firme:

Além disso, também é possível invocar aqui o princípio protetor, visto sob o aspecto instrumental (igualdade substancial das partes no processo do trabalho), e a existência do jus postulandi da parte na execução trabalhista, como argumentos aptos a inviabilizar o reconhecimento da prescrição intercorrente no processo trabalhista.

A prescrição superveniente como se sabe, ocorre no curso no processo, em que é decretada a perda da pretensão pela inércia da parte, com resolução de mérito. Vislumbrava-se que a única ocorrência de tal instituto, decorria do abandono de causa pelo decurso do prazo de dois anos por ato que dependesse exclusivamente da parte, mas não previa outras hipóteses. Sabe-se que na omissão legal trabalhista aplica-se no que couber a Lei nº 8.630/80 e de forma subsidiária, o Código de Processo Civil, ambos preveem hipóteses de aplicação desse instituto nos arts. 40, da LEF, 921, III e 836, caput, do CPC.

Assim, com base na Lei de Execução Fiscal aplicava-se na seara trabalhista a prescrição do art. 40, §2º, em que contava-se o prazo prescricional a partir da data em que determinava-se o arquivamento da reclamação, não estando prevista a possibilidade de suspensão do processo. Quanto aos moldes atuais, instituídos pelo art. 11-A, apresenta-se como uma penalidade muito mais severa, pois conta-se da data do não cumprimento de uma determinação judicial quando referir-se a ato que dependa exclusivamente da parte, sendo este prazo, bienal (dois anos).

É possível encontrar nas lições de Delgado (2016, p. 290-291, apud Salvadeo, 2017, p. 13) que o procedimento com base no art. 40, da LEF deveria ser o aplicado em casos de inércia do exequente, conforme exposto a seguir:

Mas atenção: a ausência de atos executórios derivada de falta de bens do executado (ou de seu desaparecimento...) não enseja a decretação da prescrição. É que, nesse caso, a inércia processual não pode ser imputada ao exequente. Por esse motivo, a alternativa processual que emerge para o juiz executor, em tais circunstâncias, será prevista no art. 40, §§ 2º e 3º, Lei n. 6.830/80 (aplicável ao processo do trabalho por força do art. 889, CLT). Ou seja: 'decorrido o prazo máximo de um ano, sem que seja localizado o devedor ou encontrados bens penhoráveis, o juiz ordenará o arquivamento dos autos' (§ 2º). Porém fica aberta a ressalva: 'encontrados que

sejam, a qualquer tempo, o devedor ou os bens, serão desarquivados os autos para prosseguimento da execução' (§ 3º).

Há uma forte discussão doutrinária no cabimento ou não da prescrição superveniente. Para aqueles que defendem sua aplicação os argumentos são de que trata-se de norma de ordem pública e cogente comum a qualquer ramo processual prevendo a não perpetuidade de ações, buscando a paz social e a segurança jurídica, baseando-se, ainda, no princípio da boa-fé processual, pois cria-se no outro a expectativa de que não haverá atos supervenientes em decorrência da inércia da parte beneficiada.

Cassar (2017, p.03-04) é uma das que se mostra favorável à alteração do artigo, como abaixo se ver:

Por isso, em boa hora o legislador tenta pacificar a matéria para determinar sua aplicação, o que se coaduna com o artigo 40, p. 2º da Lei 6.830/80, de aplicação subsidiária do processo de execução trabalhista. A possibilidade de conhecer a prescrição de ofício está prevista no artigo 487 do CPC e visa a pacificação social do conflito, reduz as demandas judiciais. Prescrição é, portanto, matéria de característica pública.

Com relação aos que não defendem, utilizam como argumentos a não compatibilidade com os próprios fundamentos da legislação trabalhista no que se refere a hipossuficiência do reclamante e do tipo de verba que está sendo reclamado, bem como pela sua aplicação de modo irrestrito, pois o simples fato de não ser localizado bens penhoráveis ou o próprio devedor não configura como sendo negligência do autor, sendo inaceitável tal penalidade.

