UNIFEV – CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOTUPORANGA

GRADUAÇÃO EM DIREITO

TÁGORI MATHEUS VENÂNCIO SILVA

A EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO TRABALHISTA FRENTE À CRISE ECONÔMICA

Um estudo teórico sobre a (in)eficácia do cumprimento das sentenças

VOTUPORANGA/SP

2025

TÁGORI MATHEUS VENÂNCIO SILVA

A EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO TRABALHISTA FRENTE À CRISE ECONÔMICA

Trabalho de Curso apresentado à Unifev – Centro Universitário de Votuporanga – para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do professora Ma. Éllen Cássia Giacomini Casali.

VOTUPORANGA/SP

2025

Silva, Tágori Matheus Venâncio.

A EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO TRABALHISTA FRENTE À CRISE ECONÔMICA: Um estudo teórico sobre a (in)eficácia do cumprimento das sentenças. / Tágori Matheus Venâncio Silva. - Votuporanga. Ed. do Autor, 2025.

27 p., 30cm.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação - Bacharelado) - UNIFEV - Centro Universitário de Votuporanga, Curso de Direito, 2025.

Orientadora: Profª. Ma. Éllen Cássia Giacomini Casali.

1.Crise econômica. 2. Execução trabalhista. 3. Efetividade. 4. Justiça do Trabalho. 5. Sentença judicial. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unifev.
Dados fornecidos pelo autor(a).
Essa ficha não pode ser modificada.
Bibliotecária Responsável: Marcia Faria Cavalcante - CRB-8/ 10706

A EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO TRABALHISTA FRENTE À CRISE ECONÔMICA

Tagori Matheus Venâncio Silva[1]

Resumo
O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como tema a efetividade da execução trabalhista frente à crise econômica, analisando teoricamente a (in)eficácia do cumprimento das sentenças no âmbito da Justiça do Trabalho. As principais questões são é: por que a execução trabalhista, mesmo com decisão judicial transitada em julgado, continua apresentando altos índices de ineficácia, especialmente em contextos de instabilidade econômica? A pesquisa objetiva, de forma geral, examinar os fatores que comprometem a efetividade da execução trabalhista diante da crise econômica. Especificamente, busca identificar os principais problemas estruturais e processuais da fase executória na Justiça do Trabalho; analisar o impacto da crise econômica na capacidade de adimplemento das obrigações por parte dos devedores trabalhistas; apresentar soluções legislativas e tecnológicas atuais que mitigam a morosidade e a ineficácia na execução; e compreender o papel do Poder Judiciário na busca por maior efetividade da tutela jurisdicional. A metodologia de pesquisa utlizada é a bibliográfica e documental, com abordagem dedutiva e enfoque qualitativo, utilizando análise teórica e interpretativa. Espera-se apresentar um panorama crítico e propostas de aperfeiçoamento para garantir maior efetividade no cumprimento das decisões judiciais.

Palavras-chave: crise econômica; execução trabalhista; efetividade; Justiça do Trabalho; sentença judicial.

Abstract
This Final Course Paper addresses the effectiveness of labor enforcement in the face of economic crisis, offering a theoretical study on the (in)efficacy of judgment enforcement within the Brazilian Labor Court system. The research problem asks why labor executions, even after final and unappealable decisions, continue to present high rates of ineffectiveness, particularly under economic instability. The general objective is to examine the factors that hinder the effectiveness of labor enforcement during economic downturns. Specifically, the study aims to identify the main structural and procedural bottlenecks of the execution phase in labor courts; analyze how economic crisis affects the debtors' capacity to comply with obligations; investigate legislative and technological solutions that may mitigate delay and ineffectiveness in enforcement; and understand the judiciary's role in pursuing greater effectiveness of labor jurisdiction. The methodology adopted is bibliographic and documental research, using a deductive method with a qualitative focus and theoretical-interpretative analysis. The expected result is a critical overview of the current enforcement scenario and concrete proposals to improve the enforcement of labor judgments.

Keywords: economic crisis; labor enforcement; effectiveness; Labor Court; judicial decision.

[1] (Instituição) Centro Universitário de Votuporanga (Unifev). (Cidade) Votuporanga, (Estado) SãoPaulo, Brasil. (Título) Bacharelado em Direito. (email) Email: tagori.matheus03@gmailcom.

