A execução trabalhista é a fase do processo em que há a cobrança forçada de devedores para garantir o pagamento do direito. Ela só começa havendo condenação ou acordo não cumpridos na fase de conhecimento.

A execução é considerada como um dos grandes entraves da justiça trabalhista, posto que há grandes taxas de congestionamento. Em inúmeros casos, mesmo havendo acordos, as empresas deixam de cumpri-los. Em outras situações, há divergência das partes quanto ao valor da dívida e apresentam uma série de recursos visando contestar cálculos, o que emperra a celeridade buscada na justiça trabalhista.

Princípios da Execução Trabalhista

Princípio do título

A existencia de um título executivo de obrigação certa, líquida e exigível é o primeiro pressuposto para a execução trabalhista. Os provimentos antecipatórios de tutela não descaracterizam o princípio do título, posto que somente antecipam os efeitos, mas a satisfação definitiva segue atrelada à existência do título que se materializa com o provimento final.

Princípio da patrimonialidade

Princípio que realiza o total abandono da execução pessoal, visto que o exequente pode exigir apenas o patrimônio do executado, especialmente na execução por quantia certa contra devedor solvente, no qual a execução tem por objeto a expropriação dos bens do devedor, a fim de satisfazer o direito do credor. A convenção internacional do Pacto de San José da Costa Rica proíbe a prisão civil por dívida, sendo que o Brasil a incorporou pela **Súmula Vinculante 25 do STF.**

Mesmo que o presente princípio seja absoluto em vista ao livramento da pessoa do devedor, é importante salientar que a execução pode ser feita de modo diverso do patrimonial, como, por exemplo, na execução para a entrega de coisa e nas obrigações de fazer ou não fazer.

Princípio do resultado

Por esse princípio, é dever do executado entregar exatamente o objeto de prestação inadimplida, ou o equivalente em perdas e danos. Com isso, busca-se que o credor remonte seu *status* anterior, isto é, que não tenha prejuízo. Tal princípio sintetiza que não poderá o credor exigir, ou mesmo o devedor impor, prestação diversa daquela constante do título executivo.

Nas sentenças que condenam ao cumprimento de obrigações de entrega de coisa e de fazer ou não fazer, a lei determina que seja concedido, sempre que possível, a tutela específica. Na

hipótese de obrigações de fazer ou não fazer, a sentença tem de determinar providências concretas para assegurar o resultado prático equivalente ao do adimplemento. No caso da obrigação de dar, a recomendação é de expedição de mandado de busca e apreensão.

Na justiça trabalhista, é situação muito comum o pedido de entrega de guias para o levantamento de FGTS ou de CD/SD, sob pena de indenização equivalente; ou no caso de dispensa de empregado com garantia provisória de emprego, o pedido de reintegração na função.

Princípio da utilidade

Veda a prática de atos desnecessários, como vilipendiação do executado, imposição de penas ou castigos acessórios ou o desapossamento de bens inúteis ao real interesse do exequente. A execução se limita ao suficiente para solver a dívida. O exequente não pode utilizar o processo como um instrumento de vingança. Assim, o princípio zela também pela integridade da dignidade do executado.

Um exemplo prático da consagração de tal princípio é o sistema BACEN-JUD, largamente utilizado nos pretórios trabalhistas, e que limita a penhora assim que o numerário é obtido em uma ou mais contas do executado.

Princípio da economia ou modo menos gravoso

É o princípio mais utilizado na fase executória do processo trabalhista. Quando por vários meios o credor puder promover a execução, deve ser levada a efeito na forma que traga menos impactos ao patrimônio ou à dignidade do executado.

Princípio da onerosidade da execução

A execução ocorre quando o devedor da obrigação não a satisfez dentro dos moldes estabelecidos na sentença e no tempo por ela determinado. Dessa forma, toda execução parte do devedor, o que causa certa onerosidade ao sistema judicial. O retardamento culpável traz prejuízos e eles são aquilatáveis nesta fase processual, o que, por consequência, gerará acréscimos à obrigação originalmente contraída. Por isso, quando a conduta do executado se der de forma contrária ao direito, sua consequência direta será o agravamento da dívida, a fim de forçar que o comando judicial seja cumprido no menor espaço de tempo possível.

O art. 789-A da CLT preconiza que no processo de execução são devidas custas, sempre de responsabilidade do executado e pagas ao final, sendo que seus valores são mitigados e não inibem o descumprimento judicial com o rigor devido.

> **Art. 789-A.** No processo de execução são devidas custas, sempre de responsabilidade do executado e pagas ao final, de conformidade com a seguinte tabela:

> I – autos de arrematação, de adjudicação e de remição: 5% (cinco por cento) sobre o respectivo valor, até o máximo de R$ 1.915,38 (um mil, novecentos e quinze reais e trinta e oito centavos);
>
> II – atos dos oficiais de justiça, por diligência certificada:
>
> a) em zona urbana: R$ 11,06 (onze reais e seis centavos);
>
> b) em zona rural: R$ 22,13 (vinte e dois reais e treze centavos);
>
> III – agravo de instrumento: R$ 44,26 (quarenta e quatro reais e vinte e seis centavos);
>
> IV – agravo de petição: R$ 44,26 (quarenta e quatro reais e vinte e seis centavos);
>
> V – embargos à execução, embargos de terceiro e embargos à arrematação: R$ 44,26 (quarenta e quatro reais e vinte e seis centavos);
>
> VI – recurso de revista: R$ 55,35 (cinquenta e cinco reais e trinta e cinco centavos);
>
> VII – impugnação à sentença de liquidação: R$ 55,35 (cinquenta e cinco reais e trinta e cinco centavos);
>
> VIII – despesa de armazenagem em depósito judicial – por dia: 0,1% (um décimo por cento) do valor da avaliação;
>
> IX – cálculos de liquidação realizados pelo contador do juízo – sobre o valor liquidado: 0,5% (cinco décimos por cento) até o limite de R$ 638,46 (seiscentos e trinta e oito reais e quarenta e seis centavos).

Princípio da disponibilidade

Princípio que parte da tese de que a execução ocorre no interesse do credor. Se deixar de existir interesse, a execução perde o sentido. Contudo, nota-se que **parte dos créditos trabalhistas são indisponíveis**. Desistências parciais também podem ocorrer, quando, por exemplo, o exequente abre mão do pagamento de uma multa adicional. A desistência não tem gravidade tão grande na seara trabalhista, haja vista que não se confunde com renúncia e não é causa de extinção da execução.

Importante salientar que dentro do prazo de validade do título executivo, ou seja, da pretensão executiva, de que trata expressamente a **Súmula 150 do STF,** a execução deixa de ser exigível no mesmo prazo assinalado para a propositura da demanda que lhe dá suporte, podendo o exequente renovar o pedido executório.

Nota-se também que outros credores, como o MPT ou o INSS, podem assumir o interesse na execução trabalhista, quando não mais persistir o interesse particular. A desistência da execução traz como consequência direta a extinção dos incidentes processuais decorrentes dela, mas sem quaisquer encargos para o exequente.