
REFORMA DA EXECUÇÃO TRABALHISTA - 80 ANOS DA CLT

Vicente Malheiros da Fonseca

RESUMO

Necessidade de autêntica reforma ampla e eficaz da execução na Justiça do Trabalho, mediante um sistema de pagamento imediato, efetivo e atualizado dos créditos decorrentes do trabalho humano, resultantes de sentença judicial ou conciliação não cumprida. Implementação do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas (FUNGET), idealizado pelo autor deste artigo e previsto na art. 3º da Emenda Constitucional nº 45/2004, que carece de regulamentação por lei ordinária, considerando que constitui um importante mecanismo para tornar o processo perante a Justiça do Trabalho mais eficiente e célere em todas as suas fases.

Palavra-chave: Reforma da Execução na Justiça do Trabalho; celeridade do processo na Justiça do Trabalho.

ABSTRACT

Need for an authentic broad and effective reform of the execution in the Labor Court, through a system of immediate, effective and up-to-date payment of credits arising from human work, resulting from a judicial sentence or unfulfilled conciliation. Implementation of the Fund for the Guarantee of Labor Enforcement (FUNGET), conceived by the author of this article and provided for in art. 3 of Constitutional Amendment nº 45/2004, which lacks regulation by ordinary law, considering that it constitutes an important mechanism to make the process before the Labor Court more efficient and quick in all its phases.

Keywords: Reform of Enforcement in the Labor Court; speed of the process in the Labor Court.

Vicente Malheiros da Fonseca

Desembargador do Trabalho de carreira (Aposentado), ex-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Belém-PA). Professor Emérito da Universidade da Amazônia (UNAMA). Compositor. Membro da Associação dos Magistrados Brasileiros, da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região, da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, da Academia Paraense de Música, da Academia de Letras e Artes de Santarém. Membro Honorário do Instituto dos Advogados do Pará.

Quando surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, o antigo Código Civil, de 1916, já estava sedimentado há quase três décadas e o antigo Código de Processo Civil, de 1939, já tinha quase um lustro de vigência.

Naquela época, vigorava a Constituição Federal de 1937, enquanto que a Justiça do Trabalho somente passou a funcionar, integrada ao Poder Judiciário da União, a partir da Constituição da República de 1946.

Então, a CLT – que constituiu, sem dúvida, um extraordinário avanço na ciência do direito brasileiro – adotou a técnica da aplicação subsidiária do direito comum e do direito processual comum, quando houver omissão na legislação trabalhista e desde que haja compatibilidade com as normas e princípios do direito material e processual do trabalho, segundo estabelecem o art. 8º, parágrafo único, e o art. 769, do diploma consolidado.

Dispunha o parágrafo único do art. 8º, da CLT:

“O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”¹.

E estabelece o art. 769, da Consolidação:

“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”.

Determinou, ainda, a CLT a aplicação dos preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal, quando não infringirem as diretrizes do direito processual do trabalho, aos trâmites e incidentes do processo da execução trabalhista (art. 889). Na época, vigorava o Decreto-Lei nº 960, de 17.12.1938, que regulava a cobrança da dívida ativa da Fazenda Pública.

Eis a redação do art. 889, da CLT:

1 Atualmente, o art. 8º da CLT tem a seguinte redação, incluída pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017: (...) § 1º - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

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

Com o passar dos anos, o Código Civil de 1916 (Lei nº 3.071, de 01.01.1916) foi revogado pelo atual Código Civil de 2002 (Lei nº 10.406, de 10.01.2002); o Código de Processo Civil de 1939 (Decreto-Lei nº 1.608, de 18.09.1939), sucedido pelo Códigos de 1973 (Lei nº 5.869, de 11.01.1973) e de 2015 (Lei nº 13.105, de 16.03.2015); e o Decreto-Lei nº 960/1938, superado pela Lei nº 6.830, de 22.09.1980.

Todos esses diplomas, inclusive o Código Civil de 2002, sofreram alterações legislativas.

Depois do advento da CLT, o Brasil já adotou várias Constituições Federais, cada qual com diversas emendas e reformas.

Nas últimas quatro décadas de vigência, o chamado 'Código Buzaid' (1973) passou por sucessivas mini-reformas, quase todas aplaudidas, a revelar notável progresso no direito processual positivo de nosso país, como são os casos da antecipação dos efeitos da tutela; o novo modelo de execução provisória; e o sincretismo processual para cumprimento da sentença.

A CLT foi aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, editado pelo Presidente Getúlio Vargas e publicado no Diário Oficial da União de 09.05.1943, para vigorar em 10 de novembro de 1943, após estudos realizados por uma Comissão de alto nível que recebeu propostas apresentadas por juristas, magistrados, entidades públicas e privadas, a fim de reunir os textos da legislação trabalhista existentes no Brasil, sobretudo a partir da década de 30 do século XX, e sistematizar as normas e os princípios sobre a matéria, em consonância com as convenções internacionais e recomendações de congressos, conforme consta de sua Exposição de Motivos, subscrita por Alexandre Marcondes Filho, então Ministro do Trabalho.

