

**A EXECUÇÃO DE TÍTULOS DE CRÉDITOS DECORRENTES DE RELAÇÃO
DE TRABALHO - EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45/2004
BREVE ESTUDO**

Frederico Garcia Guimarães

Advogado.

Pós-graduando em Direito Empresarial pelo
Centro Universitário Newton Paiva

RESUMO

Proposta inicial de um debate acerca da competência da Justiça do Trabalho como sede de discussão de relação de trabalho e possibilidade da execução de títulos de créditos decorrentes deste negócio jurídico.

Palavras-chaves: Competência. Justiça do Trabalho. Título de Crédito. Execução. Título Extrajudicial.

INTRODUÇÃO

Editada a Emenda Constitucional n. 45 em 31/12/2004, trouxe ela, em um de seus dispositivos, a alteração do art. 114, da Carta Republicana, que trata da competência da Justiça Laboral pátria. Essa alteração tem significância no ordenamento jurídico na medida em que atraiu para aquela Especializada a

competência para dirimir conflitos decorrentes da relação de trabalho e não somente de emprego, como era a redação anterior.

E porque esta importância? Por que, a relação de trabalho tem abrangência muito maior que a relação empregatícia. Com isso, a proposta deste trabalho, especificamente é verificar a possibilidade processual, decorrente desta nova competência da Justiça do Trabalho, em processar e julgar execução de um título de crédito oriundo da relação de trabalho.

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Da Nova Redação do art. 114, inciso I, primeira parte

Destaca-se, de início, que a análise da competência da Justiça do Trabalho que iremos tratar nesta exposição é somente com relação aos dissídios individuais, visto que os coletivos tem procedimentos próprios e impares. Portanto, o nosso enfoque é somente com relação àquelas demandas em que envolvem duas partes no negócio jurídico individual decorrente da relação de trabalho.

A antiga redação do art. 114, da Carta Magna de 1988, estabelecia apenas em um *caput* a sua competência, sendo a Especializada o foro para conhecer e julgar demandas em que estavam envolvidos empregados e empregadores, além, conforme sua parte final, qualquer outra demanda decorrente da relação de trabalho.

Com o advento da Emenda Constitucional n. 45, editada no apagar das luzes do ano de 2004, esta competência se ampliou, seja para consolidar

posicionamento adotado pelos tribunais trabalhista pátrios, que com a evolução do entendimento e na devida interpretação a última parte da antiga redação ao artigo constitucional que define a competência da Justiça Laboral, seja para estender outros tipos demanda para este foro.

Assim, de uma simples definição de competência da Justiça do Trabalho para dirimir conflitos entre empregados e empregadores, há a determinação constitucional que a Justiça Laboral também deva decidir as questões relativas às relações de trabalho e, além disso, arrola mais tantos outros tipos de demandas, de natureza e procedimento diferenciados e especiais, que deveram ser processadas naquele Especializada.

Tem-se dois pontos cruciais nesta nova definição da competência da Justiça do Trabalho. O primeiro é quando o alargamento da competência quando redimensiona essa ao determinar que deva ser dirimida não só as relações de emprego, mas também do trabalho. Ora, as relações de trabalho alcançam um universo muito maior que a relação de emprego, pois define um número de negócios entre partes no qual há o labor intelectual e físico em vários níveis, procedimentos e formas. A relação de emprego, do contrário, está cunhada num tipo negocial muito específico e direcionado. A relação de trabalho tem uma natureza muito maior, atinge uma infinidade de negócios, seria o gênero, enquanto a relação de emprego a espécie. O segundo ponto, é que há nove incisos incluídos no art. 114, da Constituição, que dispõem sobre os processos que irão tramitar na Justiça do Trabalho, destacando-se três, importantes para o nosso trabalho, que seriam aqueles em que define a competência em ações oriundas do contrato de trabalho (I); a execução de contribuições previdenciárias (inciso VIII) e; aquele que determinar que a competência também se estabelece para dirimir outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho (IX).

Este trabalho, inicia-se a partir destes dois pontos, expondo sobre a definição da relação de trabalho, tendo como escopo a relação de emprego, já que esta era a única que poderia ser conhecida e julgada pela Justiça Laboral, e depois para a análise dos incisos acima tendo em vista a possibilidade processual da execução de um título de crédito, sem deixar é claro, de analisar sobre esse instituto jurídico.

Elementos do Contrato de Emprego

Dito alhures, a antiga redação, antes da Emenda Constitucional n. 45/04, do art. 114, constitucional, definia como sendo competência da Justiça do Trabalho dirimir conflitos entre empregados e empregadores –dissídios individuais- bem como as demais controvérsias da relação de trabalho.

Ainda que se encontra-se no antigo texto constitucional a expressão “relação de trabalho”, quando dispunha sobre as “demais controvérsias”, era cediço o entendimento de que, como a primeira parte da norma definia a competência entre trabalhadores e empregadores, a expressão final “e demais controvérsias da relação de trabalho” significava que a competência extensiva, se assim podemos denominar, somente se aplicava nas relações entre empregados e empregadores, ou seja, nas relações de emprego.

Esclarecido tal aspecto, ao retornarmos para o tema deste tópico, destaca-se que o art. 114, em comento, definia a Justiça do Trabalho como sendo o foro competente para conhecer e julgar ações em que se discutia direitos decorrentes da relação de emprego, ou seja, de um lado o empregado de outro o empregador. Portanto, a competência se impunha tanto pelas pessoas envolvidas no negócio quando pelo fato que decorria desta relação.

O empregador, nos termos do art. 2º, da CLT, é pessoa jurídica ou física. Portanto, o empregador, no negócio jurídico pode ter uma destas duas naturezas, pouco importando, sendo certo afirmar, ainda, que condomínios, espólios, massa falida, grupo econômico, também figuram como sendo empregadores, ainda que haja discussão sobre qual a natureza destes entes. Observa-se que o empregador não necessita, sequer, exercer atividade econômica, como define aquela norma celetista, visto que no caso dos empregados domésticos, a relação de emprego se apresenta perfeitamente e na sua grande maioria o empregador, quando estabelece um negócio com o empregado, não exerce atividade econômica. Sendo importante observar que empregador para ser denominado como tal deve pagar a contraprestação, ou assalariar, conforme o texto legal em comento, em razão de uma prestação de serviço.

