

FASE INICIAL DA EXECUÇÃO TRABALHISTA

* THALYTA ALVARENGA LOPES

Acadêmica, graduanda em Direito pela Faculdade de Direito de Ipatinga. Estagiária TJMG.
Email: thalita5@live.com

** FERNANDA CARLA VIDAL PEREIRA

Acadêmica, graduanda em Direito pela Faculdade de Direito de Ipatinga. Estagiária TJMG.
Email: fernandacarlavidal@gmail.com

*** JOSÉ EDUARDO CARDOSO CHERES

Mestrando em Ciência das Religiões pela Faculdade Unida de Vitória. Advogado, formado em Direito pela Faculdade de Direito de Ipatinga - FADIPA. Atualmente é professor contratado da Faculdade de Direito de Ipatinga. É professor nos cursos de pós-graduação de Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Vale do Rio Doce - FADIVALE. Email: jeccheres1@hotmail.com

RESUMO

A presente pesquisa visa expor os passos de uma execução trabalhista com algumas nuances do impacto causado entre a atual lei reformada e o antigo ordenamento. Versará sobre aspectos, partindo-se da sentença proferida, passando por sua liquidação, até os cabíveis procedimentos para a fase da execução, apontando a legitimidade ativa e passiva das partes na aplicação das novas regras em vigor. Quanto ao método utilizado, considerou-se a indução, utilizando pesquisas bibliográficas, referências jurídicas e doutrinas renomadas, partindo-se de uma premissa particular, há uma generalização, até chegar ao universal, criando novos conhecimentos a respeito do tema discutido. Em arremate, descobrimos ao longo da pesquisa, as modificações trazidas pela nova reforma trabalhista, as garantias aplicadas ao executado, bem como, as limitações impostas ao exequente, e as peculiaridades e institutos criados com o fim de manter a paz social e garantir a não afronta aos mandamentos da lei. Como método, foi utilizada a pesquisa bibliográfica.

PALAVRAS CHAVE: Execução Trabalhista. Reforma Trabalhista. Fase Inicial. Liquidação de Sentença. Títulos Executivos.

1 INTRODUÇÃO

A Justiça do Trabalho segue sendo um meritório maquinário do Judiciário Brasileiro, que objetiva proteger e resguardar os direitos da classe trabalhista, sem distinções e em igualdade de direitos, preservando os princípios fundamentais garantidos a cada cidadão pertencente a esta admirável pátria.

Posto isto, tomemos um dos honrosos temas a ser abordado na presente pesquisa, qual seja, a fase inicial da Execução.

O instituto da Execução Trabalhista tem seu início no não cumprimento espontâneo da obrigação contida no título judicial ou extrajudicial, se fazendo necessário um comando para sua efetivação através dos mecanismos permitidos em lei.

O processo de execução trabalhista é regido, em suma, pela CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, especificamente em seu capítulo V, artigos 876 a 892, além de outras normas específicas previstas em outros dispositivos, como a lei de nº 6.830 de 1980 (Lei de Execuções Fiscais). Já a lei 6.830/80 admite a utilização do Código de Processo Civil, nos casos de omissão.

Dessa maneira, vale atentar-se sobre a Lei 13.467/17, conhecida como a *Lei da Reforma Trabalhista*, aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente da República. A mesma traz importantes alterações no Direito do Trabalho, no Processo do Trabalho e na Justiça do Trabalho.

Com o advento da mesma, os operadores da área trabalhista passaram a ver-se diante de inúmeras teorias, opiniões e práticas, nem sempre justificadas, uma vez que, a polêmica lei aponta em diversos dispositivos precarização das condições de trabalho e restrição ao acesso do trabalhador ao Judiciário, suprimindo diversos direitos.

Posto isto, fez-se necessário estabelecer algumas premissas estruturais acerca da execução trabalhista e é isto que pretendemos realizar com este artigo, sob o ângulo científico.

2 O PROCESSO DE EXECUÇÃO TRABALHISTA: CONCEITOS E DEFINIÇÕES

2.1 Conceito de Execução

Sabe-se, de início, que o ordenamento jurídico vigente, caracteriza três classes de processo, quais sejam: o processo de conhecimento, cautelar e o de execução.