Em suma, *"a Consolidação constitui um marco venerável na história de nossa civilização, demonstra a vocação brasileira pelo direito e, na escuridão que envolve a humanidade, representa a expressão de uma luz que não se apagou"*, segundo as palavras do Ministro Alexandre Marcondes Filho, na citada Exposição de Motivos.

A Consolidação das Leis do Trabalho foi assinada pelo Presidente Vargas, naquele histórico 1º de maio de 1943, no Rio de Janeiro, antiga capital da República, no Estádio de São Januário (Clube de Regatas Vasco da Gama), que lotou para comemorar o feito. Dois anos antes, em 1941, Getúlio havia assinado o ato de instalação da Justiça do Trabalho, no mesmo local e mesmo dia do ano, pois a previsão de sua criação teve origem desde a Constituição Federal de 1934 (art. 122), reiterada na Constituição de 1937 (art. 139), e, embora organizada por legislação infraconstitucional (Decreto-Lei nº. 1.237, de 02.05.1939; e Decreto-Lei nº 1.346, de 15.06.1939), a sua integração ao Poder Judiciário da União somente ocorreu por força da Constituição da República de 1946 (arts. 94, V, 122, 123).

A CLT contém normas de Direito Administrativo do Trabalho; de Direito Individual do Trabalho; de Direito Sindical; de Direito Coletivo do Trabalho; de Organização Judiciária; e de Direito Processual do Trabalho, além de preceitos sobre o Ministério Público do Trabalho, conforme os seus atuais 15 Títulos: Introdução; Dano Extrapatrimonial; Normas Gerais de Tutela do Trabalho; Normas Especiais de Tutela do Trabalho (inclusive para proteção da mulher e do menor trabalhadores); Contrato Individual do Trabalho; Representação dos Empregados; Organização Sindical; Convenções Coletivas de Trabalho; Comissões de Conciliação Prévia; Processo de Multas Administrativas; Prova de Inexistência de Débitos Trabalhistas; Justiça do Trabalho; Ministério Público do Trabalho; Processo Judiciário do Trabalho; e Disposições Finais e Transitórias, em 922 artigos, muitos deles alterados ou revogados ao longo de oito décadas.

Existem diversas leis esparsas não incorporadas à CLT.

O objetivo primordial da CLT foi regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho.

Foi o resultado de 13 anos de trabalho, desde o início do Estado Novo, em 1930, até 1943, no contexto de um “Estado regulamentador”.

Ainda hoje continua sendo o principal instrumento legal para regulamentar as relações de trabalho e proteger os trabalhadores, ao estabelecer normas sobre a identificação profissional (CTPS), jornada de trabalho e períodos de descanso, férias, segurança e medicina do trabalho, além da organização da Justiça do Trabalho e processo trabalhista etc.

O direito do trabalho, no Brasil, é um ramo da ciência jurídica em formação, ainda não totalmente elaborada, apesar dos significativos avanços teóricos que apresenta. Carece de **urgente modernização**, em virtude das rápidas e profundas transformações na realidade econômica, que decorre da globalização e acarreta as altas taxas de desemprego. As mudanças nesse universo provocam a imediata repercussão sobre as relações entre o capital e o trabalho, cujo disciplinamento jurídico deveria adequar-se ao novo perfil dos fenômenos atuais, nada semelhantes ao panorama vivenciado pelo legislador da época da edição da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943. A necessária adequação legislativa está ainda longe de acontecer.

Amauri Mascaro Nascimento² assinala que a CLT é “a sistematização das leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram”.

Amauri ressalta “a importância da CLT na história do direito do trabalho brasileiro pela influência que exerceu e pela técnica que revelou. Porém, com o tempo, cada vez mais mostraram-se desatualizadas as suas normas para corresponder às novas ideias, diferentes dos princípios corporativistas que a informaram, especialmente os seus dispositivos sobre organização sindical”.

E conclui **Nascimento**: “A CLT, embora um marco em nosso ordenamento jurídico, tornou-se obsoleta. Surgiu a necessidade de modernização das leis trabalhistas, especialmente para promover as normas sobre direito coletivo, dentre as quais as de organização sindical, negociação coletiva, greve e representação dos trabalhadores na empresa, setores que a CLT não valorizou, como, também, é omissa sobre direitos de personalidade do trabalhador”.

Em síntese, é possível demarcar três momentos importantes na evolução do Direito do Trabalho brasileiro:

em 1943, com a edição da CLT;
em 1988, com a promulgação da atual Constituição Federal; e
a partir de 1988, com a legislação esparsa de flexibilização aprovada depois da Constituição da República.

2
NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, 34ª edição. São Paulo: LTr, 2009. p. 52.

A CLT surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho.