Mas a figura primordial nesta relação é o empregado, até porque a ciência do Direito do Trabalho e todos os demais institutos a ela relacionados nasceram em razão daquele que presta o serviço, do proletariado, do assalariado, daquele que despende energia física e mental para prestar o serviço. Portanto, a definição do empregado é que o cerne da discussão.

O art. 3º, da CLT, define como empregado aquela pessoa física que presta determinado serviço, de forma pessoal, subordinada, mediante salário e em caráter não eventual.

Claro está que empregado somente pode ser pessoa física, até porque atrai outra condição que é a personalidade, ou seja, contrata-se determinada pessoa e somente ela pode prestar o serviço. Do contrário a pessoa jurídica não tem esta característica, pois ela, sem pretender grandes discussões, é um ser fictício, de criação mental do homem, e se compõe de várias pessoas físicas.

A subordinação é outro requisito intrínseco à caracterização do empregado, pois o negócio se estabelece com o empregador, para que aquele exercer determinada atividade, ou seja, haja a devida prestação de serviço, da forma como pretende o empregador, até porque, nos termos do art. 2º, do mesmo diploma laboral, ao empregador é imposto o risco da atividade econômica estabelecida, ou mesmo, numa relação doméstica, é imposto o risco pelo domínio e funcionamento da sua casa ou mesmo recinto. Imperioso destacar que a subordinação tem em seu cerne uma questão histórico-social, pois o empregado somente surgiu depois que já havia o empregador, sendo que este é que sempre impôs as condições da prestação de serviço e, por muitos anos, o empregado somente era comandado, sem qualquer direito, apenas obrigações.

Quanto à prestação de serviço, esta é clara, pois na maioria dos negócios jurídicos estabelece-se um dar e outro receber, sendo que este pode ser verificado pela prática de determinado ato.

Já com relação ao caráter não eventual, somente a observância do caso concreto pode ou não ficar caracterizado tal requisito. A jurisprudência ora se afirma na questão temporal ou periódica, ora se socorre no requisito da pessoalidade para caracterizar ou não a eventualidade. Certo é que, parte-se do pressuposto de que a não eventualidade seria quando a prestação de serviço fosse praticada em um tempo determinado, certo, ainda que curto, pois alguns casos, como os contratos de safra, o empregado somente trabalha em determinado período, sendo-lhe garantido todos os direitos trabalhista.

Pode-se chegar à conclusão de que relação laboral se caracteriza essencialmente por dois elementos, a pessoalidade, o que impõe o serviço prestado por pessoa física e; a subordinação, caracterizando-se esta como um negócio em que uma das partes tem o comando da prestação de serviço. O professo Mauricio Godinho Delgado, ao dispor sobre o que seria a relação de

emprego, acobertada pelo Direito do Trabalho, faz um contraponto ao que seria o trabalho autônomo, que deve ser considerado com sendo esse uma relação de trabalho:

Contudo, podem se afastar ainda mais do tipo legal celetista, em decorrência da falta do segundo elemento fático-jurídico, a pessoalidade. Noutras palavras, o trabalhador autônomo distingue-se do empregado, quer em face da ausência da subordinação ao tomador dos serviços no contexto da prestação do trabalho, quer em face de também, em acréscimo, poder faltar em seu vínculo com o tomador o elemento da pessoalidade. (GODINHO, 2004, p. 334)

Em razão da dinâmica social e das relações sociais, vem-se a muito estendendo a relação de laboral, seja por entendimentos jurisprudenciais, seja por imposição legal. Fatos que até a pouco tempo atrás não eram considerados como sendo retratos de uma relação empregatícia hoje assim são plenamente considerados, apresentando eles os elementos que compõe esta particular relação jurídica. Dois exemplos clássicos são da doméstica e do avulso, que até antes da publicação da Constituição de 1988, não eram tutelados pelo Direito do Trabalho. Existe ainda a discussão sobre os contratos de empreitadas, os bolsistas, os trabalhos voluntários ou mesmo em organismos denominados “ONG”. O que se observa é que com o passar do tempo e com algumas alterações das relações de trabalho ou o surgimento de novos negócios jurídicos há uma alargamento na definição do que seria uma relação de emprego, sendo alcançados negócios estabelecidos entre partes que até então não eram consideradas como sendo pactos em que há os requisitos da caracterização do empregado, como a subordinação e a pessoalidade.

Portanto, a relação de emprego estendeu-se para tantos outros negócios jurídicos e que recebem a tutela do Direito do Trabalho. A considerar a nova competência da Justiça Laboral, que se estende para as relações de trabalho, os princípios e preceitos do Direito do Trabalho poderão alcançar tantas outras relações, mas vale destacar se haverá limites ou não em face dos elementos intrínsecos.

Elementos do Contrato de Trabalho

O trabalho é um ato humano que se desenvolveu durante longo período, sempre dependendo uma força física, a princípio, para a sua própria alimentação e sobrevivência. Com ao desenvolvimento intelectual, o trabalho se caracteriza também pelo o uso do conhecimento e do raciocínio na produção de produtos e prestação de serviços. Seja por qual for o enfoque, a interpretação do que se seria o trabalho resume-se na prática de determinado ato pelo ser humano na produção de algo.

Na ciência do Direito, o trabalho tomou importância específica com o surgimento daquele que exercia determinada atividade ou tarefa para outrem, subordinado a outrem que lhe recompensava por este ato. O Direito do Trabalho surgiu com a revolução industrial que criou um novo conceito nas relações humanas com surgimento de uma classe importante para o desenvolvimento e produção e que hoje não se visualiza um mundo sem a sua presença: o proletariado.

O Direito do Trabalho como ciência jurídica debruça sobre esta relação entre empregado e empregador e como ciência tem objeto, princípios e preceitos próprios, particulares. E esta ciência debruça sobre aquela relação donde há de um lado o que contrata o serviço –empregador- e de outra aquele que presta o serviço –empregado, numa relação que este é considerado, por princípios e preceitos desta ciência, hipossuficiente.