O processo cognitivo ou de conhecimento, inicia-se com a provocação do Judiciário, solicitando ao Estado-Juiz a prestação da tutela jurisdicional, aplicando o direito ao caso concreto. Tal aplicação se materializa por meio da Sentença, a qual se constitui em declaratória, condenatória ou constitutiva.

Nesse sentido, leciona Carlos Henrique Bezerra Leite:

Em nosso ordenamento jurídico, a prestação jurisdicional é concretizada, basicamente, por meio de duas espécies de ações: as ações de conhecimento, nas quais o Estado decide o conflito, mediante ato judicial específico (sentença ou acórdão) que declara a certeza do direito e as ações de execução, onde se perpetra, ou, pelo menos, se tenta, a realização prática da decisão, ou seja, o seu efetivo cumprimento (Leite, 2018).

Com isso, somente as sentenças condenatórias é que estão submetidas à execução. Uma vez que, o processo de execução objetiva à satisfação do direito de concretude do comando sentencial.

A CLT disciplina a também chamada 'execução forçada', em seu Capítulo V, artigos 876 a 892.

Como bem ensina José Augusto Rodrigues Pinto:

Executar é, no sentido comum, realizar, cumprir, levar a efeito. No sentido jurídico, a palavra assume significado mais apurado, embora conservando a ideia básica de que, uma vez nascida, por ajuste entre particulares ou por imposição sentencial do órgão próprio do Estado a obrigação, deve ser cumprida, atingindo-se no último caso, concretamente, o comando da sentença que a reconheceu ou, no primeiro caso o fim para o qual se criou.

Conforme descrito, a execução trabalhista nada mais é, que um conjunto de atos efetuados pela Justiça do Trabalho, designados a satisfazer uma obrigação, reconhecida em um título executivo judicial ou extrajudicial, não cumprida de forma voluntária pelo devedor.

2.2 Títulos Executivos

A execução, portanto, pautar-se-á em um título executivo, judicial ou extrajudicial. Nesse sentido, o CPC preceitua em seu art. 783: “Art. 783. A execução para cobrança de crédito fundar-se-á sempre em título de obrigação certa, líquida e exigível”.

Conforme ensina Gustavo Felipe Barbosa Garcia: “O título executivo é o documento ou ato (negócio) jurídico no qual a obrigação se materializa, permitindo e tornando adequado o processo (ou fase) de execução” (Garcia, 2017).

Temos, disciplinados no art. 876 da CLT, os títulos executivos trabalhistas, divididos em judiciais e extrajudiciais, quais sejam:

- a) Judiciais: a sentença transitada em julgado, as sentenças sujeitas a recurso

desprovido de efeito suspensivo e os acordos judiciais não cumpridos. Não obstante, a lei também considera títulos executivos os créditos previdenciários.

- b) Extrajudiciais: os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho, os termos de conciliação, firmados perante a comissão de conciliação prévia, e as certidões de inscrição de dívida ativa da união, decorrentes de multas administrativas impostas aos empregadores e tomadores de serviço, pelos órgãos de fiscalização do trabalho.

O TST decidiu recentemente, em março de 2016, sobre a possibilidade de se executarem outros títulos extrajudiciais, como cheques e notas promissórias na Justiça do Trabalho, desde que tenham origem na própria relação empregatícia, conforme instrução normativa n 39.

O CPC, por sua vez, distingue o procedimento executório dos títulos judiciais e extrajudiciais, este como processo de execução, aquele como cumprimento de sentença.

Já a CLT não faz essa distinção, uma vez que, inclui-se no processo de execução, todos os títulos, sejam eles judiciais ou extrajudiciais.

Em suma, resta firmado o entendimento de que, o rol previsto no art. 876 sobre os títulos extrajudiciais é exemplificativo e não taxativo. Logo, deve-se dar importância extrema a este instituto, pois, conforme preceitua Gustavo Cisneiros: “Executar um título extrajudicial significa imprimir celeridade e simplicidade ao processo, traduzindo bem a missão da Justiça do Trabalho” (CISNEIROS, 2018).