A Justiça do Trabalho brasileira é integrada atualmente pelo Tribunal Superior do Trabalho, com sede em Brasília; 24 Tribunais Regionais do Trabalho; e 1.587 Varas do Trabalho, conforme dados estatísticos de 2020 publicados no Portal do TST, na Internet.

O excessivo movimento judiciário trabalhista pode demonstrar algumas desvantagens: a crise econômica, o índice de desemprego, o descumprimento da legislação trabalhista, dentre outros fatores. Contudo, assinala o crescente exercício da cidadania manifestado pelo ajuizamento da ação judicial, o relevante papel social desta Justiça Especializada e a credibilidade do jurisdicionado no Judiciário Trabalhista.

O relevante papel social da Justiça do Trabalho não deve ser medido apenas pelo valor das causas julgadas ou pelo volume dos processos apreciados. Enquanto existirem cidadãos brasileiros carentes das mínimas condições de dignidade, escravizados pelo capital selvagem, menores explorados pelo descaso de uma sociedade egoísta, violentados em sua inocência pelas drogas, pela miséria e pela fome, mulheres discriminadas e arrastadas à prostituição e ao desemprego, não se pode falar em extinção ou redução da competência da Justiça do Trabalho, como órgão especializado e sensível aos direitos humanos fundamentais.

A Justiça do Trabalho é um segmento da própria história do Brasil. Não há discurso maior em sua defesa que as páginas dessa mesma história. Seria, no mínimo, ilógico desfazer toda a estrutura administrativa, material, funcional, cultural e moral construída, todo esse patrimônio de democracia e liberdade, ao longo de 80 anos de justiça social. Por isso, no ensejo deste evento, a sociedade brasileira deve lutar pelo prestígio e eficiência da nossa Justiça, garantia da cidadania e do valor social do trabalho, fundamentos do Estado Democrático de Direito.

A história da Justiça do Trabalho honra o Brasil. São 80 anos de serviços prestados à Pátria. Desde os anos 40, os juízes trabalhistas distribuem Justiça Social, desde a imensidão do continente amazônico até o extremo sul brasileiro, com suas lonjuras, conflitos, isolamento, silêncios e injustiças. Muitos foram desbravadores e pioneiros. Toparam – e ainda topam – malária e febre amarela, solidão e inquietude. Acenderam lamparinas para estudar processos. Venceram a remo estirões de rios

intermináveis. Sofreram o desconforto, o perigo de animais ferozes, entre eles o próprio homem com seu poder de fogo e dinheiro. Mas sempre honraram a toga e a cidadania.

O *papel social* da Justiça do Trabalho, cuja jurisdição se espria pelos mais longínquos municípios deste imenso país, é transcendental. Vai para muito além de meros dados estatísticos ou de utópicas fórmulas que pretendem sepultar o ideal de uma justiça gratuita, informal e célere, praticada por uma magistratura sensível aos dramas dos mais humildes, quase sempre excluídos do acesso às mínimas condições de vida digna.

Creio, enfim, que a Justiça do Trabalho proporciona um dos mais autênticos direitos de cidadania à pessoa humana, enquanto homem trabalhador. É essa conquista – que tem o preço incalculável da dignidade do cidadão trabalhador ou empresário – que o povo brasileiro deve preservar, aperfeiçoar e prestigiar, na comemoração dos 80 anos da CLT, na permanente distribuição da justiça social.

Durante todo o ano de 2023, a Justiça do Trabalho e outros órgãos celebram o 80º aniversário da CLT, com atos públicos, solenidades, publicações, seminários, palestras e várias comemorações.

Não obstante as polêmicas sobre a sua importância para as relações trabalhistas no Brasil, a CLT é um diploma legal de reconhecida validade e eficácia, pois se tornou *“uma das principais contribuições do nosso ordenamento jurídico, para elevar a um patamar civilizatório mínimo as relações de trabalho no Brasil, cumprindo em boa parte o seu objetivo”*, conforme o texto publicado no Portal do Tribunal Superior do Trabalho, na Internet, ao conclamar o povo brasileiro para o momento histórico.

É um dos raros estatutos legislativos que reúne, num só arcabouço jurídico, normas de direito material e normas de direito processual, com relevantes preceitos deveras avançados não só para a época em que foi editada como também para os dias atuais, notadamente quanto às disposições que cuidam do processo trabalhista, modelo para diversas regras que serviram de paradigma para o direito processual civil, para a Ação de Alimentos (Lei nº 5.478, de 25.07.1968) e para a criação e o funcionamento dos Juizados Especiais no âmbito Estadual (Lei nº 9.099, de 26.09.1995) e na esfera Federal (Lei nº 10.259, de 12.07.2001).