Como ciência jurídica o Direito do Trabalho, em nosso sistema positivado, apresenta uma série de normas que devem ser devidamente obedecidas, em consonância com os princípios desta ciência, definindo os sujeitos da relação, os fatos, os atos. De forma ímpar, o Direito do Trabalho possui foro próprio que

foi criado tendo em vista as especificidades da relação tutelada, tanto sob o aspecto material, quando sob o aspecto formal.

A Justiça do Trabalho é o órgão do Poder Judiciário nacional que tem competência para dirimir os conflitos do negócio jurídico efetivado entre o empregador e o empregado, até então. Isso porque, como dito anteriormente, a competência da Justiça do Trabalho tem uma maior dimensão em razão da nova redação dada ao art. 114, constitucional, pela Emenda Constitucional n. 45/2004. Agora esta competência estende-se para dirimir conflitos oriundos da relação de trabalho. E porque se estende?

Quando se conceitua o trabalho, como dito alhures é qualquer ato praticado pelo ser humano na produção de determinado produto ou mesmo na prestação de serviço, sendo este ato de natureza física ou intelectual.

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de labor (como trabalho de estágio, etc.) (DELGADO, 2004, p.285/286).

No novo texto constitucional há que se observar a divergência nas interpretações, sendo certo que para alguns, ainda, que o texto seja expresso “relação de trabalho”, a leitura é de “relação de emprego”.

Mas isso seria dar letra morta à norma que descreve um instituto, mas se lê outro. Certo é que houve a extensão da competência, sendo necessário se averiguar se a relação de trabalho pode ter as características da relação de emprego.

Como se pode observar da fala do professor Maurício Godinho Delgado, há tantas outras relações de trabalho que não são consideradas como relação de emprego, como, por exemplo, o trabalho avulso. Ora, a este pela definição constitucional houve a extensão dos direitos sociais elencados no art. 7º da CR/88. Outro exemplo é a relação doméstica que até o advento da Carta Magna de 1988, os direitos trabalhistas a ela não eram estendidos. Portanto, o que se pode concluir é que a expressão contida na nova definição da competência da Justiça do Trabalho não é em vão.

Resta, assim, a vista do que caracteriza a relação de emprego, apregoá-la à relação de trabalho. Essencialmente, são dois requisitos que demandam atenção, que seria a subordinação e pessoalidade. Quanto aos demais, eles estão presentes em muitos outros negócios jurídicos, mas estes dois têm uma conotação imperiosa.

O trabalho autônomo, por exemplo, pode ter sim características da pessoalidade, quando se contrata determinada pessoa para a prestação de serviço em razão de sua sapiência na matéria. Portanto, é perfeitamente cabível a presença de tal elemento. Da mesma forma a subordinação, visto que a pessoa contratada para realizar determinado trabalho, da forma que ela quer, nas suas condições, com o material que ele fornece e com o risco daquele empreendimento. Possível assim a relação de subordinação.

Portanto, a depender do negócio estabelecido a relação de trabalho também apresenta a pessoalidade e subordinação, aproximando-se da relação de emprego e, portanto, trazendo para a Justiça do Trabalho esta competência, ainda que a redação da Emenda Constitucional n. 45/04, tenha pretendido ainda regular a relação de emprego, como pretende alguns.

A prestação de serviços pode abranger uma relação de trabalho, desde que haja presença de uma pessoa física e que o trabalho ou a atividade seja objeto principal ou, ao menos, destacado do contrato.

Uma vez delimitada a competência, os juízes do trabalho deverão, no momento da aplicação do direito, ter em vista a desigualdade social ou econômica entre as partes, bem como a necessidade da proteção ao trabalhador hipossuficiente, vale dizer, socialmente desprivilegiado e legalmente desprotegido, em face do tomador economicamente mais forte. (OLIVEIRA, 2005, p. 173)

E a interpretação da nova redação da norma constitucional não se retrai na necessidade de se apontar os elementos intrínsecos a relação de emprego, sendo que seria desnecessário o requisito da subordinação, como cita o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho João Orestes Dalazen:

Sob este fundamento, portanto, parte da doutrina apressou-se em dizer que a competência desta Justiça especializada foi ampliada com vista a abarcar todas as situações que envolvam trabalho humano direcionado a algum fim, independente da existência do tónus subortinativo. (DALAZEN in COUTINHO e FAVA –coord.-, 2005, p. 162)

As discussões não se encerram e apenas o tempo poderá delinear os contornos da real competência da Justiça do Trabalho, mas é não se pode negar que, diante de uma nova realidade social, algumas demandas poderão melhor ser decididas no âmbito da Justiça Laboral, já que a sua característica é ansiada por vários ramos do Direito.

Da Necessidade da Abrangência a Competência da Justiça do Trabalho

O Direito do Trabalho não se enquadra na velha dicotomia entre o Direito Público e do Direito Privado. É, na sua essência, um Direito Social e como tal visa o bem comum ou de uma grande parcela da população: aqueles que efetivamente exercem a atividade laboral e encontram numa situação de hipossuficiência.

Esta proteção aos desamparados, seja por questões sócio-econômico-culturais, seja por estar numa situação desprestigiada, de hipossuficiência, nasceu no Direito do Trabalho, mas criou vãos para outros ramos da ciência jurídica. Assim, galgou *status* constitucional quando esta ciência começou a tomar proporção de destaque em todo o mundo, sendo aquela norma norteadora e nau de todo um ordenamento jurídico. Não se resumiu aí. O Direito Civil também o abarcou para si o aspecto social inerente ao Direito do Trabalho, vide a legislação consumeirista, que de mãe constitucional, vem regular relações de natureza civil, sendo considerado um sub-ramo desta ciência.

E mais, com as mudanças mundiais a partir da segunda grande guerra, com a implementação do sistema político-econômico comunista, houve uma necessidade crescente de uma maior socialização das relações humanas. Neste ambiente nasceu o projeto do novo Código Civil brasileiro que, adormecido com a ditadura militar, tomou força com a redemocratização brasileira e com a confecção da Carta Política de 1988, que se eivou de fundamentos e princípios sociais seja no seu preâmbulo, seja quando disposições sobre os direitos sociais, seja quando regulamenta a ordem econômica e financeira.

Seguindo o seu rastro, o novo Código Civil também se basilar em princípios sociais para regular as relações entre iguais, supostamente. Isso porque, nem sempre na esfera civil há uma igualdade na sua essencial, ainda que aparentemente.