2.3 Desconsideração da Personalidade Jurídica

O incidente de desconsideração da personalidade jurídica encontra-se previsto nos arts. 133 a 137 do CPC, aplicáveis ao processo trabalhista, por determinação do novo art. 855-A da CLT, conforme a seguir:

Art. 855- A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 1o Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1o do art. 893 desta Consolidação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

A pessoa jurídica, em princípio, apresenta personalidade autônoma das pessoas físicas que a compõem. Os bens da mesma, não se confundem com os bens de seus componentes.

No entanto, tal distinção não é absoluta, uma vez que, a lei confere ao sócio, a chamada responsabilidade patrimonial, independentemente de ter participado como sujeito passivo da reclamação trabalhista.

Com isso, os bens do sócio podem vir a ser chamados no processo de execução, caso a sociedade não apresente bens que possam atender à execução.

Isso ocorre, pois os executados a todo custo procedem de má-fé para tentar ao máximo, impedir que a execução seja efetuada com êxito. Nesse sentido, leciona Renato Saraiva e Aryanna Linhares: "Os estudiosos do direito e processo do trabalho têm manifestado enorme preocupação com a chamada "crise do processo de execução", causada pela dificuldade em dar cumprimento ao julgado". (Saraiva e Linhares, 2018)

Diversos artifícios têm sido utilizados pelos executados para impedir a efetivação da execução, seja por meio do desvio de bens da empresa para o patrimônio pessoal dos sócios, de sucessões fraudulentas, de alienação de bens em fraude à execução, de utilização de sócios "laranjas" etc.

Com isso, a eficácia da jurisdição e a credibilidade de todo o sistema normativo quedar-se comprometido, uma vez que é decepcionante para o credor não ver garantida a efetivação do seu direito, após longa e cansativa demanda judicial.

Sob esse aspecto, surge a teoria da desconsideração da personalidade jurídica, também chamada de *disregard doctrine*, teoria da penetração, *disregard of legal entity* ou teoria do *disregard*.

A desconsideração da personalidade jurídica permite que a execução alcance os bens particulares dos sócios, ou seja, provoca uma ruptura, de certa forma, na 'proteção'

dada pela personalidade jurídica, possibilitando a substituição do pólo passivo da sociedade pelos seus sócios.

Determina o art. 133 do CPC que o incidente de desconconsideração da personalidade jurídica será instaurado a pedido da parte ou do Ministério Público, ou seja, não será processado de ofício, estando em consonância com o art. 878 da CLT, segundo o qual: " à 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 ".

Em território brasileiro, temos Rubens Requião como um dos primeiros doutrinadores a defender a aplicabilidade de tal teoria no País.

Tal instituto encontra-se sedimentado no Código Civil de 2002, que preceitua em seu art 50:

Art. 50. Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica. (art 50, CC/02)

No entanto, a própria lei estabelece que a desconconsideração só seja possível quando houver abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial.

2.4 Legitimidades Ativa e Passiva

Houve uma mudança radical acerca deste tema com o advento e posterior entrada em vigor da lei 13.467/17 (reforma trabalhista).

Antes preceituava o art 878 da CLT que a execução poderia ser iniciada por qualquer interessado ou pelo próprio Juiz ou tribunal competente, de ofício.

Com a nova redação, o art 878 passou a restringir para as partes e de ofício somente nos casos em que não houver representação dos litigantes por advogado. "Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo Juiz ou Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado."

Vale ressaltar, porém, o parágrafo único do art. 876, no qual, sedimenta uma exceção à regra de seu caput, permitindo em execução das contribuições decorrentes de decisões ou acordos judiciais trabalhistas deve ser executada de ofício pela própria Justiça do Trabalho, conforme a seguir:

Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar. (CLT)

Cabe ressaltar, notadamente, que tal modificação resultada em efeitos negativos ao processo de execução, uma vez que, limita o magistrado e restringe a celeridade processual, princípio basilar do ordenamento jurídico.