Muitos procedimentos previstos no CPC ou hoje aplicados nos juizados especiais inspiraram-se justamente na experiência da Justiça do Trabalho que adota práticas

orientadas pelos critérios da celeridade, oralidade, simplicidade, informalidade, *jus postulandi*, impulso oficial, concentração dos atos em audiência, não identidade física do juiz, *in dubio pro operario* (não se aplica em matéria de prova), economia processual, gratuidade e irrecorribilidade das decisões interlocutórias, além de buscar, sempre que possível, a conciliação entre os litigantes, haja vista que a definição científica e a função jurídico-social do Processo do Trabalho transcendem o aspecto material do litígio, a fim de atender às exigências da sociedade na implementação do direito constitucional à razoável duração do processo e aos meios que garantam a celeridade de sua tramitação (art. 5º, LXXVIII, da CF).

A **conciliação**, tão exercitada na Justiça do Trabalho, praticamente “contaminou”, no bom sentido, não apenas os procedimentos na Ação de Alimentos e nos Juizados Especiais Estaduais e Federais, como estimulou a excelente iniciativa tomada pela então Presidente do Supremo Tribunal Federal e do Conselho Nacional de Justiça, Ministra Ellen Gracie, que liderou um movimento nacional em prol da solução pacífica do conflito, como revelam os bem sucedidos eventos realizados neste sentido em todo o Brasil.

Afinal, está na origem da Justiça do Trabalho ser integrada por **magistrados naturalmente mais sensíveis às questões sociais**, que não raro requerem soluções fundadas no juízo de equidade, característica que importa na interpretação criativa da realidade social, e não a mera aplicação automática e fria das normas jurídicas. Isso não significa, entretanto, que os Juízes do Trabalho seriam levados a proferir decisões fundadas no seu sentimento pessoal, emotivo e irresponsável.

O **processo trabalhista**, concebido para ser *simples, informal, concentrado, oral e célere*, em todas as etapas, vem se tornando complexo, formal, seccionado na colheita da prova, escrito e lento, o que tem sido motivo de preocupação por todos aqueles que desejamos uma justiça mais efetiva, mediante um processo que seja instrumental, e jamais um fim em si mesmo.

Porém, a fase de **execução** carece de reforma mais eficaz.

A propósito, venho propondo, há mais de 40 anos, a implementação do **Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas**, inspirado no precedente espanhol (*Fondo de Garantia Salarial*), já previsto na Emenda Constitucional nº 45/2004 (art. 3º), mas ainda pendente de regulamentação legal. Sobre o tema discorreremos melhor mais adiante.

Não há dúvida de que é imperioso resgatar as **características do processo trabalhista**, simples, informal, enxuto, econômico e, sobretudo, célere, causa maior de sua própria razão de ser.

É momento, enfim, de conclamar os juízes do trabalho, especialmente os magistrados do 1º grau, a voltarem a adotar o rito processual estabelecido na velha Consolidação das Leis do Trabalho, ainda bastante adequado e eficaz para atender as necessidades daqueles que se socorrem deste Judiciário Especializado, em busca de seus direitos, muitas vezes a última esperança dos que têm sede de justiça.

Muitos procedimentos, hoje considerados modernos e revolucionários, introduzidos em importantes modificações na legislação processual civil, já são utilizados no direito processual do trabalho desde a sua origem, na década de 40 do século passado, portanto há 80 anos.

Cito, por enquanto, três exemplos de procedimentos usuais no processo trabalhista que somente depois foram adotados no processo civil:

- a) Citação pelo correio, que nem era prevista pelo CPC de 1939 (artigos 774, parágrafo único; 841, § 1º, da CLT);
- b) Avaliação do bem penhorado pelo próprio Oficial de Justiça (atualmente, executante de mandados)³, com amplos benefícios à celeridade processual e economia processual, medida aproveitada pelo art. 13 e seus parágrafos, da Lei nº 6.830/1980; e
- c) Sincretismo processual que converteu o “processo de execução” de título executivo judicial em simples fase do processo, sem necessidade de “ação de execução”, técnica que na Justiça do Trabalho ainda é mais evoluída, porque se adota a possibilidade de promover a execução trabalhista por iniciativa do juiz, de ofício, notadamente nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado, conforme dispõe o art. 878, da CLT, tão logo se verifique o trânsito em julgado da sentença, após a liquidação⁴, se ilíquido o decisório, ou quando houver o descumprimento da conciliação homologada em juízo.

Entretanto, há **avanços**, agora preconizados pelas alterações determinadas no

3 O art. 887 da CLT foi revogado. “A Lei n. 5.645/70, que baixou as diretrizes do Plano de Classificação dos Funcionários Públicos Federais, entretanto, possibilitou a adaptação de cargos, e deu lugar à criação do oficial de justiça avaliador”, esclarece Wagner D. Giglio (Direito Processual do Trabalho, 16ª edição. São Paulo: 2007, Ed. Saraiva, 2007. p. 598).