Pode-se concluir que, como na Justiça do Trabalho os princípios da ciência laboral visam à proteção do hipossuficiente, ao se estender a competência desta especializada para as relações de trabalho, que atingem algumas relações civis, o que se pretendeu é dar maior força a necessidade socializante que regem as relações humanas hoje. Seria a nova redação do art. 114, da

CR/88, mais um dos caminhos para que se possa melhor equilibrar as partes, sem deixar de considerar que o processo trabalhista apresenta características muito mais ágeis.

Esta convergência entre o Direito Civil e o Direito do Trabalho dá sentido, em parte, à nova competência da Justiça do Trabalho, já que esta irá julgar lides civis sim, mas com um viés social, ou seja, serão aplicados, em tais causas, princípios já familiares ao Direito do Trabalho, como o da proteção ao hipossuficiente e o da valorização ao trabalho humano. (OLIVEIRA, ob. cit., p. 158)

Doutro modo, este não é pensamento de alguns juristas brasileiros que vêem este alargamento da competência da Justiça Laboral como forma de dismantelar o Estado Social de Direito ou mesmo apregoar a flexibilização do próprio Direito do Trabalho, como forma de imposição do capital interno e externo.

Mas, uma realidade existe e o profissional do direito deve buscar a melhor aplicação das normas e, especificamente, tentar a proteção daquele que se encontra em uma situação de desigualdade frente a outro. Na Justiça do Trabalho, em razão dos princípios que regem a relação laboral, é possível atingir tal fim.

Agora, esta nova competência ainda se encontra eivada, não só quando se define que é a Justiça Laboral aquele que irá dirimir conflitos oriundos da relação de trabalho, mas noutros dispositivos que compõe a norma contida no art. 114.

Das Demais Competências da Justiça do Trabalho definidas pela Emenda Constitucional n. 45/04

Antes reduzido apenas a um *caput*, o artigo 114, da CR/88 dispunha sobre a competência da Justiça do Trabalho apenas para dirimir conflitos entre empregado e empregador e em outras controvérsias decorrentes desta relação, isso no que toca ao dissídio individual que é o objeto deste trabalho.

A extensão da competência não pode se resumir apenas em número de palavras ou incisos, mas na sua substância e das diversas relações e tipos processais descritos pela Emenda Constitucional n. 45/04.

Além do inciso I, já exposto acima quando se tratou de definir a relação de trabalho, há ainda outros dois dispositivos que refletem que de fato a competência da Justiça do Trabalho foi além do que conhecer e julgar os feitos em que se discute relação empregatícia.

Destacam-se dois incisos, pois guardam relação intrínseca com o texto ora desenvolvido.

O primeiro é execução, de ofício, de contribuições sociais. Ora, ainda que decorra tal execução de uma sentença judicial condenatória, o fato do juízo de ofício determinar a citação e penhora para satisfazer o erário público expressa um entendimento legislativo que a execução não se resume apenas no cumprimento da decisão judicial que definiu o direito trabalhista a algum empregado. A execução das contribuições não tem natureza trabalhista, mas sim fiscal.

Mas o que chama mais atenção é o disposto no último inciso IX. Este dispõe que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar “outras controvérsias da relação de trabalho, na forma da lei”.

A antiga redação do art. 114, dispunha ao seu final, que a Justiça do Trabalho seria competente para conhecer e julgar as controvérsias decorrentes da

relação de trabalho, referindo-se, com dito alhures as relações de emprego, já que o artigo expressava anteriormente sobre os dissídios entre trabalhadores e empregadores. Com se vê, a nova redação da norma constitucional em nada modificou o que redigia a outra, reforçando, entretanto, que a relação de trabalho de fato é qualquer relação em que há dispêndio do trabalho humano, em razão do que dispõe o inciso I, anteriormente analisado. Portanto, o art. 114 deixa claro que a Especializada também seria competente para conhecer e julgar qualquer outra ação que decorra da relação de trabalho. Com relação à condição imposta de que seja na forma da lei, faremos uma explanação mais adiante sobre isso.

Importante neste tópico é destacar que nestes dois incisos há previsão de que a competência da Justiça Laboral não se retêm apenas nas relações de emprego e que há determinação, inclusive, de se proceder à execução de verbas tributárias e não somente trabalhistas, bem como outras tantas controvérsias decorrentes do negócio jurídico baseado no trabalho. Assim, com estes indicativos somados a outros incisos, com aquele que prevê a competência para dirimir conflito de ordem penal, como o *hábeas corpus*, encontra-se claro que houve uma extensão considerável concernente à competência da Justiça do Trabalho.

Da evolução da Competência da Justiça do Trabalho

Como dito no tópico anterior, não houve alteração na redação no que toca ao vocábulo de que é a Justiça do Trabalho o foro para julgar “controvérsias decorrentes da relação de trabalho”, acentuando-se de que esta relação de trabalho, ao contrário da redação primitiva, não se incrusta apenas no dissídio individual entre empregado e empregador, mas de toda a relação de trabalho, pelo que dispõe o inciso I, do art. 114.

Além disso, a redação anterior do referido artigo também dispunha sobre um possível condicionamento da forma legal para definir tal competência.

Antes de adentrar na evolução desta competência e em especial no que tratada da competência para dirimir conflitos “decorrentes da relação de trabalho”, necessária breve exposição sobre a condição legal imposta na norma em comento.

Ora, a norma constitucional não pode ser interpretada como sendo apenas uma norma programática ou mesmo de eficácia contida, condicionando a sua aplicabilidade no mundo jurídico à norma hierarquicamente inferior. A supor isso, o que se tem é a condição da Norma Maior à existência de outra inferior, emanada por um *quarum* não constituinte, o que seria um quebra da divisão de normas do sistema pátrio. A aplicação da primeira parte do inciso IX, em comento não pode estar condicionada a lei complementar, ordinária, pois a norma constitucional impõe a competência da Especializada no sentido de dirimir qualquer conflito que tem como gêneses a relação de trabalho.

Ainda que assim não seja, já que a doutrina a jurisprudência na sua grande maioria condiciona a aplicação de algumas normas constitucionais à edição de outra, o histórico da Justiça do Trabalho vem se mostrando que a sua competência para dirimir conflitos decorrentes da relação de trabalho não se condiciona à forma legal, mas simplesmente se no fato concreto o motivo do desacerto entre as partes tem como fundo ou motivador a relação de trabalho, ainda que condicionada às partes envolvidas, trabalhador e empregador.

