



Antônio Neto da Lapa

Guia Prático
PARA **EFETIVIDADE**
DA EXECUÇÃO

Descubra o patrimônio oculto do devedor

5ª edição

Revista e atualizada

2025

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

QUESTÕES PRÁTICAS INICIAIS SOBRE EXECUÇÃO TRABALHISTA

1.1 NORMAS APLICÁVEIS NA EXECUÇÃO TRABALHISTA

Com a fase de execução dos títulos executivos judiciais busca-se identificar do ponto de vista matemático o valor em dinheiro que é devido à parte vencedora do processo trabalhista.

Portanto, liquidar o processo trabalhista equivale a traduzir financeiramente o ato decisório que defere alguma(s) parcela(s) e/ou direito(s) a uma das partes.

Por exemplo, quando o Juiz defere 10 horas extras mensais, durante o período de 03 anos de um vínculo de emprego, mostra-se necessário calcular o valor de cada hora extra de acordo com o salário do empregado, aplicar os juros de mora e a correção monetária para, finalmente, chegar ao valor devido (*quantum debeatur*).

Na execução do processo do trabalho aplicam-se os artigos 876 e seguintes da CLT. Supletivamente, aplica-se a Lei de Execução Fiscal (Lei nº 6.830/80), conforme prescreve o artigo 889 da CLT:

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

Se após recorrer-se à Lei de Execuções Fiscais ainda assim restar alguma omissão, então aplicar-se-á o Código de Processo Civil, Lei 13.105 de 16 de março de 2015, conforme permitido pelo artigo 1º da Lei de Execuções Fiscais.

Na prática processual, a Lei de Execuções Fiscais tem tido pouca aplicabilidade, ao passo que o CPC, por ser mais moderno e atual, apresenta profícua aplicação na seara processual trabalhista, tanto de forma supletiva, quanto de forma subsidiária, conforme artigo 15 do CPC: *“na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente”*.

Pensamos que o Direito Processual do Trabalho tem como missão propiciar e efetivar um acesso à justiça que tenha como característica principal a celeridade, diante da natureza alimentar do crédito que está sendo debatido na arena judicial.

Assim, tendo em vista os Princípios Constitucionais que orientam o processo, devemos fugir de uma interpretação isolada da CLT para evitar a violação da garantia de razoável duração do processo, inclusive porque o processo do trabalho foi criado, inicialmente, com a promulgação da CLT em primeiro de maio de 1943. Desde então, o processo laboral aumentou em demasia sua

demanda e complexidade, fazendo com que nossa CLT, em alguns temas (**como é o caso da execução**), perdesse um pouco da tão sonhada efetividade.

A aproximação do Direito Processual Civil, ao contrário do que pensam alguns, não põe em risco a autonomia do Processo Trabalhista, uma vez que se trata tão somente de um aproveitamento da sinergia existente entre estes dois ramos, até porque, o processo civil, em algumas situações, também se inspirou no ramo trabalhista, constituindo-se em verdadeira via de mão de dupla.

Nesses termos, o processo civil poderá ser aplicado na execução trabalhista em duas hipóteses:

- Nos casos de omissão da CLT e desde que exista compatibilidade com os princípios do Direito Processual do Trabalho;
- Mesmo nos casos em que a CLT não for omissa, o processo civil poderá ser aplicado, **desde que suas normas sejam mais efetivas** que as celetistas e que sejam compatíveis com os princípios do processo trabalhista.

Com igual pensamento encontramos os enunciados n° 91 e 92 do Fórum Nacional de Processo do Trabalho:

91) Diante da previsão de aplicação supletiva do CPC ao Processo do Trabalho (art. 15), o requisito da compatibilidade, previsto nos arts. 769 e 889 da CLT, deve ser interpretado no sentido da **máxima efetividade da Jurisdição Trabalhista**.

92) Na aplicação supletiva do CPC ao Processo do Trabalho, em caso de omissão parcial, **o requisito da compatibilidade é mais relevante que o requisito da omissão**, respeitados os princípios do Processo do Trabalho. – Grifou-se

1.2 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS À EXECUÇÃO TRABALHISTA

Toda a ciência jurídica se estrutura sobre normas e princípios. Estes, a nosso sentir, são superiores às normas, vez que essas, via de regra, tratam de temas específicos, regulando-os. Os princípios, por sua vez, são diretrizes essenciais que informam todo o sistema jurídico, guiando, até mesmo, o legislador na atividade de produção das normas jurídicas, a fim de que estas não violem os princípios basilares do judiciário.