4 No âmbito do Oitavo Regional, em geral as sentenças são proferidas de forma líquida, o que torna mais célere o processo, prática adotada a partir do ano de 2000, época em que fui Presidente do TRT-8ª Região.

Código de Processo Civil de 2015, que podem ser aplicados no processo do trabalho, com as adaptações necessárias.

A aparente “novidade” trazida pelo art. 475-J, do CPC de 1973, incluído pela Lei nº 11.232/2005, e pelo art. 523, § 1º, do CPC de 2015, que impõe ao devedor, se condenado ao pagamento de quantia certa ou já fixada em liquidação, a multa de 10% sobre o valor da condenação, caso não pague a dívida no prazo de 15 dias, já era prevista na CLT, aliás, com mais vantagens. De fato, o art. 652, alínea “d”, da CLT, confere ao Juiz do Trabalho atribuições para “impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência”, e o art. 832, § 1º, da Consolidação, ao estabelecer que “quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o *prazo* e as *condições* para o seu cumprimento”.

No mesmo sentido o preceito estabelecido no art. 835, da CLT: “O cumprimento do acordo ou da decisão far-se-á no prazo e condições estabelecidas”.

De fato, na hipótese de conciliação, a legislação processual trabalhista também prevê a fixação de cominações, prazos e condições em caso de descumprimento (arts. 846, §§ 1º e 2º; e 880, da CLT), tal como dispõe o mesmo diploma legal para o descumprimento da sentença (arts. 652, “d”, 832, § 1º, e 835, da CLT).

Vale dizer: cabe ao juiz trabalhista, no exame de cada caso concreto, assinar o prazo para cumprimento da sentença e fixar percentual da multa em caso de inadimplemento, sem os limites determinados no CPC, de 15 dias e 10%.

Como se vê, a CLT é mais flexível e avançada, neste ponto.

Mais do que isso, a aplicação de *astreintes* (dia-multa), em caso de inadimplemento do devedor, em execução trabalhista, é medida adequada e aconselhável.

De fato, a eficácia da sentença trabalhista, inclusive a aplicação de sanções de agravamento da condenação, na fase de execução, são temas que sempre me preocuparam e sobre eles escrevi diversos textos, como também já apliquei a medida, desde quando fui juiz de primeira instância na Justiça do Trabalho.

Na época da vigência do CPC de 1973, manifestei entendimento sobre a aplicação, no processo trabalhista, da multa, prevista no parágrafo 4º do art. 461, daquele diploma processual civil, sem prejuízo da prisão civil, para a efetivação da tutela específica.

Afirmar, então, que o parágrafo 4º do art. 461, do CPC de 1973, consagra o

sistema de “*astreintes*” do direito francês, instituto a respeito do qual já me pronunciei em alguns artigos que elaborei, como aquele intitulado de “*Eficácia na Sentença: Astreintes – Multa-diária por atraso de pagamento de direitos reconhecidos em sentença*”, publicado na Revista LTr 52-9, 1988; e, depois, no meu livro “*Reforma da Execução Trabalhista e Outros Estudos*”, LTr, São Paulo, 1993, p. 177-181.

Naquele artigo (“*Eficácia na Sentença: Astreintes – Multa-diária por atraso de pagamento de direitos reconhecidos em sentença*”) e no livro (“*Reforma da Execução Trabalhista e Outros Estudos*”), eu falava que a “velha” CLT, em seu art. 652, alínea “d”, confere ao Juiz atribuições para “impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência”.

Segundo **Mozart Victor Russomano** – citado no artigo –, o sistema de *astreintes* na Justiça do Trabalho constitui medida drástica e “*terapêutica heróica*”, pois “as necessidades vitais do trabalhador, que, presumivelmente, apenas podem ser satisfeitas com seus créditos, justificam, nesse sentido, medidas extremas”.

Hoje, a matéria é prevista nos artigos 536 e 537 do CPC de 2015, aplicáveis ao processo trabalhista (art. 769, da CLT).

Do mesmo modo, é aplicável ao processo do trabalho o disposto no art. 139, IV, do CPC de 2015, que autoriza o juiz a “determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária”.

A multa-diária, se for o caso, é devida à parte vencedora, de modo a se tornar insuportável, para o vencido, o inadimplemento da obrigação.

Quando magistrado de 1º Grau, eu aplicava, com sucesso, esse procedimento, conforme anotei no artigo a que me reporte anteriormente.

Cheguei até a esboçar uma sugestão no sentido de que a medida fosse inserida na nova Constituição Federal (na época, a nossa Carta Magna de 1988 estava em vias de ser promulgada), como está na página 180 de meu livro sobre a reforma da execução trabalhista⁵, antes aludido.

Não nos esqueçamos de que o direito processual do trabalho é praticamente pioneiro na utilização das *astreintes*, no Brasil.