Isso ocorreu com as ações de responsabilidade civil, de indenização por danos morais, que assentou muito antes da discussão travada no Supremo Tribunal Federal e que hoje se encontra resolvida. Também ocorreu com as demandas de natureza obrigacional, como anotação de tempo na Carteira de Trabalho e

Previdência Social, que se consolidou com a edição do parágrafo único do art. 11, da CTL. O mesmo com relação às demandas em que se discute a suplementação de aposentadoria, quando este contrato decorre da relação de trabalho, que levou a edição dos Enunciados 51, 288, 326 e 327, todos do Tribunal Superior do Trabalho. E mais recentemente a diferença da multa fundiária decorrente dos expurgos inflacionários dos Planos Econômicos de 1989 e 1990, como se observa pelos Enunciados 16 e 17 do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e pelo Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Individuais I, do Tribunal Superior do Trabalho. Ora, nenhum destes direitos estavam ou estão elencados seja no art. 7º, da CR/88 ou mesmo na CLT. Isso demonstra que o condicionamento da forma prevista em lei disposto na antiga regra do art. 114, que se repetiu com a redação dada pela Emenda Constitucional n. 45/04, não impedia a devida interpretação do fato e colocá-lo sob a análise e julgamento da Justiça do Trabalho.

Acreditamos que este mesmo raciocínio deve ser aplicado agora, tendo em vista não somente à relação empregado e empregador, mas a relação de trabalho como um todo.

Além disso, ainda que não venha a referida norma legal que definirá as demais competências da Justiça do Trabalho, cabe ao Poder Judiciário, através do órgão máximo proceder as devidas adaptações de procedimento, com vistas a aplicação do que determinada a nova redação do art. 114, da CR/88.

Dos aspectos processuais da ação trabalhista

Quando da nova redação ao constitucional em comento, não sendo publicada qualquer outra norma que dispõe sobre os procedimentos a serem adotados para dirimir conflitos, como o *habeas corpus*, por exemplo, cuidou o Tribunal

Superior do Trabalho de dispor sobre como ao processo trabalhista seriam aplicados procedimentos tão especialíssimos.

Como é sabido, um dos princípios mais essenciais ao processo trabalhista é a celeridade. Além disso, inexistem várias fases processuais e recursos de natureza processual civil, bem como a redução de alguns prazos e procedimentos. Tudo isso visa solução imediata da demanda, pois na sua grande maioria das vezes pretende-se o pagamento de prestações monetárias de natureza alimentar, ou seja, imprescindíveis à sobrevivência do trabalhador. Soma-se a isto o aspecto social da Justiça do Trabalho que necessita dar uma resposta mais imediata à sociedade.

Mas com a nova competência, em matérias até então ignoradas na Justiça do Trabalho, foi editada pelo Tribunal Superior do Trabalho a Instrução Normativa n. 27/2005, que dispunha, dentre outras determinações de que aquelas demandas de natureza especial –discriminadas no inciso IV, do art. 114- à exceção de prazos recursais, seguiriam os ritos definidos nas suas leis processuais específicas.

Ora, isso demonstra que não se torna inviável dentro da Justiça do Trabalho conhecer e julgar demandas de natureza especial ou até então diferentes daquelas que lá se resolviam, quando se faz a devida adaptação, haja vista a questão referente a prazos recursais que se adota ainda o disposto na CLT, demonstrando que a celeridade processual encontra-se devidamente atendida.

A outra questão seria a prescrição. Ora, o art. 7º, inciso XXIX, da CR/88, impõe a prescrição trabalhista de forma veemente, o que se revela ainda no art. 11, da CLT, com apenas a exceção do seu parágrafo único que não trata de crédito trabalhista.

Deve-se, portanto ser obedecido o prazo prescricional contido na Constituição Federal para créditos decorrentes da relação de trabalho, sendo certo ainda que seja possível a adaptação dos procedimentos especiais ao processo trabalhista, pelo que mesmo já definiu o Eg. TST.

Converge-se, assim, para o procedimento executório na Justiça do Trabalho que é a segunda parte do enfoque do trabalho ora desenvolvido.

EXECUÇÕES DE TÍTULOS EXTRAJUDICIAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Quanto a execução de títulos judiciais, oriundos de decisões judiciais, não existem dúvidas que a Justiça do Trabalho é competente e tem procedimento próprio definido pelos arts. 876 e seguintes da CLT. Nestes se encontram previstos os procedimentos adotados pela Especializada para a execução de título judicial, que seja, uma sentença que definiu direito do trabalhador.

Quanto ao prazo prescricional da execução obedece ao mesmo prazo da ação trabalhista.

Mas e como ficaria a execução de títulos extrajudiciais?

Parte-se, primeiramente, de uma exposição de como se encontra hoje a definição legal e jurisprudencial, citando-se duas espécies de execução. Depois tratar-se-á de outros tipos de execução de títulos extrajudiciais, defendido por alguns doutrinadores, e chega-se à execução de títulos de crédito, de forma mais específica.

Dito em tópico anterior que o inciso XIII, do art. 114, da CR/88, dispõe que ao Juízo Trabalhista, de ofício, pode executar contribuições determinadas por

sentença proferida por aquele julgador. Ainda que se trate de uma execução de título judicial, devida a natureza da matéria, crédito tributário e não verba trabalhista, há que se adotar o mesmo procedimento que execução definida pelos artigos celetistas citados.

Quanto aos títulos extrajudiciais existem outros dois hoje que podem ser executados na Justiça do Trabalho.