Em resumo, os princípios representam o espírito, a essência, dos sistemas jurídicos nos quais se encontram ancorados, logo toda atividade legislativa deve obedecer aos valores representados pelos princípios jurídicos, que são verdadeiros faróis para guiar o legislador, o intérprete e o aplicador da norma jurídica.

Evidenciada a importância dos princípios jurídicos, passemos à análise dos princípios que possuem mais relevância na prática processual relativa à fase de execução trabalhista.

1.2.1 Princípio da Primazia do Credor Trabalhista

Existe uma máxima, que traduz este princípio, repetida em quase toda a doutrina: *“a execução trabalhista se faz no interesse do credor”*. Tal afirmação representa uma verdade premente, afinal o credor trabalhista, geralmente, além de possuir um crédito de natureza alimentar, possui um título com força executiva, sendo que o cumprimento do quanto certificado no título deve ser implementado com máxima celeridade.

Trata-se de um princípio com grande força interpretativa e muito similar ao princípio de direito material do trabalho denominado de princípio protetivo, já que, assim como este, serve para enunciar que havendo algum conflito na aplicação ou na

interpretação das normas, deve-se privilegiar aquela que seja mais benéfica ao exequente.

Segue jurisprudência sobre o tema:

AGRAVO DE PETIÇÃO. **PRIMAZIA DO CREDOR TRABALHISTA. SATISFAÇÃO DA EXECUÇÃO. NATUREZA ALIMENTAR DO CRÉDITO.** – **O princípio que deve prevalecer é o de que a execução será feita com vistas ao interesse do credor**, em conformidade com o disposto no artigo 797 do CPC/2015, para posteriormente, avaliar-se e, ainda, buscar harmonizar interesses quanto à onerosidade sobre o patrimônio do devedor. Assim, sendo a prioridade na execução a satisfação do crédito do exequente e não tendo sido comprovada pelo devedor a hipótese de impenhorabilidade do bem que garante o juízo, nem tendo sido apresentado outro bem livre e desembaraçado hábil a satisfazer a execução, mantém-se a penhora. Agravo de petição improvido. (TRT 6º – 0001050-41.2017.5.06.0271, Redator: Fabio André de Farias, Data de julgamento: 11/08/2020, Segunda Turma, Data da assinatura: 11/08/2020) – Grifo nosso

1.2.2 Princípio da Menor Onerosidade para o Devedor e Princípio da Patrimonialidade

O fundamento legal do princípio em comento encontra-se no artigo 805 do CPC, que, a nosso ver, possui aplicação subsidiária na execução trabalhista. Segundo o caderno processual civil, sempre que a execução puder ser promovida por vários meios, o juiz determinará que se faça pelo modo menos gravoso ao executado.

Não vemos, no caso, nenhum privilégio para o executado/devedor, afinal a execução se processará normalmente, com total

eficácia, havendo tão somente uma opção menos gravosa para o devedor e que, ao mesmo tempo, nenhum prejuízo trará ao exequente.

Como o processo não é lugar para vingança privada e “birras” injustificadas, não observamos motivo justo para que o princípio em tela não tenha eficácia na seara trabalhista.

Cabe registrar que o parágrafo único do artigo 805 do CPC, deixou sob a responsabilidade do devedor indicar meios mais eficazes e que lhe sejam menos onerosos, sempre que invocar o princípio em estudo, sob pena de manutenção dos atos executivos já determinados pelo Juízo.

Logo, caberá ao devedor demonstrar a existência de um cenário patrimonial passível de execução e que lhe seja menos gravoso, sem, concomitantemente, retirar a eficácia da medida executiva.

Embora ainda não se trate de tema absolutamente pacífico, e que será aprofundado em outro momento desta obra, adiantamos que existem várias decisões em nosso país permitindo, por exemplo, a suspensão da Carteira Nacional de Habilitação (CNH), uma vez que tal conduta, para esta vertente jurisprudencial, não chegaria a violar o princípio da menor onerosidade para o executado:

SUSPENSÃO DE CNH DE DEVEDOR TRABALHISTA. APLICAÇÃO DO ART. 139, III DO CPC. INEXISTÊNCIA DE ATO ILEGAL E DE VIOLAÇÃO DO DIREITO DE IR E VIR. A determinação de suspensão e apreensão da CNH dos sócios executados, depois de exauridas, em face da empresa e dos sócios, todas as tentativas de satisfação do débito executado, não constitui ato ilícito. A matéria está disciplinada no art. 139, III do CPC, dispositivo aplicado subsidiariamente ao processo de execução trabalhista tanto por força do art. 15 do CPC quanto do art. 3º, III da Instrução Normativa nº 39/2016

do c. TST. Ademais, a restrição não impede o direito de ir e vir, uma vez que a parte pode utilizar-se de outros meios para locomover-se. Agravo de petição a que se dá provimento. (TRT18, AP – 0056600-93.2005.5.18.0081, Rel. EUGENIO JOSE CESARIO ROSA, 2ª TURMA, 20/03/2019).