Nesse sentido, leciona Enoque Ribeiro dos Santos e Ricardo Antônio Bittar em seu livro Curso de Direito Processual do Trabalho:

Observamos que esta radical transformação nos poderes do magistrado na execução, impedindo-o de promover atos executivos *ex officio*, salvo quando a parte estiver desacompanhada de advogado, interferirá profundamente na celeridade e na própria efetividade do processo, tornando-o mais lento na medida em que oferece ao réu a possibilidade de proteger seu patrimônio, já que não ficará mais à mercê do bloqueio *on-line* direto, nem mesmo da constrição judicial inaudita altera parte, pois haverá também necessidade de estabelecer incidente nos casos de desconsideração da personalidade jurídica. Em suma, cabe dizer que a legitimidade ativa, é daquele que pode promover a ação, ou seja, qualquer interessado, ou “*ex officio*” pelo próprio Juiz ou Presidente do Tribunal competente, conforme artigo 878 da CLT. (Santos, 2018)

Sobre a expressão, “qualquer interessado”, entende-se como o credor, o Ministério Público do Trabalho, o espólio, os herdeiros e demais legitimados. Já a legitimidade passiva diz respeito à contra quem é proposta a ação de execução.

O legitimado passivo, em regra, é a pessoa que consta no título executivo como devedor. No entanto, a execução poderá recair sobre outros, conforme previsto no art.4 da Lei 6830/1980:

Art. 4º da Lei 6.830/1980 - A execução fiscal poderá ser promovida contra:
I – o devedor;
II – o fiador;
III – o espólio;
IV – a massa;

V – o responsável, nos termos da lei, por dívidas, tributárias ou não, de pessoas físicas ou pessoas jurídicas de direito privado; e
VI – os sucessores a qualquer título.

Também, é aplicado, o art. 779 do Código de Processo Civil de 2015 ante a omissão da CLT

Art. 779 do CPC/2015 - A execução pode ser promovida contra:

I – o devedor, reconhecido como tal no título executivo;
II – o espólio, os herdeiros ou os sucessores do devedor;
III – o novo devedor que assumiu, com o consentimento do credor, a obrigação resultante do título executivo;
IV – o fiador do débito constante em título extrajudicial;
V – o responsável titular do bem vinculado por garantia real ao pagamento do débito;
VI – o responsável tributário, assim definido em lei.

3 LIQUIDAÇÃO DA SENTENÇA

A liquidação será realizada sempre que a sentença não determinar o valor ou não individualizar o objeto da condenação, uma vez que, no processo de trabalho nem sempre as decisões proferidas podem ser executadas imediatamente.

A liquidação se constitui como uma etapa preparatória para a execução forçada, já que exige um título líquido, certo e exigível. Sedimenta-se isso no art. 879 da CLT:

Art. 879 - Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos. (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954).

Consoante §1º do referido artigo, na liquidação não poderá haver modificação ou inovação da sentença, não sendo possível qualquer discussão acerca da matéria pertinente à causa principal. A liquidação encontra-se encarcerada, por assim dizer, ao comando sentencial.

Já no art. 879-B, notamos a necessidade das partes serem intimadas para apresentarem o cálculo de liquidação, inclusive no que dirá respeito às contribuições previdenciárias.

Deve ser observado o teto devido ao reclamante (o respectivo valor postulado), mesmo que os cálculos da liquidação sejam maiores, a quantia devida será até o valor

postulado. Vejamos a seguir:

Art. 879. Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos. (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)

§ 1º Na liquidação, não se poderá modificar, ou inovar, a sentença liquidanda nem discutir matéria pertinente à causa principal. (Incluído pela Lei nº 8.432, 11.6.1992)

§ 1º-A. A liquidação abrangerá, também, o cálculo das contribuições Previdenciárias devidas. (Incluído pela Lei nº 10.035, de 25.10.2000).

§ 1º-B. As partes deverão ser previamente intimadas para a apresentação do cálculo de liquidação, inclusive da contribuição previdenciária incidente. (Incluído pela Lei nº 10.035, de 25.10.2000)

§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

§ 3º Elaborada a conta pela parte ou pelos órgãos auxiliares da Justiça do Trabalho, o juiz procederá à intimação da União para manifestação, no prazo de 10 (dez) dias, sob pena de preclusão. (Redação dada pela Lei nº 11.457, de 2007).