Tais argumentos estão compartilhados no entendimento de Texeira Filho (2005, p. 295, apud Guimarães, 2015, n.p), abaixo reescrito:

Durante longo período se discutiu, na doutrina e na jurisprudência, sobre a admissibilidade, ou não, dessa espécie de prescrição no processo do trabalho. Sustentava-se, de um ponto, que, acarretando a prescrição a perda do direito de ação, não se poderia aceitar que viesse a consumir-se após o ajuizamento desta; a este argumento se acrescentava o de que, no processo trabalhista, o juiz pode tomar a iniciativa de praticar os atos do procedimento (CLT, art. 765), máxime na execução (CLT, art. 878, caput), não sendo possível pensar-se, aqui, pois, em prescrição intercorrente. De outro, porém, se afirmava que o art. 8º da CLT autoriza a aplicação supletória de normas do direito civil – atendidos os pressupostos de omissão e de compatibilidade –, motivo por que seria perfeitamente possível a [adoção](#) do art. 202, parágrafo único do CC, a teor do qual a prescrição recomeça a fluir a contar do ato que a interrompera.

Com base no princípio do impulso oficial, uma vez iniciada a reclamação trabalhista, todo o andamento processual se dará por atos do magistrado, sendo a fase executiva mera continuação, não requerendo se quer a iniciativa da parte. Ainda, há muito a ser debatido para entender e aceitar a prescrição intercorrente no processo trabalhista.

## **5.2 Fim da Execução de Ofício**

Pontuaremos a proibição de a execução trabalhista ser iniciada de ofício pelo magistrado, ressalvadas algumas situações específicas com previsão no art. 878 da CLT. A alteração deste pela Reforma Trabalhista se mostra como um dos temas de maior descrédito pelos operadores do direito e dos estudiosos do tema. Era algo pacífico no âmbito trabalhista que após a fase de conhecimento e liquidação, a fase executiva era mera decorrência da prestação jurisdicional, uma vez já adentrado com a ação trabalhista.

Tal procedimento se mostrava em consonância com os princípios basilares do processo trabalhista, como à ausência de rigor formal, a celeridade e efetividade do processo, pois o estabelecimento de uma justiça especializada para apaziguar as relações trabalhistas se sustenta no próprio caráter alimentar e na hipossuficiência da parte autora da demanda, requerendo procedimentos específicos a fim assegurar uma tutela adequada. Assim, vejamos como era o artigo e como hoje está expresso:

Art. 878 – A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou ex officio pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente, nos termos do artigo anterior. Parágrafo único - Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho. (CLT, 1943)

Art. 878 – A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).

Com a modificação do acenado artigo, muitos entenderam como um grande retrocesso, que dificultaria ainda mais a satisfação do crédito trabalhista, pois apresenta-se como mais um novo requisito que em nada vem a acrescentar na melhoria do sistema processual trabalhista.

Acerca do tema, se faz necessário frisar que há grandes discussões acerca da constitucionalidade do novo artigo, pois para os que defendem que tal norma

encontra-se coberta de constitucionalidade, apesar de para muitos não refletir a essência do instituto trabalhista, argumentam que não merece prosperar tal fundamentação se não houver interferência direta na letra da lei, com base na súmula 636 do STF, não configurando como inconstitucionalidade indireta/reflexa só porque houve alteração na interpretação conferida a ela.

Esse é o argumento adotado por Gontijo (2017, p.145):

Vale dizer que só haverá inconstitucionalidade quando se tratar de violação formal e direta ao texto constitucional, não podendo se falar em inconstitucionalidade se a violação for reflexa, decorrente da interpretação de uma norma infraconstitucional válida e eficaz.

Já para os que defendem a existência da inconstitucionalidade, ainda que reflexa, explana a tese de que a nova interpretação vai a lado oposto aos princípios e o próprio modelo processual trabalhista, como no caso em questão sobre a celeridade (art. 5º, XXXV, da CF/88), efetividade (art. 5º, LXXVIII, da CF/88) e o teor das normas que refletem a singularidade da Justiça do trabalho, decorrente do cunho social que a matéria trabalhista carrega, refletindo-se como um retrocesso e um obstáculo à satisfação de direitos já reconhecidos em sentença.

Neste sentido, Cassar (2017, p.23) se posiciona contrária ao fim da execução de ofício pelo juiz: “A execução trabalhista se opera de ofício pelo juiz, conforme atual redação do artigo 878 da CLT. Tal faculdade visa a celeridade processual e a efetividade do provimento jurisdicional. Portanto, não há motivos para mudar a regra atual, que funciona muito bem.”