O **princípio da patrimonialidade**, por seu turno, serve para orientar a execução no sentido de que sua finalidade é operar constrições sobre os bens do devedor, quer presentes, quer futuros, mas nunca sobre a pessoa do devedor. Por tal razão, um devedor de verbas trabalhistas não poderá ser detido por causa do inadimplemento das mesmas.

Determinado setor doutrinário, do qual discordamos, entende que a suspensão da CNH e/ou apreensão do passaporte, seriam ilegais, dentre outras razões, porque violaria o princípio da patrimonialidade, tratando-se de uma punição contra a pessoa do devedor. Mais uma vez lembramos que o tema será debatido de forma mais profunda, em momento posterior dessa obra.

1.2.3 Princípio do Título e da Adstrição da Execução ao Título

Não há como existir, de forma válida, uma execução judicial sem um prévio título que a dê suporte. Incide aqui o famoso brocardo jurídico *nulla executio sine titulo*, que significa, em uma tradução livre, “é nula a execução sem um título que a respalde”.

O artigo 876 da CLT cita, de forma exemplificativa, alguns títulos executivos:

Art. 876: As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho

e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executada pela forma estabelecida neste Capítulo.

O CPC, por sua vez, no artigo 783, ensina que a ação de cobrança de crédito será lastreada **sempre** em um título de obrigação certa, líquida e exigível.

Outro aspecto sobremaneira importante diz respeito à adstrição da sentença ao título (também conhecido como Princípio da Fidelidade do Título), afinal a execução, em seus cálculos de liquidação, deve observar todos os parâmetros descritos no título executivo.

A propósito, tratando dos títulos executivos judiciais, o artigo 879, §1º, da CLT, afirma que na liquidação, não se poderá modificar, ou inovar, a sentença liquidanda nem discutir matéria pertinente à causa principal, justamente por causa do princípio da adstrição da execução ao título.

Segue uma jurisprudência sobre o assunto:

EXECUÇÃO. DILIGÊNCIA SOLICITADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. INAPLICABILIDADE DOS EFEITOS DA REVELIA AOS INCIDENTES DE EXECUÇÃO. PRINCÍPIO DA ADSTRIÇÃO AO TÍTULO EXECUTIVO. A impugnação à execução e os embargos à execução, previstos no caput do art. 884, da CLT, constituem incidentes processuais e não ações autônomas, pois a sua utilização não deve ser afastada do princípio da adstrição ao título executivo que rege a execução trabalhista, conforme dispõe o art. 879, § 1º, da CLT. Nestes termos, inaplicáveis os efeitos da revelia, sobretudo diante do requerimento deduzido pelo Parquet. (TRT-1 – AP: 02185008120075010342 RJ, Relator: Rogerio Lucas Martins, Data de Julgamento: 19/08/2015, Sétima Turma, Data de Publicação: 26/08/2015)

Inclusive no que tange à correção monetária e aos juros de mora arbitrados em sentença, há entendimento jurisprudencial que entende pela impossibilidade de rediscussão dos índices, mesmo tratando-se de matéria pertinente e diretamente ligada à execução. Vejamos:

CORREÇÃO MONETÁRIA. PRECLUSÃO. PRINCÍPIO DA ADSTRIÇÃO. Este Colegiado, alterando o entendimento que vinha sendo adotado em julgados anteriores, passa a considerar que a discussão envolvendo o critério de atualização monetária dos débitos trabalhistas sujeita-se aos limites da coisa julgada e da preclusão, a fim de resguardar a segurança jurídica. Além disso, o exame de recursos sobre a matéria vem sendo realizado em conformidade com o princípio da congruência ou adstrição, pelo qual a alteração do critério de correção monetária não pode ser realizada de ofício pelo Perito, Secretaria ou Juiz, impondo-se a observância dos limites da lide. Recurso provido, no tópico. (TRT-4 – AP: 00210003820175040741, Data de Julgamento: 08/04/2019, Seção Especializada em Execução)

1.2.4 Efetividade e Direito Fundamental à Tutela Executiva

O princípio da efetividade tem em mira o cumprimento, em favor do credor, do direito reconhecido em um título judicial ou extrajudicial. Nas palavras do artigo 4º do CPC, “As partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, **incluída a atividade satisfativa**”.