INTRODUÇÃO

A execução trabalhista é o ponto em que a Justiça do Trabalho revela, de forma mais clara, o seu principal dilema: reconhecer o direito não significa, necessariamente, garantir o seu cumprimento. É nessa fase que o trabalhador espera ver o resultado prático da decisão judicial, e é também nesse momento que surgem os maiores entraves. Apesar de a sentença representar a vitória formal de quem buscou o Judiciário, ela só cumpre seu verdadeiro papel quando o crédito é efetivamente recebido. Essa dificuldade em transformar o direito declarado em direito realizado compromete a credibilidade do sistema judicial, gera frustração social e aprofunda o sentimento de descrença na Justiça. Não é exagero dizer que o maior desafio da Justiça do Trabalho não é julgar, mas fazer cumprir o que foi julgado.

Nos últimos anos, mesmo com avanços tecnológicos e aumento da produtividade nos julgamentos, a execução trabalhista continua sendo o ponto mais problemático do processo. A Justiça do Trabalho tem demonstrado eficiência na fase de conhecimento, julgando milhões de ações e mantendo prazos relativamente curtos em comparação com outros ramos do Judiciário. No entanto, o *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024*, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça em conjunto com o Tribunal Superior do Trabalho, mostra que o problema se concentra na fase executória. Os números apontam para um cenário de elevado volume de execuções e de baixo índice de pagamento integral. Isso significa que o trabalhador ganha, mas muitas vezes não recebe. Essa realidade indica que a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista não depende apenas da capacidade de julgamento, mas da estrutura e dos instrumentos que viabilizam a satisfação do crédito reconhecido.

O tema torna-se ainda mais delicado quando analisado sob o impacto da crise econômica. A recessão dos últimos anos afetou diretamente a capacidade das empresas de cumprir suas obrigações trabalhistas, ampliando o número de execuções frustradas. Quando o ambiente econômico se retrai, cresce o desemprego, aumenta o número de falências e diminui a liquidez no mercado, o que repercute de forma imediata nas execuções. O próprio CNJ indica que, em 2024, mais de dois milhões de processos chegaram à fase de execução e que mais de três milhões continuavam pendentes de encerramento ao final do ano. Esses dados mostram que o volume de demandas supera a capacidade de resposta do sistema, o que gera um acúmulo quase crônico. Em meio a esse cenário, o trabalhador é quem mais sofre, pois depende do crédito trabalhista para garantir sua sobrevivência e a de sua família.

A natureza alimentar do crédito trabalhista torna essa discussão ainda mais urgente. Diferente de outros tipos de crédito, o trabalhista tem caráter essencial e imediato. O atraso no seu pagamento representa a prorrogação do sofrimento do trabalhador, que muitas vezes já enfrentou demissão injusta, falta de verbas rescisórias e demora no julgamento. Quando a execução se arrasta por anos, perde-se o sentido do processo. O que deveria ser um instrumento de reparação se transforma em fonte de angústia e descrédito. Essa morosidade, além de gerar prejuízo financeiro, causa danos emocionais e sociais, pois o trabalhador, em geral, tem poucos recursos para esperar tanto tempo por algo que lhe pertence por direito.

É importante reconhecer, contudo, que a responsabilidade por essa situação não é apenas do Judiciário. O problema é estrutural e multifatorial. A Justiça do Trabalho opera com alto volume de processos, número reduzido de servidores e uma carga de trabalho desproporcional à sua capacidade de atuação. O relatório de 2024 mostra que cada juiz do trabalho tem, em média, mais de mil processos sob sua responsabilidade. Além disso, a complexidade das execuções — muitas vezes envolvendo empresas em recuperação judicial, grupos econômicos informais e devedores que ocultam patrimônio — dificulta o cumprimento das sentenças. Em outros casos, a falta de integração entre órgãos públicos e a ausência de bancos de dados unificados atrasam a localização de bens e a constrição patrimonial. Assim, mesmo com um corpo técnico comprometido, o sistema encontra limites objetivos para entregar uma execução efetiva.

Outro aspecto relevante é o comportamento de alguns devedores, que exploram a lentidão do processo a seu favor. Muitos empresários calculam que adiar o cumprimento da sentença é financeiramente vantajoso, pois o tempo entre a condenação e o pagamento efetivo reduz o valor real da dívida. Essa “cultura do inadimplemento” (Mauricio Godinho 2022), se alimenta da morosidade processual e da percepção de que o risco de punição é baixo. Quando o sistema não consegue impor consequências rápidas e concretas para o descumprimento da decisão, cria-se um ambiente de impunidade que incentiva novas práticas de sonegação e protelação. O trabalhador, que deveria ser protegido, acaba arcando com o custo de um modelo que ainda favorece quem descumpre a lei.

