

## CAPÍTULO 47

# EXECUÇÃO DA SENTENÇA LABORAL

Bernardo DA GAMA LOBO XAVIER

SUMÁRIO: I. *Introdução*. II. *A decisão Judicial Exequenda*. III. *Presupostos da acção executiva*. IV. *Acção executiva*. V. *Recursos*. VI. *Pendência e efectividade da execução laboral*.

### I. INTRODUÇÃO

1. A execução da sentença como efectivação material coactiva de decisão judicial “é uma etapa necessária da jurisdição” (Montero Aroca), correspondendo à realização da garantia dos direitos. Com razão interrogava Sócrates: “Crês que um Estado possa subsistir e não, pelo contrário, destruir-se quando as sentenças nele proferidas pelos juizes forem desprovidas de força e os indivíduos lhes puderem recusar obediência?”

A execução da sentença reporta-se a um sistema processual em que se afasta parcialmente a regra da paridade dos intervenientes ou contraditório. No processo executivo visa-se a satisfação do direito do exequente, através de operações relativamente a um direito já declarado pelo tribunal.

Esta prioridade dada aos interesses do exequente só pode ser reforçada nos casos da execução da sentença laboral: na verdade, aí praticamente em todos os casos é o trabalhador o exequente, o que assume muitas vezes “características dramáticas”; “a trágica realidade da jurisdição do trabalho comprova-se [...] na frequência com que o juiz se vê obrigado a compulsar, valorizar e atender as necessidades de existência do trabalhador enquanto homem” (Russomano). Está-se, na verdade, em presença de direitos ligados à sobrevivência de pessoa do trabalhador e direitos, de resto, muitas vezes irrenunciáveis, traço que tem bastante influencia na marcha do próprio processo executivo.

2. A convergência des posições do exequente e do trabalhador, a irrenunciabilidade dos direitos em causa e o seu carácter, muitas vezes alimentar, postulam um processo submetido a maior celeridade e simplicidade e com

grande abertura à oficiosidade. Estes princípios foram enfatizados em vários Congressos Iberoamericanos de Direito do Trabalho (especialmente nos três primeiros). Modernamente, temperam-se esses princípios com o da consideração dos interesses de todos os trabalhadores da empresa, quando esta possa ser posta em perigo de sobrevivência pelo facto da execução.

3. O princípio geral do direito processual do trabalho de modicidade de custas (ou até gratuidade) é afastado, já que as despesas processuais correm por conta do executado (empregador). Contudo, deverá ser retomado se não forem encontrados bens, para que o trabalhador se não arrisque a, para além de perder a substância do crédito, ficar responsável por custas.

## II. A DECISÃO JUDICIAL EXEQUENDA

1. A matéria da sentença laboral é variável de sistema para sistema e depende naturalmente da competência que em cada país tenham os tribunais do trabalho e do sistema processual específico laboral, sabido que em quase toda a parte existem tribunais de trabalho, de competência especializada, e normas processuais específicas (códigos de processo de trabalho): é regra que sejam também estes tribunais (e não os comuns) os competentes para a acção executiva laboral.

A acção declarativa da competência dos tribunais do trabalho engloba sempre as matérias relativas ao contrato individual de trabalho e às convenções colectivas. Muitas vezes os tribunais do trabalho são competentes para o contencioso da segurança social e o dos infortúnios laborais (quando autonomizadas desta). O contencioso ligado à organização interna das associações sindicais ou patronais e aos seus conflitos (jurídicos ou de interesses) é também muitas vezes da competência dos tribunais do trabalho. Lembra-se que, em alguns países, os tribunais do trabalho são competentes para emitir sentenças normativas, que valem como convenções colectivas de trabalho. Portanto, a matéria da execução reporta-se às sentenças laborais conforme o respectivo âmbito. Nos casos em que os tribunais do trabalho têm também competência penal (multas por contra ordenações laborais), aplicar-se-ão as normas de execução das penas do direito penal e processual penal.

2. A sentença laboral, para efeitos de execução, devem equiparar-se outras decisões, principalmente as que relevam de órgãos de conciliação ou de arbitragem.

É frequente que outros títulos executivos possam também basear a execução laboral.

3. Tipos de sentenças laborais exequendas. A. As decisões judiciais provisórias no âmbito dos procedimentos cautelares são ainda executáveis. Têm especial relevo aqui as suspensões de despedimentos a certas atribuições patrimoniais de carácter alimentar pagas ao trabalhador por conta do resultado da decisão judicial, principalmente nos casos de acidentes de trabalho. A execução da decisões relativas a providência cautelares, faz-se normalmente através de astreintes.