Indubitavelmente, a pior informação que um jurisdicionado pode receber do seu patrono é a seguinte: “você ganhou, mas não levou”. Essa máxima popular traduz de forma simples e profunda o oposto da efetividade na fase de execução.

Tal cenário, quando ocorre, arranha ainda mais a imagem do Poder Judiciário, que, em tais casos, não consegue concretizar os direitos por ele mesmo reconhecidos, bem como deixa o advogado em uma posição de vulnerabilidade frente ao seu cliente, que, por desconhecimento dos meandros processuais, muitas vezes imagina que seja culpa do advogado.

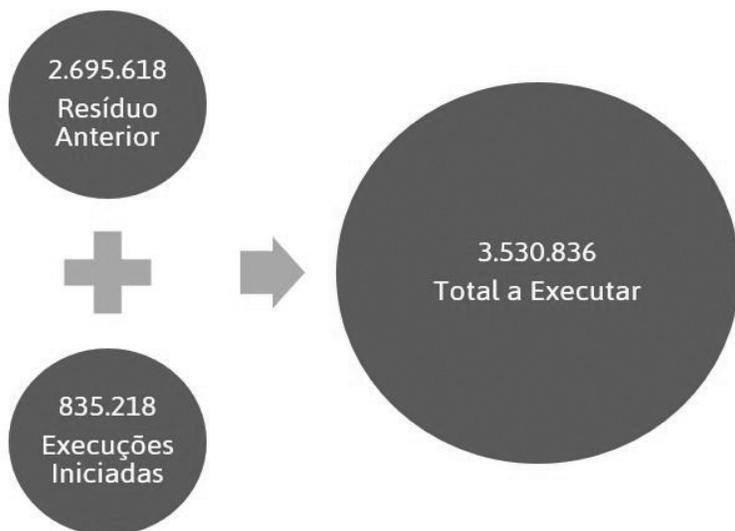
Fredie Didier Júnior, com sua habitual maestria, lembra-nos que¹:

Da cláusula geral do 'devido processo legal' podem ser extraídos todos os princípios que regem o direito processual. **É dela, por exemplo, que se extrai o 'princípio da efetividade': os direitos devem ser, além de reconhecidos, efetivados. Processo devido é processo efetivo. O princípio da efetividade garante o direito fundamental à tutela executiva, que consiste na exigência de um sistema completo de tutela executiva, no qual existam meios executivos capazes de proporcionar pronta e integral satisfação a qualquer direito merecedor de tutela executiva.** – Grifo nosso

O Relatório da Justiça do Trabalho em Números², ano 2019, demonstra que em todo o Brasil foram iniciadas nas Varas do Trabalho 835.218 novas execuções, as quais se somadas às execuções inacabadas de anos anteriores – pendentes de execução e em arquivo provisório – totalizaram 3.530.836 processos, representando um quantitativo 7,5% superior em relação ao ano de 2018.

-
1. DIDIER Jr., Fredie, et al. Curso de direito processual civil. v. V: execução. Salvador: Juspodivm, 2009, pp.87.
 2. Disponível no site do TST: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/26518944/Relat%C3%B3rio+Anal%C3%ADtico+2019.pdf/a982232c-2e60-72d7-7895-323dbcb21e05?t=1593177460746>.

Graficamente, conforme consta no próprio relatório, poderíamos ilustrar o seguinte:



Esse gráfico, de forma bem resumida, demonstra um grande desafio para o Poder Judiciário Trabalhista: reduzir a quantidade de processos na fase de execução, sem, todavia, ferir o direito fundamental à tutela executiva. Isso mesmo, afinal pode haver uma redução que não esteja refletindo necessariamente um aumento da efetividade na fase de execução.

Lamentavelmente, em razão da cobrança de metas por parte do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) no sentido de que mais processos sejam baixados na fase de execução, temos visto na prática processual, alguns magistrados que, preocupando-se mais com as metas e menos com a efetividade, buscam arquivar processos e encerrar execuções de forma um pouco açodada.

É importante que nos façamos entender: somos a favor das metas do CNJ, contudo o que não nos agrada é a existência de

algumas condutas que, motivadas pelas metas, distorcem sua finalidade e reduzem a efetividade da fase de execução.