Mesmo diante desse cenário, é importante destacar que o Judiciário tem buscado alternativas para reduzir o problema. A implantação de ferramentas eletrônicas, como o SISBAJUD, o RENAJUD e o INFOJUD, trouxe mais agilidade à busca de bens e valores. Essas tecnologias permitem bloqueios automáticos e comunicação direta com instituições financeiras e órgãos públicos, reduzindo a dependência de procedimentos burocráticos.

Além disso, a expansão dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos (CEJUSCs) vem ampliando o número de acordos na fase de execução. Ainda assim, os dados de 2024 mostram que a maioria das execuções só é resolvida por meio de conciliação, e não por pagamento voluntário, o que indica que as empresas continuam resistindo a cumprir as decisões espontaneamente.

A pesquisa que se propõe aqui parte justamente dessa contradição: por que, mesmo com avanços normativos e tecnológicos, a execução trabalhista continua ineficiente? A resposta passa pela análise conjunta de três dimensões — jurídica, estrutural e econômica. No campo jurídico, é preciso verificar se os instrumentos previstos em lei são realmente eficazes para garantir a satisfação do crédito. No plano estrutural, deve-se avaliar se a Justiça do Trabalho tem recursos humanos e materiais suficientes para lidar com o volume de processos. E, no aspecto econômico, é fundamental compreender como a conjuntura influencia o comportamento dos devedores e a capacidade do sistema de fazer cumprir suas decisões.

O objetivo geral deste trabalho é analisar os impactos da crise econômica sobre a efetividade da execução trabalhista no Brasil, examinando de que forma a recessão, a estrutura judiciária e os instrumentos legais influenciam o cumprimento das sentenças. Entre os objetivos específicos, busca-se identificar os principais problemas da execução, compreender as causas da morosidade, avaliar o papel da conciliação e das tecnologias na fase executória e propor alternativas para tornar o processo mais célere e eficaz. A metodologia é qualitativa e baseia-se na análise de dados oficiais, especialmente do *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024*, além de revisão doutrinária e legislativa.

Por fim, a relevância desta pesquisa está em seu aspecto humano e social. A execução trabalhista é mais do que uma etapa do processo: é o momento em que a justiça se torna real. Discutir sua efetividade é discutir a própria razão de existir da Justiça do Trabalho, criada para garantir a proteção do trabalhador e o equilíbrio nas relações laborais. Quando a execução falha, falha também a promessa de justiça social que fundamenta todo o Direito do Trabalho. O desafio, portanto, não é apenas jurídico, mas moral e político: garantir que cada decisão judicial não termine em frustração, mas em resultado concreto, digno e transformador.

1 EXECUÇÃO TRABALHISTA E SUA ESTRUTURA LEGAL

A execução trabalhista é a fase em que a Justiça do Trabalho mostra se o direito reconhecido em sentença realmente se transforma em realidade para o trabalhador. Enquanto a

fase de conhecimento se concentra em provar a existência do direito, a execução tem um objetivo muito mais concreto: fazer com que o devedor cumpra a obrigação e o crédito seja efetivamente pago. É o momento de transformar a promessa judicial em resultado material. Essa característica torna a execução a parte mais sensível do processo, pois é nela que a Justiça do Trabalho cumpre sua função social de garantir que o trabalhador, parte mais frágil da relação, receba aquilo que lhe é devido de forma célere e eficaz.

Do ponto de vista legal, a execução está disciplinada no Título X da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que regula os procedimentos específicos da Justiça do Trabalho, e também se apoia, de forma subsidiária, nas normas do Código de Processo Civil (CPC), conforme autoriza o artigo 769 da CLT. Essa integração normativa busca preencher lacunas e adaptar as regras civis à realidade das relações laborais. Enquanto o CPC fornece instrumentos modernos de coerção e busca de bens, a CLT assegura a proteção ao hipossuficiente e a simplicidade dos atos processuais. Essa combinação entre rigidez formal e flexibilidade prática é o que dá identidade própria ao processo de execução trabalhista.

Autores como Maurício Godinho Delgado (2022) e Vólia Bonfim Cassar (2023) destacam que a execução trabalhista, mesmo dotada de autonomia, enfrenta os mesmos desafios estruturais da execução civil: a dificuldade de localizar bens penhoráveis, o excesso de demandas e a resistência dos devedores. No entanto, diferentemente do processo civil comum, a execução trabalhista tem por objeto créditos de natureza alimentar — valores indispensáveis à sobrevivência do trabalhador e de sua família. Por essa razão, o princípio da celeridade deve ser interpretado de forma ainda mais rigorosa nesse contexto, pois qualquer atraso na satisfação do crédito representa prejuízo direto ao sustento do exequente.