§ 4º A atualização do crédito devido à Previdência Social observará os critérios estabelecidos na legislação previdenciária. (Parágrafo incluído pela lei nº 10.035, de 25.10.2000)

§ 5º O Ministro de Estado da Fazenda poderá, mediante ato fundamentado, dispensar a manifestação da União quando o valor total das verbas que integram o salário de contribuição, na forma do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, ocasionar perda de escala decorrente da atuação do órgão jurídico. (Incluído pela Lei nº 11.457, de 2007).

§ 6. Tratando-se de cálculos de liquidação complexos, o juiz poderá nomear perito para a elaboração e fixará, depois da conclusão do trabalho, o valor dos respectivos honorários com observância, entre outros, dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade. (Incluído pela Lei 12.405, de 2011).

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central.

No entanto, nem sempre as partes serão intimadas para apresentação de cálculos, algumas unidades jurisdicionais já proferem sentenças líquidas, outras, alcançado o transitório, são realizadas pela contadora da respectiva vara.

A nova redação do art. 2º, dada pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), compete o juiz a abrir vistas às partes, por oito dias, para fins de impugnação fundamentada da decisão de liquidação, com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

Uma inovação trazida pela reforma trabalhista de 2017 foi a obrigatoriedade da intimação das partes, no prazo de 08 dias para impugnação, antes meramente facultativa. Tal mudança gerou controvérsia no art. 884, §4º da CLT, que dizia: “Julgar-se-ão na mesma sentença os embargos e as impugnações à liquidação apresentadas pelos credores trabalhistas e previdenciários”.

A reforma trabalhista gerou uma nova exceção ao princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias, tornando o referente artigo ineficaz e sem efeito, revogando-o tacitamente.

Existem, em nosso ordenamento, três modalidades de liquidação: a liquidação por cálculo, por arbitramento e por artigos. A liquidação pode dar-se por um modo, ou por dois modos simultâneos, constituindo-se como liquidação mista.

A mais utilizada no meio forense, é a liquidação por cálculo, ela será realizada quando a apuração do valor, depender somente de cálculos aritméticos. Uma enorme quantidade de situações no mundo trabalhista são abrangidas por essa modalidade, tais como férias, horas extras, 13º salário, adicional noturno etc.

A Súmula 200 do TST preceitua que: “os juros de mora incidem sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente”. Assim, a correção monetária incide desde a data do vencimento da obrigação até o efetivo pagamento.

Vale ressaltar que os respectivos cálculos devem incluir as contribuições Previdenciárias incidentes (CLT, art. 879-B). Bem como, após a elaboração da conta pela parte ou pelos órgãos auxiliares da justiça, o juiz procederá à intimação da União para manifestação, no prazo de 10 dias, sob pena de preclusão (CLT, art. 879, §3º).

A nova redação dada pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), em seu § 2º do art. 879 da CLT, preceitua que o juiz deverá dar as partes prazo de oito dias para impugnação, com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão. O referido artigo tornou obrigatória a intimação das partes, antes facultativa.

A liquidação por arbitramento ocorre quando não houver possibilidade de se chegar à quantia da dívida por meros cálculos aritméticos. Nesta modalidade, será nomeado um perito que elaborará um parecer técnico da apuração do valor da dívida, o mesmo será submetido à apreciação do Juiz, caso o juiz homologue o *quantum deleatur*, a execução seguirá os próximos passos.

Tal modalidade, assim como na liquidação por cálculos, independe de requerimento, podendo ser iniciada de ofício pelo magistrado. Uma vez iniciada a liquidação por arbitramento, o juiz mandará intimar as partes para que apresentem pareceres ou documentos, no prazo fixado, e caso não decida, nomeará perito. (NCPC, art. 510).

Já a liquidação por "artigos" será processada pelo procedimento comum, incidindo quando houver a necessidade de "alegar e provar fato novo". Aqui, o juiz "retornará à fase cognitiva", podendo ouvir as partes, as testemunhas, etc. Tal modalidade encontra-se prevista no art. 509, II, do CPC. Fato novo por assim dizer, é o que necessita ser detalhado na fase de liquidação'.