Muitos se perguntam o que levou a modificação do artigo, Reinaldo Rigo, (2018, p.50-51) afirma que segundo o legislador, a nova redação evitaria que o juiz fosse parcial, resguardando a ocorrência de prejuízos para a parte executada. Dessa forma restaria restabelecido o equilíbrio na relação processual, em que não haveria espaço para o magistrado assumir a posição de exequente e prejudicar o devedor, como a seguir o aludido aborda:

Portanto, o legislador considerou que o fato de o juiz determinar a execução de ofício de um título judicial, líquido, certo e exigível, como previsto no texto original da CLT, significa parcialidade. Ao propor a mudança, buscou reestabelecer a imparcialidade do judiciário.

Schiavi (2017, p.25) em seus comentários à Reforma Trabalhista, traz em suas explanações argumentos utilizados pró e contra a alteração do artigo em estudo, assim o autor apresenta:

Argumentam os defensores da alteração que cabe ao advogado da parte impulsionar a execução, pois o fato do Judiciário Trabalhista promover os atos executivos de ofício configura comodismo que não deve ser mais aplicável ao exeqüente. Além disso, argumentam que há um excesso de atos que a Secretaria da Vara acaba praticando na execução, havendo certa quebra do princípio da imparcialidade do Judiciário.

Como elucidado acima, tal interpretação do legislador e dos defensores da mudança não se mostra adequada, dado que de fato as partes na lide são diferentes e o processo trabalhista reflete essa disparidade, requerendo uma atuação mais célere, com menos formalismo e que haja a satisfação do crédito do exequente. Assim, não se mostra viável tal procedimento, posto que o polo ativo já impulsionou anteriormente ao adentrar com a ação e nem estaria o Juiz sendo parcial, ele apenas estaria buscando que o seu comando em sentença seja acatado para que haja a completa prestação jurisdicional.

Cabe ressaltar que a alteração no que se refere ao início da execução, ou seja, a perda do judiciário de forma geral no seu direito/dever de iniciar a execução de ofício, não interferiu no tocante ao poder diretivo e na busca por uma prestação justa, célere e eficaz, pois o art. 765, da CLT segue inalterado munindo o magistrado de independência e autonomia para a utilização de métodos que acredite melhor solucionar a lide, sendo desde entendimento que Gontijo (2017, p. 148) compartilha e afirma que “O processo do trabalho é pautado pela ampla liberdade do juiz na direção do processo e, sendo sua a função precípua de conduzi-lo, é imprescindível para tal desiderato que esteja ele dotado de poderes para impulsioná-lo, fazê-lo ir adiante.”.

A doutrina ainda argumenta que o art. 794, da CLT que trata da nulidade no processo do trabalho, salvaguarda o magistrado na possibilidade de iniciar a execução de ofício, visto que o ato só se mostraria nulo se acarretasse comprovadamente prejuízo à parte. Entretanto, tal entendimento a meu ver não se mostra compatível com o intuito do legislado em reformar o art. em estudo.

Talvez, um das grandes premissas de incoerência no fim da execução de ofício, é a previsão, no que concerne aos créditos previdenciários que a execução

seja de ofício, apesar de ser um crédito que para sua ocorrência depende exclusivamente de um crédito trabalhista, ou seja, de uma verba principal. Não pode uma verba previdenciária se mostrar de maior relevância do que uma verba em sua maioria alimentar, esse entendimento, corrobora-se no enunciado 113 da ANAMATRA (2018, n.p. apud Rigo, 2018, p. 65).



## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante dos posicionamentos da doutrina já explanados, foi possível a compreensão das dificuldades que o objeto de estudo do presente trabalho versa, em que buscou demonstrar os embaraços enfrentados por aqueles que buscam a satisfação integral de seus direitos no âmbito trabalhista à luz do Princípio da Efetividade, bem como os impactos trazidos com a Reforma Trabalhista na fase executória, em especial a instituição da prescrição intercorrente e o fim da execução de ofício.