O princípio da proteção ao trabalhador, pilar fundamental do Direito do Trabalho, também deve orientar a condução da execução. Esse princípio impõe ao magistrado o dever de adotar todas as medidas legais e razoáveis para garantir o cumprimento da obrigação, inclusive utilizando instrumentos atípicos, desde que proporcionais e fundamentados. Nesse sentido, o artigo 139, inciso IV, do CPC, autoriza o uso de medidas coercitivas não convencionais, como bloqueio de contas, suspensão de CNH ou inclusão em cadastros de inadimplentes — quando necessário para assegurar a efetividade da decisão judicial. Essas ferramentas, aplicadas com prudência, têm o potencial de desestimular o inadimplemento e de fortalecer a autoridade das decisões judiciais.

Contudo, a prática revela que a execução trabalhista ainda enfrenta entraves significativos. A estrutura das varas é insuficiente para o volume de processos em tramitação,

o número de servidores e oficiais de justiça é limitado e os sistemas eletrônicos de busca de bens, embora úteis, ainda não são plenamente integrados entre os diversos órgãos públicos. Segundo dados do *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024* (CNJ/TST), a quantidade de execuções instauradas é altíssima, mas a proporção de casos que terminam com o pagamento efetivo ainda é baixa. Esses números evidenciam que o problema não está apenas na legislação, mas também na capacidade operacional do sistema em fazer cumprir as sentenças.

Outro obstáculo é a chamada "cultura do inadimplemento", um fenômeno identificado por diversos autores como Maurício Godinho. Muitos empregadores incorporam a morosidade judicial ao seu cálculo econômico, postergando o pagamento das condenações porque sabem que a execução é lenta e, muitas vezes, ineficaz. Isso cria um ambiente de impunidade velada, no qual o descumprimento da lei trabalhista se torna uma estratégia financeira. Essa postura fragiliza o papel pedagógico das decisões judiciais e mina a confiança do trabalhador na capacidade do Estado de garantir justiça.

Além dos fatores comportamentais, há também limitações de ordem técnica. A execução trabalhista depende de mecanismos de cooperação entre órgãos e sistemas — como SISBAJUD, RENAJUD e INFOJUD — para localizar bens e valores. Ainda que esses instrumentos tenham modernizado a busca patrimonial, eles não substituem a necessidade de análise humana e atuação ativa dos magistrados e servidores. O simples bloqueio eletrônico não resolve situações em que o devedor oculta bens ou transfere patrimônio a terceiros, exigindo do Judiciário medidas mais criativas e coordenadas. A integração tecnológica é um avanço, mas sua eficácia ainda depende da estrutura e do comprometimento dos operadores do direito.

Sob a ótica constitucional, a execução trabalhista também é uma expressão do princípio da efetividade da tutela jurisdicional, previsto no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, que assegura a todos o direito de acesso à justiça e à entrega de uma solução concreta. Esse princípio reforça que o processo não deve ser apenas formal, mas útil ao jurisdicionado. Da mesma forma, o artigo 5º, inciso LXXVIII, garante a razoável duração do processo, princípio que se aplica com ainda mais rigor aos créditos trabalhistas. A demora na execução afronta diretamente esses preceitos, transformando o direito em mera expectativa, e não em garantia efetiva.

Em síntese, os fundamentos jurídicos da execução trabalhista mostram que o Brasil possui um sistema legal capaz de garantir, em tese, a satisfação dos créditos reconhecidos judicialmente. Há normas claras, princípios protetivos e instrumentos tecnológicos que, juntos, deveriam assegurar resultados eficazes. No entanto, a prática demonstra que esses recursos

esbarram em limitações estruturais, econômicas e culturais. O desafio, portanto, não é apenas aplicar a lei, mas torná-la efetiva na realidade concreta.

A partir dessa base, os próximos capítulos analisarão como a crise econômica agrava esses entraves e de que maneira o Judiciário pode aprimorar sua atuação para tornar a execução trabalhista realmente eficiente e justa.

2 CRISE ECONÔMICA E IMPACTOS NO CUMPRIMENTO DAS SENTENÇAS

A execução trabalhista não acontece isolada do mundo real, mas dentro de uma dinâmica social e econômica que interfere diretamente na sua efetividade. Em períodos de estabilidade financeira, quando as empresas estão produzindo, gerando empregos e movimentando a economia, ainda que existam dificuldades na localização de bens ou no cumprimento de sentenças, as chances de pagamento do crédito são maiores. No entanto, quando o país entra em crise, essa engrenagem se desajusta. O aumento do desemprego, o fechamento de empresas e a diminuição da liquidez no mercado fazem com que o trabalhador encontre ainda mais barreiras para receber o que lhe é devido. Assim, a execução, que já é naturalmente complexa, torna-se quase uma luta de resistência em busca da efetividade.