No mesmo sentido, assistimos a um certo desinteresse no uso efetivo das diversas ferramentas executórias disponíveis (que vão muito além do SISBAJUD e RENAJUD), apenas porque as mesmas alongariam bastante a fase de execução, circunstância que acaba por melindrar o multicitado direito fundamental à tutela executiva.

1.2.5 O Princípio da Boa-Fé e seus Desdobramentos

A humanidade, desde os seus primórdios, possuía seus costumes punitivos a fim de que os infratores das ordenanças sociais estabelecidas recebessem a punição prevista. Até mesmo nas organizações sociais mais primitivas, onde não se podia falar na existência de normas, até porque a concepção de norma inexistia na época, havia instrumentos apropriados, à época, para a cobrança de devedores.

Com o passar dos anos, paulatinamente, o Estado foi se assehorando do *jus puniendi*, isto é, da prerrogativa de punir aqueles que não observassem as regulamentações sociais impostas. A partir do momento em que o Estado disponibiliza meios e instrumentos para que as partes resolvam suas querelas, surge o dever anexo de que os conflitos sejam expostos com lealdade e boa-fé.

A boa-fé sempre foi um princípio inerente ao processo do trabalho, todavia ganhou mais atenção da doutrina juslaboral após a Lei nº 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”) que incluiu na CLT a Seção IV-A, denominada “Da Responsabilidade por Dano Processual”, que serviu para frisar algo que já existia desde a antiguidade: o dever de lealdade e boa-fé processual.

Nesta vereda, o artigo 793-B da CLT, seguindo o que já constava no artigo 80 do CPC, qualifica como litigante de má-fé aquele que:

- I – deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
- II – alterar a verdade dos fatos;
- III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
- IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
- V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- VI – provocar incidente manifestamente infundado;
- VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório

A mencionada inovação celetista, apesar de bem-vinda, mostra-se desnecessária, pois, como dito, já constava no artigo 80 do CPC, o qual de antemão se aplicava, indiscutivelmente, na seara trabalhista.

O legislador brasileiro tem o infeliz hábito de criar dois ou mais de artigos de lei para normatizar exatamente os mesmos fatos, na vã esperança de que repetindo idêntico dispositivo legal, milagrosamente, surja uma mudança cultural.

Para implementação de uma boa-fé efetiva, nosso ordenamento não precisa de mais artigos de lei, mas sim de aplicabilidade, o que efetivamente tem faltado por parte dos aplicadores da norma. Sabemos quão espinhosa é a missão de separar o joio do trigo, isto é, aqueles que agem de má-fé, daqueles que simplesmente não conseguiram comprovar suas alegações, entretanto, é um caminho que deve ser percorrido com a devida aplicação da pena de litigância de má-fé sempre que o juízo entender que se adequa ao caso.

Após a “Reforma Trabalhista” vimos surgir, em parte da doutrina, o que se convencionou chamar de “Princípio da Litigância

Responsável na Justiça do Trabalho”. Trata-se apenas de mais uma nomenclatura para o Princípio da Boa-Fé, nada mais.

Os defensores do “Princípio da Litigância Responsável na Justiça do Trabalho” aplaudem a condenação dos reclamantes em honorários sucumbenciais, mesmo beneficiários da justiça gratuita, em caso de improcedência de algum pedido. Esse setor doutrinário afirma que tal inovação legal virá a coibir a “abusividade postulatória”.

Respeitosamente, não pensamos assim.

A abusividade postulatória deve ser coibida com a aplicação da pena de litigância de má-fé, que sempre esteve à disposição dos magistrados para que fosse aplicada.

A condenação em honorários sucumbenciais dos reclamantes beneficiários da justiça gratuita, a nosso ver, trata-se de alteração legal inconstitucional, vez que ofende os direitos fundamentais da assistência jurídica integral e gratuita e do acesso à justiça, contidos, respectivamente, nos incisos LXXIV e XXXV do art. 5º da Constituição Federal, tal como tem defendido o Ministro Marco Aurélio nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5766, a qual ainda está pendente de julgamento.

1.2.5.1 É Possível a Condenação Solidária do Advogado por Litigância de Má-Fé?

Existe entendimento pacífico e remansoso no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que o advogado não pode ser condenado solidariamente com o cliente, por suposta litigância de má-fé, nos autos do próprio processo trabalhista, *ex vi*:

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MULTA POR