Outrossim, mesmo que a sentença estabeleça que a liquidação será de uma modalidade, pode, sem ofensa a coisa julgada, o juiz determinar outra modalidade diante da concretude do caso, conforme: Súmula 344 do STJ. Liquidação diversa da sentença - Ofensa à coisa julgada. A liquidação por forma diversa da estabelecida na sentença não ofende a coisa julgada.

Ademais. A doutrina entende que ela não pode ser iniciada de ofício pelo juiz. Conforme preceitua Cisneiros.

A liquidação por "artigos" está prevista no art. 509, II, do CPC e será processada pelo procedimento comum, incidindo quando houver a necessidade de "alegar e provar fato novo". *Data máxima venia*, não há "fato novo", mormente porque na liquidação não se pode modificar ou inovar a sentença liquidanda, nem discutir matéria pertinente à causa principal (§ 1º do art. 879 da CLT). De novo, o fato nada tem. Trata-se na verdade de fatos insuficientemente investigados no processo de conhecimento, gerando lacunas que se perpetuaram na coisa julgada. Na liquidação por artigos, o juiz "retornará à fase cognitiva", podendo ouvir as partes, as testemunhas etc. Eis por que o CP C diz que ela se processará pelo "procedimento comum". (CISNEIROS, 2018).

4 PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM O PROCESSO DE EXECUÇÃO

Existem diversos princípios norteadores em nosso ordenamento jurídico, e em especial no processo trabalhista, há princípios que regem a fase da execução, de forma que, a mesma se processe da forma mais benéfica para ambas as partes. Dentre os muitos princípios que regem as relações trabalhistas na fase da execução, existem alguns de relevante importância como a primazia do credor trabalhista, princípio do meio menos

oneroso para o executado, redução do contraditório, função social da execução trabalhista, o princípio da isonomia e da legalidade.

Pinto (2013) destaca a importância da dualidade de sentidos, direcionando-os à execução, segundo referido autor:

É possível sublinhar que, em relação a ela, tanto o legislador, ao criar normas geneticamente agressivas ao direito individual do devedor, quanto o juízo, ao aplicá-las, devem dar atenção especialmente sensível ao princípio da isonomia para não resvalarem no abismo do arbítrio, que é negação do Direito Processual. (Pinto, 2013)

5 CONCLUSÃO

Nesse estudo se propôs uma análise metodológica dos temas referentes à fase da execução trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro.

Posto isto, conclui-se que tal instituto encontra-se como fase autônoma, iniciada, em regra, pelas partes, para que conquistem a satisfação integral do direito adquirido em decisão de mérito dada na fase de conhecimento.

Vimos que existem garantias estabelecidas em benefício do executado, bem como, limites impostos ao exequente, como forma de assim, manter a paz social e garantir a não impunidade da afronta aos mandamentos da lei.

Com isso, conhecemos as etapas desta magnífica fase e algumas peculiaridades que lhe são próprias e marcantes.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 março 2015.

BRASIL, Lei nº 6.830, de 22 de setembro de 1980. **Lei de Execução Fiscal**. Legislação Federal.

BRASIL, **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p. BRASIL.

CISNEIROS, Gustavo. **Manual de Prática do Trabalhista**. 2.ed. São Paulo: Forense, 2018.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 6.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.103.p

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 16.ed. São Paulo: Ltr, 2017.1080.p

LIMA, Francisco Meton Marques. LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques. **Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017. 189 p. ISBN 978-85-361-9352-6.

LINHARES, Aryanna. SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho para concursos públicos**. 14.ed. Salvador: JusPODIVM. 2018. 1265.p

MIESSA, Elisson. **Processo do Trabalho - Para os Concursos de Técnico e Analista do TRT e do MPU**. 6.ed. Salvador: JusPODIVM, 2017.

PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2017. 1339.p

SANTOS, Enoque Ribeiro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2018. 1700.p

SCHIAVI, Mauro. **A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho**. 1.ed. São Paulo: LTr, 2017.