A crise econômica atinge diretamente a base sobre a qual se sustenta a execução trabalhista: a capacidade de pagamento do devedor. Em momentos de recessão, empresas deixam de produzir, perdem receita e muitas acabam encerrando suas atividades sem deixar patrimônio suficiente para honrar dívidas trabalhistas. O *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024* (CNJ/TST) aponta que, mesmo com o aumento do número de execuções encerradas, a maior parte delas não se encerra com o pagamento integral do débito, mas por acordos ou outras formas de composição. Isso mostra que a inadimplência não é resultado apenas de má-fé, mas também de incapacidade econômica real. O devedor, muitas vezes, simplesmente não tem como pagar — e o trabalhador, por sua vez, acaba penalizado duplamente: primeiro pela perda do emprego, depois pela ausência de satisfação do crédito.

O problema, contudo, não se restringe à relação entre empregador e empregado. Ele também afeta o próprio funcionamento da Justiça do Trabalho. Em tempos de retração econômica, o número de novas ações trabalhistas cresce de forma expressiva, já que a instabilidade no emprego gera mais demissões e disputas judiciais. Paralelamente, o Judiciário continua operando com estrutura limitada. Faltam servidores, peritos e equipamentos, e as varas do trabalho ficam sobrecarregadas. O resultado é previsível: processos que demoram

anos para se encerrar e execuções que se arrastam sem perspectiva de sucesso.

A crise econômica, portanto, não é apenas um fenômeno externo ao Judiciário, mas um fator que influencia diretamente seu desempenho e capacidade de resposta.

Essa sobrecarga estrutural compromete um dos principais objetivos do processo trabalhista: a entrega rápida e efetiva da tutela jurisdicional. O crédito trabalhista tem natureza alimentar, o que exige prioridade no seu pagamento. Quando a Justiça demora a executar a sentença, o direito perde seu valor real e a própria razão de ser da Justiça do Trabalho fica em xeque. O trabalhador, parte mais vulnerável da relação, continua desassistido, enquanto o sistema processual, por mais sofisticado que seja, mostra-se incapaz de concretizar o direito reconhecido. Essa é uma contradição que afeta a credibilidade institucional e reforça a percepção de que "ganhar na Justiça" não significa necessariamente "receber o que é devido".

Do ponto de vista jurídico, o impacto da crise aparece com força nos casos em que não há bens penhoráveis suficientes para garantir a execução. Quando o devedor não possui patrimônio formal em seu nome, ou quando já está em processo de falência ou recuperação judicial, as chances de o crédito ser satisfeito diminuem drasticamente. A CLT e o CPC oferecem instrumentos para enfrentar essa situação, como a desconsideração da personalidade jurídica, a penhora de ativos financeiros e o uso de sistemas eletrônicos de bloqueio, mas, na prática, esses mecanismos nem sempre conseguem alcançar resultados concretos. A ausência de bens penhoráveis conduz, em muitos casos, à extinção das execuções sem satisfação, o que gera frustração e questionamentos sobre a própria efetividade da Justiça do Trabalho.

Além disso, a crise econômica também agrava o problema da informalidade. Com a retração do mercado, cresce o número de trabalhadores contratados sem registro ou sob formas precárias de vínculo. Isso dificulta ainda mais a execução, pois muitos empregadores informais sequer possuem CNPJ ativo ou contas empresariais rastreáveis. Na prática, a execução trabalhista se torna um processo de "caça ao patrimônio", em que o Estado busca meios de identificar e bloquear bens que, muitas vezes, já foram desviados ou estão ocultos. A falta de transparência e o uso indevido de pessoas jurídicas de fachada tornam o processo mais lento e custoso, exigindo do Judiciário criatividade e persistência para garantir o cumprimento das decisões.

Outro ponto importante é que, em tempos de crise, os próprios trabalhadores enfrentam maior dificuldade em manter a execução ativa. Muitos desistem do processo por cansaço, falta de recursos para custear perícias ou deslocamentos, ou simplesmente por não acreditarem que conseguirão receber. Essa desistência silenciosa também é uma forma de inefetividade.

Quando o trabalhador perde a esperança na Justiça, o sistema falha no seu propósito mais básico: oferecer uma resposta justa e acessível. A crise, portanto, afeta tanto o lado econômico do devedor quanto o psicológico e emocional do credor, criando um círculo vicioso que enfraquece a confiança no Judiciário.