B. As sentenças finais podem ser executadas mesmo quando não definitivas, sendo princípio fundamental do direito processual do trabalho o carácter não suspensivo mas meramente devolutivo do recurso.

Fica em aberto o problema de caução a prestar pelo exequente no caso das sentenças não definitivas ou não firmes. Os vários países têm expedientes vários para garantir a disponibilidade imediata pelo trabalhador, no todo ou na parte, do quantitativo fixado por sentença pendente de recurso. Assim, assunção da responsabilidade por Fundos especiais de garantia dos levantamentos do trabalhador, em caso de recurso com efeito devolutivo, pagamentos provisórios por conta desses Fundos no caso de recurso com efeitos suspensivos, ed cetera. Essas antecipações também podem ser garantidas pelo Estado.

No caso de recursos com efeito meramente devolutivo o trabalhador pode instaurar execução e ser pago. Diz-se nestes casos ou que a execução e provisória ou então que a execução se extinguirá ou modificará a sentença definitiva altere o ja julgado. Contudo, por efeito de recurso e da revogação total ou parcial da sentença que lhe tinha sido favorável, o trabalhador que obteve pagamento do empregador directamente ou através de execução provisória ou através do Fundo, ficará naturalmente obrigado a reintegrar o quantitativo pago. A entidade que tiver abonado esse antecipação fica naturalmente com título executivo para a reintegração.

Em certos países são concedidas moratórias ao trabalhador, se a realização coactiva da reintegração da antecipação lhe causar prejuízo grave.

Procura-se estabelecer também que a execução não sofra qualquer atraso na parte respectiva quando o recurso disser respeito apenas a uma outra parte da sentença.

C. A execução das sentenças reporta-se naturalmente a sentenças condenatórias. As acções de simples apreciação não envolvem, por definição, execução. Já o mesmo não ocorrerá com algumas acções constitutivas, ainda que a realização efectiva da sentença esteja mais facilitada: o caso mais importante é o das sentenças normativas (Brasil), para cuja execução basta a publicação para funcionarem como normas colectivas. No que se refere às acções de impugnação de despedimento, o seu carácter constitutivo (declarar inválido o

despedimento e subsistente a relação do trabalho) não é incompatível com o seu funcionamento como sentença condenatória implícita, constringindo o empresário a readmitir o trabalhador e a pagar os futuros salários.

D. O sistema processual do trabalho dirige-se sobretudo a actuar relativamente a sentenças condenatórias em quantia certa, *rectius*, líquida estabelecendo não raro os códigos do proceso de trabalho que as decisões devem fixar a condenação em quantia certa, *rectius*, líquida.

De qualquer modo, quando a condenação for em parte líquida e em parte ilíquida deverá seguir a execução a forma correspondente à primeira nessa mesma parte, podendo correr imediatamente.

E. Naturalmente que não são em absoluto líquidas as condenações em prestações periódicas futuras, muito frequentes no processo do trabalho (indenizações por acidente, diferenças salariais, reintegração). A execução, se bem que possa compreender as prestações que se venceram depois da sentença condenatória e durante o processo executivo, impossibilita-se naturalmente, exinto este. Por isso, os códigos de processo do trabalho dispõem muitas vezes no sentido de a execução se renovar quanto a sentença tenha trato sucessivo. Em alguns casos dispõe-se que o empregador deverá demonstrar mensualmente o pagamento das prestações periódicas (ou ao menos a inicial ou iniciais relativas ao período subsequente à sentença).

### III. PRESSUPOSTOS DA ACÇÃO EXECUTIVA

#### 1. *Título executivo*

No caso, a sentença laboral ou título equiparada. (v. II.)

#### 2. *Obrigaçào certa e exigível*

Como a acção executiva supõe o incumprimento, a obrigaçào deve ser certa (v. g. deve ter sido operada a escolha nas obrigações alternativas) e exigível (v. g. não deve estar dependente de condiçào ou de termo). Como é óbvio o direito não deve ter caducado por ter transcorrido o prazo legalmente fixado para intentar a acção (quando exista) como também não deve estar prescrito.

#### 3. *Tribunal competente*

A regra é a da unidade de jurisdição, *i. e.*, a de ser competente para a execução o tribunal que proferiu a sentença de primeira instância e, portanto,

o tribunal do trabalho. Assegurar-se assim uma maior celeridade, a comodidade do exequente e o próprio prestígio do órgão judicial cuja decisão se executa.