O primeiro são os Termos de Compromisso que as empresas ou sindicatos patronais celebram com o Ministério Público do Trabalho, no qual pode estar estabelecido uma obrigação de fazer ou deixar de fazer, ou mesmo de pagar. A competência para a execução se encontra prevista no inciso VII, do art. 114, constitucional, sendo que antes mesmo disso, já havia o entendimento da competência da Especializada para o procedimento executório. Note-se que o prazo prescricional é o mesmo definido pela norma da Carta Magna. Vale citar o seguinte julgado:

“EMENTA: TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA – EXECUÇÃO – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – Mesmo antes do advento da Emenda Constitucional 45/2004, é pacífico o entendimento de que à Justiça do Trabalho compete a execução dos Termos de Compromisso de Ajuste de Conduta firmados pelo “Parquet”. Isto porque, a estes acordos conferiu-se eficácia de título executivo extrajudicial pelo artigo 5º, parágrafo 6º, da Lei 7.347/85, observado o procedimento executivo previsto na CLT desde a edição da Lei 9.958/00, que alterou a redação do artigo 876. Atendendo a estas modificações, este Regional editou o Provimento 01, de 12/02/01, estabelecendo ‘procedimentos a serem observados na Justiça do Trabalho da Terceira Região nas execuções pro descumprimento dos termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público’. Dessa forma, o inciso VII do art. 114 da CF/88, em sua nova redação conferida pela EC 45/04, veio apenas consolidar a égide competencial desta Especializada, na medida em que a ela foram estendidas todas as ‘ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho’. Preliminar de incompetência rejeitada” (TRT/3ª Região, 3ª T., AP 00508-2004-096-03-00-7, Rel. Juiz **Fernando Antônio Viegas Peixoto**, publicado no DJMG em 30/07/2005, p. 4, extraído do site: www.mg.trt.gov.br, em 28/03/2006).

O outro título é o Termo de Conciliação Prévia firmado nas Comissões. Este procedimento –conciliação prévia- é definido por Acordos Coletivos de Trabalho celebrados entre empregados e empregadores. Havendo a sua previsão, seja a comissão paritária ou não, há necessidade de, primeiramente, antes mesmo do ajuizamento de uma reclamatória trabalhista, tentar-se a composição neste órgão. Caso se firme um acordo entre as partes, mas haja o descumprimento dele, este termo toma natureza de título extrajudicial que poderá ser executado junto à Justiça do Trabalho.

Isso é um grande avanço para as relações laborais, visto que possibilita a negociação em entidades representativas, cabendo ao Poder Judiciário apenas a sua intervenção quando o pacto lá formado é descumprido por uma das partes. É um avanço na competência da Justiça do Trabalho, sendo que não possui definição pela nova redação do art. 114, mas encontra amparo na lei ordinária.

Vale exemplificar:

“EMENTA: TERMO DE CONCILIAÇÃO FIRMADO PERANTE A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL – EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTABILIDADE – NÃO CABIMENTO. – Consoante o disposto nos artigos 876 e 877-A, da legislação consolidada, o termo de conciliação firmado perante as Comissões de Conciliação Prévia é considerado título executivo extrajudicial (...)” (TRT/3ª Região, 3ª. T., AP 00115-2005-107-03-00-3, Rel. Juiz **José Eduardo de Resende Chaves Júnior**, publicado no DJMG em 21/01/2006, p. 3, extraído do site: www.mg.trt.gov.br, em 28/03/2006).

Há alguns autores que admitem a execução de títulos extrajudiciais, que não sejam os acima indicados, nem os títulos de crédito, que serão tratados mais abaixo. Isto demonstra que há uma porta aberta para a ampla discussão da executoriedade dos títulos cambiais.

Acontece, entretanto, que afastado o mito da igualdade das partes e reconhecida a inferioridade do trabalhador também no campo processual seria perfeitamente admissível a execução de títulos extrajudiciais, comprobatórios de créditos do trabalhador, tornando-os negociáveis e equiparando-os à sentença e ao acordo, como preconizado por Alcione Niederauer Corrêa, em conferência sob o título de “Análise crítica do processo do trabalho no Brasil”, publicada na Revista do TRT da 9ª Região v. 5, n.1, p. 43-69. (GIGLIO, 2005 p. 521)

Assim, seriam estas as formas de execução de títulos extrajudiciais na Justiça do Trabalho que não comporta uma maior e intensa discussão. Não se deixando de considerar que estas formas são um campo no qual se pode cultivar outras possibilidades, como execução de títulos de crédito, já que o dinamismo das relações laborais são intensos hoje em nossa sociedade.

Imperiosa algumas considerações sobre os Títulos de Crédito.

DOS TÍTULOS DE CRÉDITO

Os títulos de créditos são de criação medieval e se relacionavam à negociações comerciais, já que à época não havia a relação de trabalho como existente nos dias atuais. E estes títulos garantiam aos comerciantes o devido pagamento de forma ágil e fácil nas operações de troca, além, é claro, de dar a devida certeza e segurança ao negócio celebrado.

Estes dois últimos atuam como forma de processo de simplificação, sendo que a “promessa contida no título se divorcia do seu destinatário” e também “o direito incorporado no título se torna independente da relação fundamental e, em alguns títulos, absolutamente abstrato”, tudo no dizer de Ascarelli, como reportou-se o professor Humberto Theodoro Júnior.

Disso, extrai-se que o título de crédito possua um princípio incorporativo, ou seja o direito encontra-se expresso no próprio título; um princípio da literalidade, que seja, este determina o seu próprio conteúdo, extensão e a modalidade do direito e; um princípio de independência ou autonomia, já que é um novo direito, independentemente da relação que o criou. Soma-se ainda o princípio da formalidade, já que o título deve conter os requisitos legais e tudo mais que lá conste, que não seja um dos seus requisitos, é como se inexistente fosse.

Os títulos de créditos estão desvinculados dos negócios que os originaram em atenção ao princípio da independência. Salvo as duplicadas que se encontram relacionadas à transação estabelecida, denominado, assim, um título causal.

Ocorre que, em sendo o direito comercial, no qual se inclui o instituto de títulos de crédito, vivo e que tem constantes transformações, vide a sua gênese, com o passar do tempo alguns procedimentos vão tomando novas formas a fim se adaptarem às necessidades sociais. Dito isso, destaca-se, o costumeiro procedimento do pagamento mediante cheque pré-datado.

Certo que o cheque é um crédito devido ao portador, justamente por aplicação do princípio da independência dos títulos de créditos. Mas se observa hoje o uso constante de cheques que condicionam o seu saque a determinada data futura, transformando-se em verdadeira promessa de pagamento. E geralmente, isto se dá quando alguém paga a outro por determinado produto ou pela prestação de determinado serviço.