Os dados do CNJ demonstram ainda que, mesmo com o uso de ferramentas tecnológicas, como SISBAJUD, RENAJUD e INFOJUD, o resultado final ainda está longe do esperado. Embora essas plataformas tenham facilitado a localização de valores e bens, elas dependem de integração, atualização e análise humana. A tecnologia, por si só, não resolve a escassez de patrimônio nem substitui a necessidade de políticas públicas voltadas à recuperação de créditos trabalhistas. Sem medidas estruturais e de inteligência patrimonial, o sistema tende a permanecer sobrecarregado e pouco resolutivo, especialmente em tempos de recessão.

Diante disso, fica claro que a crise econômica não é apenas um fator externo que dificulta a execução, ela é parte integrante do problema. O aumento da inadimplência, a sobrecarga das varas, a dificuldade de rastrear bens e o desestímulo dos trabalhadores formam um conjunto de elementos que atuam de forma conjunta para reduzir a efetividade da execução trabalhista. O resultado é um processo que se arrasta, consome tempo e recursos, mas muitas vezes termina sem cumprir sua função principal: garantir ao trabalhador o direito de receber aquilo que já foi reconhecido em sentença.

Mais do que apontar falhas, é fundamental refletir sobre soluções. O enfrentamento dessa realidade exige uma combinação de medidas: aprimoramento dos mecanismos de responsabilização patrimonial, fortalecimento das estruturas da Justiça do Trabalho, incentivo à conciliação e uso mais inteligente das tecnologias. O crédito trabalhista precisa ser tratado como prioridade absoluta, sobretudo em tempos de crise, quando ele representa a última fonte de renda de milhares de famílias. Somente com uma atuação coordenada entre Judiciário, órgãos públicos e sociedade será possível transformar a execução trabalhista em um instrumento verdadeiramente efetivo e alinhado com os princípios da dignidade humana e da justiça social.

3 INEFETIVIDADE DAS EXECUÇÕES JUDICIAIS

A execução trabalhista, concebida como a etapa que deveria garantir a realização concreta do direito reconhecido em sentença, transformou-se, na prática, em um dos pontos

mais críticos da Justiça do Trabalho. Ela representa o momento em que o ideal de justiça encontra os limites da realidade: falta de recursos, morosidade, resistência dos devedores e estrutura insuficiente. O problema da inefetividade da execução não é apenas técnico, mas estrutural e cultural. É um reflexo de um sistema que reconhece direitos de forma eficiente, mas ainda não consegue assegurar o seu cumprimento com a mesma agilidade. Esse descompasso entre o "direito declarado" e o "direito realizado" compromete a credibilidade do Judiciário e a confiança do trabalhador na efetividade das decisões judiciais.

Um dos principais fatores dessa inefetividade é a morosidade processual. Apesar da modernização dos sistemas eletrônicos, como o SISBAJUD, RENAJUD e INFOJUD, que permitem bloqueios de valores, restrições sobre veículos e acesso a informações fiscais, o tempo médio de tramitação das execuções ainda é excessivo. Processos se arrastam por anos, muitas vezes por décadas, até que o trabalhador consiga, se conseguir, receber parte de seu crédito. Esse atraso corrói o valor real das verbas trabalhistas, que possuem caráter alimentar, e, na prática, impede que o direito tenha eficácia. O *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024* (CNJ/TST) mostra que, mesmo com aumento na produtividade, o número de execuções pendentes permanece alto, o que revela uma estagnação que impede o avanço da efetividade.

Outro obstáculo grave é a insuficiência de bens penhoráveis. Em muitos casos, as empresas condenadas já encerraram suas atividades, diluíram seu patrimônio ou transferiram seus ativos a terceiros antes mesmo do início da execução. Quando o sistema tenta agir, já não há o que penhorar. Essa situação é agravada pela burocracia e pela demora na análise de medidas de constrição, que, somadas à atuação estratégica de alguns devedores, tornam o processo de execução uma verdadeira corrida contra o tempo. É comum que o trabalhador veja o seu processo chegar à fase final apenas para descobrir que o devedor não possui mais patrimônio disponível, transformando a sentença em um documento sem valor prático.

A resistência deliberada do devedor é outro fator que amplia o problema. Muitos empregadores utilizam estratégias protelatórias, embargos, exceções, incidentes, recursos infundados — não com o objetivo de discutir o mérito da decisão, mas apenas de atrasar o cumprimento da sentença. Essa prática desgasta o Judiciário e mina a autoridade das decisões. Como observa Renato Saraiva (2023) "a resistência injustificada do executado é um dos maiores obstáculos à efetividade da execução trabalhista, exigindo do juiz postura ativa e utilização dos meios coercitivos previstos em lei." Ou seja, o autor destaca que há um "uso abusivo da litigância defensiva", em que o processo se torna instrumento de manobra econômica, e não de justiça. Essa conduta prolonga o sofrimento do trabalhador e contribui para

o descrédito social da Justiça do Trabalho, que acaba sendo vista como lenta e ineficaz, ainda que o problema decorra de um comportamento externo ao Judiciário.