5
FONSECA, Vicente José Malheiros da. **Reforma da Execução Trabalhista e Outros Estudos**, LTr, São Paulo: LTr, 1993.

Além da sanção estabelecida no art. 729, da CLT, que cuida da “multa” a que se sujeita o empregador que deixar de cumprir sentença judicial sobre readmissão ou reintegração no emprego, sem prejuízo dos salários, “até que seja cumprida a decisão”, ainda existe outro dispositivo consolidado que cuida de idêntica penalidade.

Refiro-me ao disposto no art. 137 e seus parágrafos, da CLT, que prevê a aplicação de “pena diária”, devida pelo patrão ao trabalhador, até que seja cumprida sentença que fixar a época de gozo de férias, quando estas não forem concedidas no período de fruição, sem prejuízo da multa de caráter administrativo.

Outro **avanço** que sugeri – agora implementado no direito positivo brasileiro depois de mais de quatro décadas na defesa da tese que tenho sustentado –, é a ideia do “**Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas**”, finalmente assegurado na Emenda Constitucional nº 45/2004 (art. 3º), sobre o qual já me manifestei em tantas outras ocasiões, inclusive nos livros “*Reforma da Execução Trabalhista e Outros Estudos*” (1993) e “*Em Defesa da Justiça do Trabalho e Outros Estudos*” (2002), ambos editados pela LTr.

Mas nunca devemos nos esquecer de que a prestação jurisdicional trabalhista, rápida e efetiva, deve sempre respeito aos valores sociais do trabalho e da dignidade da pessoa humana do trabalhador, na construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

Além da penhora *on line*, refiro-me, uma vez mais, à iniciativa para prolação de sentenças líquidas, prática iniciada durante o período em que fui Presidente do TRT- 8ª Região, de dezembro de 1998 a dezembro de 2000.

Finalmente, eu gostaria de fazer um breve destaque à tese de criação do **Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas**, que venho propondo há muitos anos, finalmente consagrada no art. 3º da Emenda Constitucional nº 45/2004.

1. Na Justiça do Trabalho brasileira as execuções iniciadas e somadas às execuções de anos anteriores - pendentes de execução e em arquivo provisório - totalizaram 3.578.800 processos, segundo dados colhidos pelo Tribunal Superior do Trabalho (Relatório Geral de 2021). A Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho instituiu comissão de âmbito nacional para fazer estudos e propor medidas destinadas a dar maior celeridade e efetividade à execução trabalhista.

Há muito que me preocupo com a fase executória do processo do trabalho.

A Emenda Constitucional nº 45/2004 aprovou importante mecanismo para tornar o processo trabalhista mais eficiente e célere, como está no seu art. 3º: “a lei criará o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, integrado pelas multas decorrentes de condenações trabalhistas e administrativas oriundas da fiscalização do trabalho, além de outras receitas”.

A regulamentação legal do FUNGET deve ser implementada com as cautelas necessárias para não se desviar dos propósitos que justificam a sua criação.

A ideia originária do FUNGET, por mim concebida desde a década de 70 do século XX, tem sido aprovada em conclaves jurídicos, como no XII Congresso Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho (2004) e na Jornada Nacional sobre Execução Trabalhista (2010).

Tramitam no Congresso Nacional alguns Projetos de Leis para regulamentar a matéria (PL 4597/2004, PLS 246/2005, PL 6541/2006 e PL 04326/2021). É preciso conciliar as divergências desses projetos, a fim de efetivar o comando constitucional.

Os aludidos Projetos de Lei têm o idêntico propósito, mas substanciais diferenças em diversos detalhes.

É aconselhável defender a aprovação do Projeto de Lei nº 246/2005, de autoria da então Senadora Ana Júlia Carepa (PT-PA), ex-Governadora do Estado do Pará (ou outro Projeto nos mesmos parâmetros), que difere em muitos pontos do PL nº 6541/2006, proposto pela Comissão Especial Mista de Regulamentação da EC 45/2004, inclusive quanto à gestão do Conselho Curador do FUNGET, que deverá ser presidido por representante da Justiça do Trabalho e administrado pelo Ministério Público do Trabalho, órgãos que melhor se adaptam a tarefas de gerenciamento do sistema.

O Projeto de Lei nº 246/2005 foi baseado no *Esboço de Anteprojeto de Lei*, que acompanha o artigo “**Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas**”, de minha autoria, publicado na Revista nº 72 do TRT da 8ª da Região, volume 37 (Jan./Jun./2004), p. 41-50.

Afinal, o processo trabalhista foi concebido para ser simples, informal, concentrado, oral e célere, em todas as etapas, jamais um fim em si mesmo.

A fase de execução é um dos “calcanhares de Aquiles” na Justiça do Trabalho.