Constatou-se, ainda, que os principais óbices à efetividade da execução estão contemplados em três nuances, a começar pelos empregadores, no que se refere ao fechamento das empresas em decorrência da atual conjuntura econômica do país, fraude à execução e o não comparecimento em juízo. A segunda refere-se ao sistema processual, pois favorece o retardamento da execução ao possibilitar a interposição de uma gama de recursos, prazos e restrições aos atos expropriatórios bem como, pela ausência de uniformidade procedimental e a última, vislumbra-se na própria estrutura da Justiça do Trabalho pela carência de recursos material e, sobretudo, humano.

A estrutura de crescimento atual do país, ao passo em que pode valorizar a abertura de empresas nacionais ou estrangeiras, e o favorecimento para o desenvolvimento de pequenos empreendimentos, muitas vezes não resguardam o próprio trabalhador de abruptos términos da relação de emprego. Talvez, o próprio obreiro nunca tenha sido visto verdadeiramente durante o processo econômico de regulamentação das relações empregatícias.

Quanto às alterações trazidas pela Reforma Trabalhista no âmbito da prescrição intercorrente, a doutrina se apresenta disforme sobre a sua aplicação na seara trabalhista, bem como seus respectivos efeitos. Ao meu ver, não pode-se admitir que um ato que dependa exclusivamente do exequente possa pendurar por tempo indefinido diante de sua inércia. Assim, o mais correto seria a ponderação do instituto, aplicando-lhe nas seguintes proporções, se o ato pode decorrer do Juízo não deveria ser aplicado a penalidade ao exequente, contudo, se for ato exclusivo daquele deve-se aplicar a sanção, resguardando o contraditório e ampla defesa, pois sabe-se que o reclamante, encontra-se em uma situação hipossuficiência.

No que concerne ao fim da execução de ofício pelo juiz foi possível verificar que a mudança foi prejudicial, pois altera-se algo que já havia sido consolidado e funcionava satisfatoriamente. Esse novo escopo fere as características do processo trabalhista quanto à celeridade, a efetividade e a simplicidade, tornando-se uma etapa com excesso de formalismo, figurando-se como obstáculo a uma satisfação rápida e completa, contrastando com a situação de urgência e hipossuficiência do trabalhador, ora exequente, em decorrência da mitigação do princípio do impulso oficial.

Argumentar que assim ocorrem nos demais ramos processuais, não se mostra relevante, pois estamos diante de relações processuais distintas, em que a importância de um procedimento sui generis se mostra necessário, caso contrário, não haveria necessidade de sistemas processuais distintos, teríamos um único para qualquer matéria processual.

Pontuamos que se faz necessário que haja um entendimento que os créditos trabalhistas não se assemelham com os demais, requerendo um aparato legal simples, porém rigoroso, que reflita a urgência de assegurar uma satisfação célere, pois estamos diante de uma justiça especializada criada para a garantia dos direitos sociais, tendo em vista a proposta original, que é de garantir a proteção à parte hipossuficiente da relação trabalhista, para que desta maneira, possamos caminhar para a formação de uma sociedade mais justa e humana.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICA

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: fev.2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **A arquitetura da justiça do trabalho: do projeto à construção**. Disponível em: < <https://www.trt3.jus.br/escola/institucional/memoria/historico.htm>>. Acesso em: fevereiro de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **História da justiça do trabalho**. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>>. Acesso em: março de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Sobre a justiça do trabalho**. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/justica-do-trabalho>>. Acesso em: março de 2019.

CASSAR, V. B. Breves **Comentários às Principais Alterações Propostas pela Reforma Trabalhista**. 2017. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170511-02.pdf>>. Acesso em: maio de 2019.

CASSAR, V. B. **Resumo de direito do trabalho**. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <[https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf)>. Acesso em: maio de 2019.

FILHO, J. S. **Alguns aspectos da reforma do judiciário**. R. CEJ, Brasília, n.28, p. 71-76, jan./mar.2005.

FILHO, R. D. B. Prescrição intercorrente é mudança que mais impacta ações trabalhistas. **Revista Consultor Jurídico**, 2017. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2017-set-23/roberto-dala-prescricao-intercorrente-mudanca-impacta>>. Acesso em: março de 2019.