#### 4. *Impulso processual*

Regra geral as execuções não laborais devem ser requeridas. No caso das sentenças laborais, pondera-se a fragilidade económica do trabalhador e o carácter irrenunciável e vital dos seus direitos, desonerando-o a lei do processo dos encargos emergentes da iniciativa da acção executiva. É, pois, frequente que a execução seja impulsionada *ex officio* pelo tribunal e que este actue em benefício de exequente, pelo menos quando há uma condenação líquida. Nestes casos, o exequente poderá prescindir da execução se os direitos forem renunciáveis ou disponíveis (este conceito tem latitude varável conforme os sistemas). Caberá ao empregador demonstrar que deu cumprimento à obrigação em que foi condenado, sob pena de à acção declaratória seguir automaticamente a acção executiva.

#### 5. *Legitimidade*

A. É exequente quem figura como beneficiário da decisão judicial e executado o réu condenado na sentença, devendo ter-se em conta os fenómenos de sucessão. Os grandes problemas que se levantam têm a ver, no caso específico laboral, como a sucessão do empregador quando este tenha transmitido a empresa. Os sistemas dos vários países esforçam-se por responsabilizar (também) o transmissário da empresa.

B. Constitui também um problema considerável o da execução no caso de cônjuges, sobretudo quanto a acção declaratória não tiver sido intentada contra o empregador individual e também contra o respectivo cônjuge.

Os sistemas preocupam-se com que haja possibilidade de efectivar a responsabilidade do empresário relativamente à sua parte nos bens comuns do casal.

C. É frequente encontrarem-se disposições especiais quanto à pluralidade de partes —litisconsórcio e coligação.

#### IV. ACÇÃO EXECUTIVA

##### 1. *Execução de condenação em quantia certa*

A. É este o paradigma do processo de trabalho, que deverá tender à condenação em quantia certa, para dar segurança, consistência e celeridade aos direitos dos trabalhadores. É nestes casos que é possível uma execução *ex officio* quando o empregador não demonstre ter dado cumprimento num certo prazo (v. g. um mês) à sentença condenatória. Os sistemas consagram frequentemente que a acção executiva se inicie mesmo sem despacho do juiz e sem citação do executado, não havendo os trâmites iniciais do processo comum (que muitas vezes fazem degenerar a acção executiva num novo processo declaratório) e cabendo logo nomeação de bens à penhora. Em alguns países, o congestionamento dos tribunais não permite o adequado funcionamento da regra do impulso processual *ex officio*. Em outros países é feita uma intimação do pagamento ao executado, com curto prazo para cumprimento.

B. A nomeação de bens à penhora è um momento importante na fase de execução, permitindo-se em muitos países nestes casos que o trabalhador nomeie bens do empregador à penhora logo na sequência de notificação dos serviços do tribunal junto aos quais não foi demonstrado o cumprimento da sentença condenatória. Tratando-se de acto não jurisdicional esta notificação é automática.

Nos casos de execução *ex officio* é também frequente que o tribunal assuma o encargo de procurar os bens do executado, efectuando as necessárias diligências. O exequente trabalhador também pode solicitar ao tribunal a promoção dessas diligências.

C. A penhora corresponde à apreensão dos bens, que tem como acto preparatório a nomeação já referida, que é em princípio um acto das partes, mas que no foro laboral pode ser também acto do tribunal.

A penhora é ordenada pelo juiz, ficando os respectivos bens afectados à realização do crédito do exequente e o executado privado dos poderes de disposição sobre os bens penhorados. Em regra é nomeado um depositário para a guarda, conservação e apresentação dos bens penhorados.

D. É em regra depois do despacho do juiz no sentido da penhora que o executado pode fazer a sua oposição à execução (v. g. vindo deduzir a ilegitimidade do exequente, ou qualquer facto extintivo ou modificativo subsequente à sentença). Esta oposição estará sujeita ao contraditório e o juiz, depois de observadas as diligências necessárias, decidirá.

Em princípio os sistemas dos vários países não aceitam que a oposição suspenda a marcha do processo executivo, a menos que seja prestada caução.

Poderá haver também oposição aos actos executivos (v. g. embargos de terceiros).

E. Efectuada a penhora, há que cuidar de interesses de terceiros, que são os outros credores, às vezes o cônjuge do executado e, no processo laboral, relativamente a certos bens, os outros trabalhadores da empresa.