Ora, ainda que o cheque, da forma pré-datada, possa ser considerado como uma promessa de pagamento, não se pode excluir o seu caráter executório quando se chega à data da dita promessa, bem como está ele relacionado a determinado negócio específico entre duas partes, mesmo, repita-se diante do princípio da independência.

Ainda que não tenha relação direta com o tópico ora firmado, pelo menos quanto ao aspecto específico, importante a consideração abaixo que mesmo tratando de títulos virtuais, distanciando-se do princípio formal do título de crédito, apresenta um aspecto no que toca ao tema de evolução deste instituto do Direito Comercial que, com o decorrer do tempo e para se adaptar e aperfeiçoar-se, já aponta novas perspectivas, indo de encontro a antigos conceitos:

Podemos, em síntese, concluir que o Direito está passando por diversas transformações, ou pelo menos terá que, mais cedo ou mais tarde, enfrentar novas situações que não eram previstas até há algum tempo. De ver-se, contudo, que o sistema está se preparando já para tais vicissitudes. Na área específica do Direito Comercial a desmaterialização dos títulos é uma realidade presente e inexorável. Os títulos de crédito se seus princípios vêm sofrendo nítidos abalos à medida que o processo de virtualização do crédito se concretiza. Os chamados títulos de crédito virtuais, que poderão em breve serem operacionados através de assinaturas digitais podem levar até mesmo à extinção dos tradicionais títulos, como o cheque, a duplicata, a nota promissória etc. o consagrado autor espanhol BROSETA⁽¹³⁾ já previa, ao escrever seu “Manual de Derecho Mercantil”, que os títulos valores estariam já sofrendo um processo de desaparecimento ou perda paulatina da importância, passando por uma verdadeira “crise” (“La crisis de los valores”). O autor argentino Celestino Arraia também já chegou a dissertar sobre o tema falando a respeito da “desmaterialización de los valores circulatórios”. Não obstante todo o ceticismo referentemente à essa matéria, o fato é que a insurgência dessa nova fase no “Velho Direito” trará benefícios à circulação do crédito de maneira geral, proporcionando uma revalorização de tradicionais conceitos. (ELIAS, 2002)

Tal aspecto tem importância em ser destacado na medida em que guarda estreita ligação com o nosso tema e com o que pretendemos abordar. Partindo disso, a execução dos títulos de créditos na Justiça do Trabalho tem hoje um terreno árido a ser percorrido.

DA EXECUÇÃO DE TÍTULOS DE CRÉDITOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO DECORRENTE DA RELAÇÃO DE TRABALHO

A doutrina e jurisprudência se assemelham muito quando a possibilidade da execução do título de crédito no âmbito da Justiça Laboral. Para melhor compreendermos o debate, destaca-se o posicionamento elucidativo e exemplificativo da posição majoritária: a Justiça do Trabalho não é competente para conhecer e julgar execução de título de crédito:

Títulos extrajudiciais não poderão ser cobrados na Justiça do Trabalho, como ocorre com cheques, notas promissórias, duplicatas etc. Documentos que não sejam considerados como títulos executivos judiciais não serão também executados no processo do trabalho, servirão apenas como meio de prova, dando origem a reclamação comum. É o caso da ação monitória, pois no processo do trabalho os documentos dão ensejo à execução e a monitória tem essa característica. O correto é a parte ajuizar a reclamação comum, juntando o documento pertinente e irá obter o título judicial. (MARTINS, 2004, p. 648/649)

Do mesmo modo, ainda que destacando apenas as exceções nos quais não se incluem os títulos de crédito:

O processo do trabalho considera título executório judicial a sentença e o termo de conciliação. O processo civil prevê títulos extrajudiciais autorizantes do processo de execução. O processo trabalhista não expressa previsão de execução fundada em título judicial; porém, caso se entenda que, com fundamento do CPC, art. 585, são títulos executivos judiciais o laudo arbitral, o documento público ou particular assinado pelo devedor e subscrito por duas testemunhas do qual conste a obrigação de pagar quantia determinada e o instrumento de transação referendado pelo Ministério Público, pela defensoria pública ou pelos advogados dos transatores, amplia-se a esfera dos títulos judiciais. (NASCIMENTO, 1999)

Observa-se que o professor Amauri Mascaro do Nascimento, ainda que resista com relação a execução de títulos de crédito na Justiça Laboral, assevera que é possível a execução de outros títulos extrajudiciais, podendo-se apontar aí uma possibilidade de que o tempo poderá demonstrar que aqueles institutos do Direito Cambial podem ser questionados na Especializada.

Mas há que se destacar, que outra parte da doutrina, ainda que minoritária, aponta a possibilidade da execução de título judicial no foro trabalhista. O primeiro que se destaca é o Iminente prof. Isis de Oliveira, que com a sua costumeira sapiência apresenta a seguinte possibilidade:

Em conclusão: promissória, cheque, letra de câmbio, dados ao empregado para pagar salários, férias, décimos terceiros, indenizações, etc., devem ser cobrados na Justiça do Trabalho, sujeitando-se o autor, evidentemente, à prova da causa debendi, quando, na defesa se pretender descaracterizar a razão de ser da obrigação assumida ao se emitir o título ou o cheque. De resto, é sempre um litígio entre empregado e empregador, conforme dispõe a Constituição Federal ao fixar a competência da Justiça do Trabalho em seu art. 142. (ALMEIDA, 1991, p. 525)

No entanto, não obstante a inteligência e saber do professor Isis de Oliveira, ainda é modesta quando ser possível a execução de título judicial no foro trabalhista, sendo que foi prolatada numa época em que a competência da Justiça do Trabalho era restritíssima, sem a magnitude que se observa nos dias atuais. Mas um aspecto ainda ficou devidamente mantido, a causa da emissão do título de crédito deve ter nascedouro na relação de trabalho.