Não se pode desconsiderar também as limitações estruturais internas. A Justiça do Trabalho, apesar de ser uma das mais produtivas do país, sofre com carência de servidores, orçamento restrito e sobrecarga de processos. Cada juiz e servidor precisa lidar com um volume de trabalho muito acima do ideal, o que compromete a qualidade das análises e a agilidade das decisões. O *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024* indica que a fase de execução concentra a maior parte das pendências, ultrapassando três milhões de processos não encerrado. Esse acúmulo mostra que, mesmo com dedicação dos magistrados e servidores, há um limite físico e humano para o processamento de tantas demandas simultâneas.

Além dos fatores estruturais, existe um componente cultural que aprofunda a inefetividade: a chamada "cultura do inadimplemento" conceituada pelo autor Maurício Godinho (2022). Ele relata que o descumprimento das decisões trabalhistas é visto quase como uma prática normal, parte do "custo de fazer negócios". O devedor calcula que é mais vantajoso postergar o pagamento do que quitar a dívida de imediato, apostando na lentidão do sistema e na possibilidade de acordos futuros com valores menores. Essa mentalidade distorce o propósito do processo judicial e transforma o trabalhador em refém da demora. Sendo assim, para enfrentar essa cultura, não basta aplicar sanções pontuais, é necessário mudar o modo como o sistema econômico e jurídico respondem ao inadimplemento, tornando-o desvantajoso e socialmente reprovável.

A inefetividade também é reforçada pela dificuldade de cooperação entre instituições. A execução trabalhista exige integração entre o Poder Judiciário, o Ministério Público do Trabalho, a Receita Federal, os cartórios e instituições financeiras. Quando essa comunicação falha, o processo trava. A ausência de bancos de dados unificados e a lentidão nas respostas de ofícios e ordens judiciais atrasam a localização de bens e o cumprimento de mandados. Embora o CNJ e o TST tenham promovido importantes avanços tecnológicos e criado sistemas de interoperabilidade, esses recursos ainda não alcançaram plena eficiência, especialmente em varas situadas em regiões com infraestrutura precária.

Outro ponto de destaque é o desequilíbrio entre a quantidade de execuções e a estrutura disponível para fiscalizá-las. O número de oficiais de justiça é insuficiente para a demanda, e a falta de equipes de apoio técnico compromete a análise patrimonial e o monitoramento das medidas executórias. Muitas vezes, o processo depende exclusivamente da atuação individual do juiz e do servidor, sem suporte especializado em investigação patrimonial. Essa ausência de

equipes multidisciplinares torna o procedimento mais lento e menos eficiente. Em contrapartida, países que investiram em unidades de execução especializadas conseguiram elevar significativamente os índices de recuperação de crédito, mostrando que a estrutura é tão importante quanto a lei.

Também é necessário considerar o impacto psicológico e social da demora na execução. O trabalhador, ao esperar anos por uma reparação que nunca chega, experimenta frustração e descrédito no sistema de justiça. Esse sentimento de impotência social enfraquece o valor simbólico das decisões judiciais e desestimula o cumprimento espontâneo por parte dos devedores. O processo, que deveria ser um instrumento de pacificação, transforma-se em fonte de desgaste e desconfiança. Como aponta Maurício Godinho Delgado (2022), a justiça do trabalho só cumpre sua função social quando o crédito reconhecido se converte em benefício real para o trabalhador; caso contrário, o processo se torna uma promessa não cumprida.

Por fim, é possível afirmar que a inefetividade da execução trabalhista resulta de um conjunto de causas interligadas: falhas estruturais, sobrecarga processual, resistência dos devedores e insuficiência de políticas públicas voltadas à recuperação patrimonial. A solução, portanto, não se encontra apenas na mudança da lei, mas na reestruturação do modelo de gestão judicial e na modernização das práticas executórias. O uso de tecnologia, a ampliação das equipes, a integração entre órgãos e a aplicação de medidas coercitivas proporcionais são caminhos indispensáveis para transformar a execução em um instrumento de justiça efetiva. Mais do que um desafio jurídico, trata-se de um compromisso institucional com a dignidade do trabalhador e com a credibilidade da própria Justiça do Trabalho.