Após ouvir conferência proferida por *Manuel Alonso Olea*, em São Paulo (1976), que fez breve referência ao *Fondo de Garantía Salarial*, na Espanha, sustentei a tese de

criação do **Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas**. Escrevi sobre a matéria na Revista nº 22 (julho-dezembro/1979) do TRT-8ª Região. O tema consta de meus livros, antes mencionados: *Reforma da Execução Trabalhista e Outros Estudos* (LTr/SP, 1993) e *Em Defesa da Justiça do Trabalho e Outros Estudos* (LTr/SP, 2001).

O precedente espanhol funciona assim: se houver recurso da empresa contra condenação a título de salários, pode o trabalhador levantar de imediato o valor correspondente, perante o *Fondo*. Improvido o apelo, o obreiro já teve antecipado o seu pagamento. Provido o recurso patronal, o *Fondo* se incumbe de cobrar do trabalhador e ressarcir o empregador.

A fim de adaptar à realidade nacional, o Fundo somente poderá ser movimentado após o trânsito em julgado da decisão. Se não houver pagamento, o juiz ordenará a movimentação do FUNGET – que se destina a assegurar qualquer crédito trabalhista, e não apenas os salários, como na Espanha –, para quitação imediata ao credor, que terá satisfeito, de modo rápido, o seu direito. Em seguida, o Fundo subroga-se no crédito do trabalhador e passa a executar o devedor, na Justiça do Trabalho, mediante sanções severas, inclusive *astreintes* (dia-multa), para inibir a sua movimentação constante e inevitável descapitalização.

Trata-se, na verdade, de autêntica **reforma** ampla e eficaz da execução trabalhista.

Não basta “dizer” o direito (*jurisdictio*); impõe-se realizá-lo, concretamente (*judex executione*).

A lei estabelece que “os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas” (art. 765/CLT). Hoje, constitui garantia constitucional “a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação” (art. 5º, LXXVIII, da CF).

O FUNGET salva o processo trabalhista de um de seus pontos mais frágeis, a execução, sem o que de nada vale a prestação jurisdicional efetiva e célere, como exigem a sociedade e a Lei Fundamental. A necessidade de sua regulamentação legal é urgente. Trata-se de importante mecanismo para tornar o processo trabalhista mais eficiente e célere, como reconheceu o Ministro João Oreste Dalazen em seu discurso de posse na Presidência do Tribunal Superior do Trabalho.

Foi, pois, pensando nas agruras do credor trabalhista, que espera “até não sei quando” o final do processo de execução, qual *Pedro Pedreiro*, do *Chico Buarque de Hollanda*, que concebi a ideia do **Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas**, com vistas a agilizar e tornar realmente efetiva uma das fases mais demoradas e penosas do processo do trabalho, ao lado do sistema recursal, que também carece de aperfeiçoamentos. O processo civil tem sofrido diversas mudanças. Renovo, pois, a esperança de que o processo executório trabalhista possa ser dotado da efetividade de que tanto necessita.

Não é suficiente que o crédito do trabalhador, reconhecido por sentença judicial, conserve o seu poder aquisitivo. Impõe-se que o empregador sofra as conseqüências severas por mora no cumprimento das obrigações resultantes da *res judicata*, proporcionalmente à gravidade social da sua atitude. Daí justificar-se a adoção do sistema francês das *astreintes*. Garante-se, assim, na execução da sentença trabalhista, o pagamento da dívida principal acrescida das sanções pecuniárias, impostas pelo juiz, à parte responsável pelo atraso na quitação das verbas reconhecidas pela decisão judicial, sem prejuízo dos juros e correção monetária.

A tese de criação do **Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas** constitui uma reformulação profunda e corajosa no nosso Direito Processual do Trabalho, pois é medida capaz de imprimir uma verdadeira *antecipação* da garantia das execuções trabalhistas, inclusive com apoio nos princípios da seguridade social.

Finalmente, a meu ver, o Brasil poderá dispor de um sistema de pagamento imediato, efetivo e atualizado dos créditos decorrentes do trabalho humano, resultantes de sentença judicial. Trata-se, na verdade, de **autêntica reforma ampla e eficaz da execução trabalhista**.

Diz a lenda que Tétis, a ninfa marinha, segurou, pelo calcanhar, seu filho Aquiles, para mergulhá-lo no rio Estige, que o tornaria imortal e invencível. Queria contrariar um oráculo, segundo o qual o jovem morreria na guerra de Tróia. Numa batalha, porém, Aquiles, bravo lutador e herói da mitologia grega, foi alvejado por uma flecha, justamente em seu único ponto vulnerável, o calcanhar, que não havia sido banhado por sua mãe.

Metáforas à parte, o **Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas** salva o processo trabalhista de um de seus pontos mais frágeis, a execução. Detalhes sobre a

tese, no artigo escrito por minha filha **Lorena Sirotheau da Fonseca Lestra**⁶, na obra coletiva em minha homenagem.

O passo seguinte, com os calcanhares protegidos, deverá ser o enxugamento do sistema recursal na Justiça do Trabalho, sem o que o processo trabalhista, que se caracteriza pela celeridade na solução das demandas, continuará sujeito às delongas por diversos graus de jurisdição, longe, portanto, de atender os seus objetivos jurídicos e sociais. Mas isso é assunto para outra conversa...