A intervenção de outros credores tem a ver com a própria situação e privilégios dos créditos do trabalhador. É tendência dos vários ordenamentos conferir aos trabalhadores certos privilégios relativamente aos seus créditos e, no processo executivo, defendê-los da intervençã de outros credores, com excepção daqueles que gozam de qualquer garantia real sobre o bem penhorado (há países em que os créditos laborais são equiparados a créditos hipotecários ou até preferem a estes).

A intervenção do cônjuge é também restringida.

Quanto aos outros trabalhadores, também interessados, as soluções são diversas, mas muitas vezes está consignada a audiçã dos órgãos representativos dos trabalhadores quando a penhora tiver recaído num bem fundamental para o exercício da actividade empresarial.

F. A intervenção de outros credores dá origem à verificação e gradação de créditos em termos estabelecidos no processo comum, ainda que se observe a tendência de vários países de conceder especiais privilégios ao exequente trabalhador.

G. As situações de falência ou insolvência (insuficiência de recursos) do empregador têm, na generalidade dos países, um tratamento que permite a defesa dos trabalhadores, assegurando-se a permanência dos contratos e o pagamento das remunerações.

Quanto aos trabalhadores exequentes, os vários ordenamentos jurídicos intentam estabelecer sistemas de protecção de modo a que se consigam efectivar os respectivos créditos.

Quer para os trabalhadores em geral, quer para os exequentes funcionam em muitos casos Fundos de Garantia.

H. Os Fundos de Garantia, existentes em muitos países (sendo mesmo objeto de prescrições internacionais, como é caso da CE), têm uma influência muito importante no processo executivo. Na verdade, para além de cobrirem os créditos de salários dos trabalhadores relativos aos meses próximos da declaração de falência ou insolvência, os Fundos de Garantia permitem a satisfação provisória dos créditos do exequente e os eventuais encargos por custas,

se não forem encontrados bens no património do executado. Algumas legislações prevêem a audição desses Fundos de Garantia no processo executivo.

I. A venda executiva dos bens penhorados ou a adjudicação destes ao credor, ou a consignação dos seus rendimentos, destina-se à satisfação do direito de exequente, havendo em alguns sistemas uma aceleração do processo, prescindindo-se de certas formalidades.

J. A execução extingue-se principalmente pelo pagamento coercivo ou então pelo facto do pagamento do executado (ou de terceiro). Há casos em que existe uma sentença que põe termo à execução, prescindindo-se dessa sentença em outros.

## 2. *Execução de condenação por quantia não certa*

A. A questão dogmática de saber se a liquidação é ou não fase da própria execução da sentença tem assumido soluções diversas. Muito embora haja tendência a motivar o tribunal a condenar em quantia certa, muitas vezes tal não é possível, por haver lugar a complicados cálculos ou por outras razões. Nem sempre o trabalhador possui todos os dados comprovativos do direito que alega e há, por outro lado, razões de celeridade e de economia que obstam a que se proceda uma liquidação através de peritagens demoradas e custosas quanto a direitos controvertidos relativamente aos quais não se sabe com segurança se tal será necessário. Assim se insere uma etapa declarativa ou cognitiva (Couture) num processo operatório como é o da execução.

B. No caso de a sentença não ser líquida e, como acontece, remeter a liquidação para a execução, o exequente deverá especificar em requerimento inicial os valores que considere compreendidos na condenação da sentença e concluir por um pedido líquido. O executado será citado para contestar, intervirão peritos podendo desencadear-se um processo demorado, que às vezes toma visos de verdadeiro processo declaratório. Para o evitar, além da primazia dada às decisões por quantia certa, procura-se dar celeridade à liquidação nesta forma de processo.

C. É, portanto, frequente —mesmo nas legislações que estabelecem o princípio da oficiosidade da execução— que ele se atenua neste tipo de processos, pelo que, em alguns casos, haverá um requerimento do exequente, assegurando-se o contraditório do executado.



### 3. Reintegração do trabalhador despedido

Em muitas legislações superou-se o princípio do *nemo ad facta cogi potest* aceitando-se a estabilidade do trabalhador cujo despedimento foi anulando e forçando-se a entidade patronal a recebê-lo na empresa. Em certos casos, tal reintegração poderá ser substituída (antes ou na pendência do processo executivo) por uma indemnização, aplicando-se então o que se disse anteriormente.

Nos casos em que o trabalhador deseja a efectiva reintegração, os sistemas variam. Uns, reconhecendo a existência do vínculo e a invalidade do despedimento, aparelham aparelham providências executivas de modo a que as retribuições continuem a ser pagas. Outros sistemas, mais eficazes, estabelecem ou *astreintes* ou sanções pecuniárias compulsórias (v. *infra* número 4) por cada dia em que o empresário deixa o trabalhador sem o admitir na empresa.