FONSECA, V. J. M. da. Para onde caminham os direitos sociais brasileiros. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.** - Belo Horizonte, 31 (61): 141-165 Jan./Jun.2000.

GARCIA, G.F.B. **Curso de direito processual do trabalho**. – 6ª ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GONTIJO, A. C. M. A reforma trabalhista e o fim da execução de ofício pelo juiz como regra geral – efeitos. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, edição especial, p. 143-152, nov. 2017.

GUIMARAES, E. **Análise crítica quanto à aplicação da prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho**. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/43591/analise-critica-quanto-a-aplicacao-da-prescricao-intercorrente-na-justica-do-trabalho>>. Acesso em mar. de 2019.

LARAIA, M. I. F. **Prescrição intercorrente no processo trabalhista**. In: Opinião e análise, 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/prescricao-intercorrente-no-processo-trabalhista-21052018>>. Acesso em: ago. 2018.

LIMA, L. T. B. **Justiça do Trabalho: história, importância e desafios**. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, [ano 22](#), [n. 5169](#), [26 ago. 2017](#). Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/60059>>. Acesso em: set. de 2018.

MIESSA, É. Prescrição intercorrente no processo do trabalho após a lei nº 13.467/17. **Revista eletrônica (NOV 2017- nº 63 – Reforma Trabalhista III)**. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123075/2017\\_miessa\\_eliss\\_on\\_prescricao\\_intercorrente.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123075/2017_miessa_eliss_on_prescricao_intercorrente.pdf?sequence=1)>. Acesso em: janeiro de 2019.

NETO, A. C. **O princípio protetivo e o direito do trabalho à luz da reforma trabalhista**. Palhoça, 2018.

OLIVEIRA, Marcus Vinicius de Lima. **Aplicabilidade da prescrição intercorrente à execução trabalhista**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 74, mar 2010. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7519](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7519)>. Acesso em: abr. de 2019.

**OLIVEIRA, Murilo C. S.** De volta para o passado: a aposta na ineficiência da execução trabalhista. In: Justificando, 2017. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/09/06/de-volta-para-o-passado-aposta-na-ineficiencia-da-execucao-trabalhista/>>. Acesso em: ago. 2018.

OLIVEIRA, V.A. **Execução no processo do trabalho**. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/43129/execucao-no-processo-do-trabalho>>. Acesso em: abr.019.

OLIVEIRA, M.C.S. **De volta para o passado: a aposta na ineficiência da execução trabalhista**. 2019. Disponível em: <<http://www.justificando.com/2017/09/06/de-volta-para-o-passado-aposta-na-ineficiencia-da-execucao-trabalhista/>>. Acesso em fevereiro de 2019.

RIGO, R. **A execução de ofício no processo do trabalho após a reforma**. Porto Alegre, 2018.

ROCHA, A. V. de C. **Efetivação do princípio da duração razoável do processo com a criação do fundo de garantia das execuções trabalhistas**: instrumento de satisfação do jurisdicionamento. Recife, 2012.

SALVADEO, R.O.N. **A aplicação da prescrição intercorrente no processo de trabalho**. Juiz de fora, 2017.

SANTOS, dos, E. R., FILHO, H., Bittar, R. A. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. – 1. ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

SCHIAVI, M. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**. Disponível em: <[http://www.ltr.com.br/atualizacoes/atualizacao\\_reforma\\_mauroschiavi.pdf](http://www.ltr.com.br/atualizacoes/atualizacao_reforma_mauroschiavi.pdf)>. Acesso em: fev. de 2019.

SILVA, H.X e. **A baixa produtividade da execução trabalhista**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 81, out 2010. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8380](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8380)>. Acesso em: mai 2019.

SOUZA, M.R. de. **Aspectos do crédito trabalhista na execução**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 14 abr. 2015. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.53213&seo=1>>. Acesso em: 15 set. de 2018.

STJ define tese sobre prescrição intercorrente que afetará mais de 27 milhões de processos. In: Migalhas, 2018. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI287404,21048STJ+define+tese+sobre+prescricao+intercorrente+que+afetara+mais+de+27>>. Acesso em: set. de 2018.

UZZO, V. **A reforma trabalhista necessária é possível**. Estudos Avançados, v. 18, n. 51, p. 209-218, 1 ago. 2004.