Creio que são três medidas que podem contribuir para a eficácia e celeridade da execução trabalhista: sentenças líquidas, penhora *on line* e o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas (FUNGET).

A efetivação do FUNGET, contudo, depende de providência do Congresso Nacional, mediante regulamentação legal capaz de efetivar o comando constitucional.

A ideia do FUNGET, fundada nos princípios da seguridade e que tem como premissa a função social da empresa, nas relações trabalhistas, atende aos pressupostos jurídicos da responsabilidade civil objetiva. A mesma tese que justifica o instituto do seguro prévio para garantir os infortúnios humanos, que não se limitam aos eventos da morte, do acidente, do incêndio, da doença e da aposentadoria, para os quais existem fundos que asseguram a cobertura de compensações para dependentes e segurados. Merecem ainda atenção os riscos decorrentes das relações de emprego, especialmente em favor dos desempregados e seus familiares, excluídos de uma vida mais digna, vítimas da crueldade que a sociedade vem se acostumando a assistir, quase insensível, senão indiferente.

O Direito Processual do Trabalho – célere, simples, informal, quase gratuito e moderno – exerce influência em outros ramos do direito processual, inclusive no processo civil.

É natural, também, que o direito processual do trabalho sofra alguma influência do direito processual comum, o que constitui um fenômeno de fluxos e refluxos, como as ondas do mar, que se renovam a cada momento.

É importante assinalar que a técnica da aplicação subsidiária do direito comum,

6 LESTRA, Lorena Sirotheau da Fonseca. Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, in "Transformações e Desafios à Efetividade dos Direitos e Garantias Fundamentais" - **Estudos em Homenagem a Vicente José Malheiros da Fonseca** (Coordenador e Organizador: Océlio de Jesus Carneiro de Moraes). São Paulo: LTr, 2021. p. 166-177.

do direito processual comum, inclusive o processo penal, e da legislação processual tributária, não torna o processo trabalhista menos importante ou menos célere.

Afinal de contas, a ciência jurídica, a legislação e a sociedade humana evoluem.

Em sua origem, a CLT trouxe muitos avanços na processualística brasileira. E até hoje a legislação do processo do trabalho contém normas modelares no sentido de imprimir rapidez e eficácia aos feitos que tramitam na Justiça do Trabalho.

Isso, porém, não significa que o intérprete deva ficar alheio às alterações importantes que ocorrem, por exemplo, no Código de Processo Civil, principal fonte subsidiária do processo do trabalho, e que resultam da evolução da ciência processual, no sentido de tornar esse instrumento mais justo como meio civilizado para a solução jurisdicional dos conflitos.

A meu ver, a legislação processual trabalhista, por força do art. 769, da CLT, permite que o magistrado do trabalho, numa visão do conjunto normativo e no manejo interdisciplinar da matéria, possa aplicar o preceito legal mais adequado para realizar a administração da justiça, com segurança, transparência, celeridade e equilíbrio.

Quase sou tentado a afirmar que não foram as reformas constitucional e processual civil que traçaram novos rumos para o direito processual do trabalho, mas justamente o contrário. Isso já fora dito (pelo menos quanto às reformas no direito processual civil) pelo Ministro José Augusto Delgado, do Colendo Superior Tribunal de Justiça, em conferência que fez no II Congresso Internacional de Direito do Trabalho e III Congresso de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, realizado no TRT 8ª Região, em agosto de 2004, quando discorreu sob o tema “Influência do Processo Civil no Processo do Trabalho”.

No direito processual do trabalho, a execução deve ser promovida pelo modo mais favorável ao trabalhador e em benefício do objetivo da função social do processo.

Apesar das críticas que vem sofrendo, a CLT cumpre seu papel, especialmente na proteção dos direitos do trabalhador. Entretanto, pelos seus aspectos burocráticos e excessivamente regulamentador, carece de uma atualização, especialmente para simplificação de normas aplicáveis a micro e pequenas. Em suma, tratamento desigual para situações desiguais.

A ideia do *Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas* – pela qual venho lutando há mais de 40 anos – e o “*Hino da Justiça do Trabalho*”, de minha autoria (oficializado,

em âmbito nacional, pela Resolução nº 91/2012 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT), são duas contribuições que, modestamente, deixo à Memória da Justiça do Trabalho do Brasil. A outra contribuição é o sistema de prolação das *sentenças líquidas*, adotado no TRT-8ª Região, pioneiro em nosso país, importante procedimento de agilização dos processos trabalhistas.

No mais, a nossa história é construída, dia a dia, por todos nós, magistrados, advogados, procuradores e servidores, todos cidadãos e trabalhadores, que amamos a nossa profissão e que nos empenhamos para bem administrar a Justiça Social.