Mas há que se destacar que a doutrina avança a cada dia, sendo que já encontra-se eco da possibilidade da execução de título de crédito, desde que esteja vinculada ao contrato de trabalho e não circule, propondo-se, apenas que sem estes dois requisitos, necessária lei que regulamente tal competência a teor do inciso IX, do art. 114, da CR/88. É o que se destaca:

Títulos de crédito: 72 Não é de competência da Justiça do Trabalho dar seguimento a ações de execução baseadas em títulos de créditos, ao menos em se tratando de títulos abstratos e desde que mantida a sua autonomia (sem vínculo do título com o contrato de trabalho), principalmente, ainda, quando tenha sido postos em circulação, sendo hipótese que exigiria lei ordinária, prevendo a competência, nos termos ao inc. IX do art. 114 da CF/88. (HERKENHOFF FILHO, 2006, p. 67)

Impõe-se apenas a condição de que o título de crédito tenha como causa a relação de trabalho, por imperiosa necessidade de que ele seja um reflexo daquele negócio jurídico, a justificar a sua execução numa Justiça Especializada, donde se aplica princípios e preceitos ímpares.

Chega-se ao ponto de que alinhando as exposições acima tem-se a situação de uma relação de trabalho, e não de emprego, poderia ser dirimida na Justiça do Trabalho tendo como objeto uma execução de título de crédito.

EXECUÇÃO DE TÍTULO DE CRÉDITO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO PERANTE A JUSTIÇA LABORATIVA

A discussão proposta é árdua e, poderia se dizer, perigosa, mas acreditamos que é imperioso a criação de um fórum de discussões sobre o tema ora analisado.

Ainda se terá inúmeras discussões sobre a real extensão da competência da Justiça do Trabalho, em razão da nova redação do art. 114 trazida pela Emenda Constitucional n. 45/04. Inegável que esta disposição constitucional vem, sim, definir a ampliar o foro de atuação da Justiça Laboral para toda a relação de trabalho, sendo que nesta há a necessidade de impor a existência da personalidade e subordinação. Ora, existem no mundo de hoje várias relações negociais em que não são empregatícias, mas se cunham no trabalho, no empenho físico ou mental de um ser humano para outro ser humano ou de criação intelectual do homem. E tal relação há que ser discutida no âmbito da Justiça do Trabalho.

Destaca-se a conclusão do artigo da mestranda em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais Juliana Portilho Floriani, sob a coordenação do prof. Maurício Godinho Delgado e outros:

Apesar de a definição de relação do trabalho lato sensu, no ramo justrabalhista, ainda estar em construção, inicialmente se afirma que o único elemento fático-jurídico competente da relação de emprego capaz de influir na conceituação de relação de trabalho lato sensu pra fins de definição da competência da Justiça do Trabalho é o trabalho prestado por pessoa física.

A ausência dos demais elementos fático-jurídicos em uma relação de trabalho não a descaracteriza. Além disso, o fato de se estabelecer requisitos como a onerosidade ou o da não-eventualidade para fins de definição da competência da Justiça do Trabalho para julgamento de relações de trabalho lato sensu afastaria de sua competência contratos de trabalho que são muito próximos ao contrato de emprego, tais como o trabalho voluntário, o contrário de estágio e trabalho eventual, o que não se justificaria.

Pelo exposto na segunda parte deste capítulo, passa a se da competência da Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas do contrato de mandato, do contrato de parceria rural, do contrato de sociedade quando a prestação do trabalho se der por pessoa física e os conflitos advierem da prestação de trabalho e/ou do recebimento da parcela pro labore, e do contrato de representação comercial quando a prestação se der por pessoa física. (FLORIANI, GODINHO –coord.-, 2005, p. 192/193)

Ora, partindo-se do entendimento acima, as citadas relações de trabalho, de cunho exemplificativo diante a diversidade dos negócios jurídicos, podem ser pactuadas mediante a contraprestação por título de crédito. Decorrente da última exposição acima, verifica-se que nas relações de emprego é possível a execução do título de crédito quando tem nascedouro naquele negócio. Com isso, se a relação de trabalho, repita-se, em sendo em títulos de crédito, perfeitamente possível a sua execução na Justiça Laboral, em perfeita consonância com o inciso IX, do art. 114, da Carta Magna, independentemente de formalização legal, já que os Tribunais trabalhistas pátrios vem no decorrer da sua existência avançando cada dia mais em atenção ao fato social.

CONCLUSÃO

Este trabalho partiu de uma premissa da nova definição da competência da Justiça do Trabalho, agora para dirimir conflitos oriundos da relação de trabalho e visualizou a possibilidade de que em razão disso, em sendo este negócio pactuado por meio de um título de crédito possível a sua execução no âmbito daquela Especializada.

O debate não se finda, principalmente com relação a nova competência da Especializada, mas acredita-se que, pelo histórico do Direito do Trabalho este está atento aos novos fatos humanos, aplicando os seus princípios que se caracterizam por uma busca de um maior bem estar social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO;

CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO DE 2002;

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988;

COUTINHO, Grijalbo Fernandesd (Coord.); FAVA, Marcos Neves (Coord.): *Nova competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005;

ELIAS, Paulo de Sá; CAMARGO, José Alberto de et al. Título valores. Aspectos do projeto do Código Civil da Argentina e o fenômeno da desmaterialização. *Jus Navigandi*, Teresina, a. 6, n. 54, fev. 2002, Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2680>. Acesso em: 30 nov. 2005;

DELGADO, Maurício Godinho: *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed., São Paulo: Editora LTr, 2004, 1471p.;

DELGADO, Maurício Godinho (Coord.), TEODORO, Maria Cecília Máximo (Coord.); PEREIRA, Vanessa dos Reis: *Relação de Trabalho, fundamentos interpretativos para a nova competência da Justiça do Trabalho*. 1ª ed., São Paulo: editora LTr., 2005, 214 p.;

GLIGLIO, Wagner D., CORRÊA, Cláudia Giglio Veltir. *Direito processo do trabalho*. 15ª. ed., São Paulo: Saraiva, 2005, 683p.;

HERKNHOFF F., Helio Estellita: *Nova competência da Justiça do Trabalho*. 1ª.ed., Rio de Janeiro: Editora Lúmen Júris, 2006, 272 p.;

MARTINS, Sérgio Pinto: *Direito processual do trabalho*. 21ª. ed. São Paulo: Atlas, 2004, 723 p.;

NASCIMENTO, Amauri Mascaro: *Curso de direito processual do trabalho*. 19ª. ed. São Paulo: Saraiva, 668 p.;

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Títulos de Crédito e outros títulos executivos*. São Paulo: Saraiva, 1986;

Sites: www.mg.trt.gov.br e www.tst.gov.br