### 4. Outras execuções de condenação em prestação de facto

A. Na relação do trabalho é muito fácil que surjam direitos que envolvem a condenação na prestação de um facto (normalmente infungível). Para além do que se refere em 3 (reintegração do trabalhador), outras situações haverá ligadas ao direito à promoção, ou ao reconhecimento de uma certa categoria profissional. Desde há muito que o problema se coloca também quanto a certos deveres patronais de emitir declarações e comprovações.

Nos casos em que se entende que a trabalhador tem direito à ocupação efectiva (isto é, que a entidade patronal deve proporcionar-lhe efectivamente condições de desempenhar o trabalho) põe-se igualmente os problemas ligados à execução da respectiva sentença.

O incremento no direito dos trabalhadores à informação (por exemplo, todos os países da CE aceitam um amplíssimo direito à informação do trabalhador) coloca a questão de o executar, quando violado.

B. Parece evidente que na execução de condenações em prestações de facto positivo (normalmente infungível) a não cumprimento do empregador ou pode dar lugar a uma conversão (cálculo do dano sofrido em quantia certa e procedimento executivo) ou uma motivação do cumprimento através das chamadas *astreintes*.

São meios, como a multa, a prisão ou prestações pecuniárias em favor do credor através das quais se procura determinar o devedor ao cumprimento com a ameaça de uma lesão do seu interesse mais grave do que aqueles que lhe causaria o cumprimento (Carnelutti).

Muitas vezes considerados fora do quadro dogmático da execução, as *astreintes* têm uma importância decisiva no cumprimento das sentenças laborais (“terapêutica heróica”, como refere Russomano).

### 5. *Condenações relativas a comportamento anti-sindical*

Proferidas em acções dos trabalhadores ou das organizações sindicais destinadas a reprimir certos comportamentos anti-sindicais dos empregadores, ou a obter contra esses comportamentos protecção, as sentenças condenatórias têm execução em moldes do processo penal, quando aplicam penas, ou então são executadas através de *astreintes*.

### 6. *Condenações relativas a infracções de normas sobre higiene e segurança laboral*

Aqui é mais frequente as acções serem movidas pela própria administração do Estado, traduzindo-se as condenações em penas e, às vezes, na promoção de obras, na aquisição de certos equipamentos, ed cetera, nestes últimos casos devendo a sentença fixar um prazo. Aplicam-se a estas últimas hipóteses o sistema processual próprio da prestação de facto positivo.

### 7. *Execução penal laboral*

É frequente que as acções laborais tenham carácter penal nos casos de infracções ao direito de protecção dos trabalhadores ou que, em muitos outros casos, assumam também uma vertente penal (à condenação do empregador em indemnização ao trabalhador acresce uma multa). Seguem-se, para a respectiva execução, os princípios próprios para a execução das penas ou através de um sistema executivo conduzido pela administração pública (Inspecção do Trabalho).

### 8. *Outras execuções*

O contencioso laboral relativo à segurança social é cada vez mais em toda a parte um processo administrativo. Quando certos riscos sociais —como os acidentes de trabalho e doenças profissionais— estão, como em certos países, fora do sistema da segurança social e continuam na esfera da responsabilidade

do empregador dão origem a processos laborais, com um sistema executivo próprio.

São variáveis os sistemas quanto ao contencioso interno das associações sindicais e de empregadores.

Outras acções executivas, como as relativas à execução para entrega de coisa certa, não parecem dar lugar a questões especiais.

## V. RECURSOS

Muito embora estejam em geral limitados na acção executiva, e muito principalmente na emergente de sentença laboral, há recursos de certas decisões de mérito, ainda que com efeitos devolutivos. Os outros recursos, relativos a decisões interlocutórias, serão intentados apenas na fase de recurso da decisão final.

## VI. PENDÊNCIA E EFECTIVIDADE DA EXECUÇÃO LABORAL

A execução da decisão judicial laboral deve ser especialmente célere e consagrar a efectivação do direito do exequente. Contudo, é frequente os trabalhadores não terem possibilidade de executar os seus créditos, por concorrerem com credores com privilégio superior. O tempo de pendência de acções executivas laborais é considerável, muitas vezes, em média, superior a um ano. Em certos sistemas, funciona uma correcção monetária para compensar o exequente da depreciação da quantia executada.