4 SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS E JURISPRUDÊNCIA MODERNA

Nos últimos anos, a Justiça do Trabalho tem concentrado esforços para transformar a fase de execução em um processo mais rápido, inteligente e efetivo. Diante da constatação de que grande parte das sentenças trabalhistas não resulta no pagamento integral do crédito, o Poder Judiciário vem investindo em tecnologia, novas práticas processuais e entendimentos jurisprudenciais voltados a aumentar a efetividade da tutela jurisdicional. Essa busca reflete a necessidade de equilibrar dois pilares fundamentais: a proteção ao trabalhador, que é a essência do Direito do Trabalho, e a realidade de um sistema judicial sobrecarregado, que lida com milhões de processos e enfrenta limitações orçamentárias e estruturais.

Entre as principais inovações implementadas está o uso dos sistemas eletrônicos de

constrição patrimonial, que revolucionaram a forma de conduzir a execução. O SISBAJUD (Sistema de Busca de Ativos do Poder Judiciário), criado em parceria entre o CNJ e o Banco Central, substituiu o antigo BACENJUD e ampliou o alcance das ordens judiciais de bloqueio. Ele permite a localização e o bloqueio imediato de valores em contas bancárias e aplicações financeiras, dando ao juiz uma ferramenta mais ágil para garantir o cumprimento das sentenças. Integrado a ele, o RENAJUD — voltado à restrição de veículos — e o INFOJUD, que fornece acesso a declarações de imposto de renda e outros dados fiscais, formam um conjunto de instrumentos que tornaram a busca de bens muito mais eficiente. Essas ferramentas, mencionadas no *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024*, representam avanços concretos na tentativa de enfrentar a morosidade e a ocultação patrimonial que marcam a fase executória.

Mais recentemente, novas iniciativas tecnológicas surgiram com o mesmo propósito. O SerasaJud, por exemplo, permite a comunicação direta entre o Judiciário e as bases de dados da Serasa, facilitando a inclusão de devedores em cadastros de inadimplentes e incentivando o pagamento voluntário. Além disso, projetos de integração com bases privadas e públicas, como juntas comerciais, cartórios e órgãos de registro de imóveis, ampliam a capacidade de rastrear patrimônio e identificar transferências suspeitas. Essa cooperação interinstitucional demonstra uma mudança de paradigma: a Justiça do Trabalho passa a atuar de forma mais estratégica e articulada, substituindo a lógica puramente reativa por uma postura de inteligência processual.

Paralelamente à evolução tecnológica, começa a ganhar espaço o uso de inteligência artificial (IA) e big data como aliados da execução. Embora ainda em estágio inicial, essas ferramentas permitem cruzar informações de grandes bancos de dados, identificando padrões de ocultação de bens, vínculos empresariais e movimentações suspeitas. Em um cenário de grande volume de processos, essas tecnologias oferecem potencial para reduzir significativamente o tempo gasto em buscas manuais, além de aumentar a precisão das medidas de constrição. O CNJ, em suas diretrizes mais recentes, tem estimulado projetos-piloto nesse sentido, com o objetivo de tornar a execução mais automatizada, menos burocrática e mais efetiva.

Mas a modernização da execução não se limita à tecnologia. No campo jurisprudencial, a Justiça do Trabalho tem adotado uma postura mais rigorosa e proativa diante da inadimplência reiterada dos devedores. Tribunais Regionais e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) vêm consolidando entendimentos que reforçam a possibilidade de desconsideração da personalidade jurídica em casos de fraude, de responsabilização de sócios ocultos e de grupos econômicos que se beneficiam do trabalho prestado, mas se esquivam das obrigações legais. Essa evolução

demonstra um compromisso cada vez maior do Judiciário com a efetividade da decisão judicial, aplicando os princípios da boa-fé e da função social da empresa como critérios de responsabilização patrimonial.

A ampliação do uso de medidas coercitivas atípicas, previstas no artigo 139, inciso IV, do CPC, também tem se mostrado um instrumento relevante. Juízes do trabalho passaram a adotar, com maior frequência, medidas como suspensão de CNH, cancelamento de passaporte e bloqueio de cartões de crédito para coibir o descumprimento deliberado de decisões. Ainda que controversas, essas medidas têm eficácia simbólica e prática, pois demonstram que a Justiça está disposta a reagir contra a resistência dos devedores. O importante, nesse contexto, é que tais medidas sejam aplicadas com proporcionalidade e fundamentação, para não se tornarem instrumentos de arbitrariedade, mas de efetividade legítima.

Outro avanço importante tem sido o fortalecimento da conciliação na fase de execução, especialmente por meio dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos (CEJUSCs). O *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024* indica que uma parcela significativa das execuções encerradas decorreu de acordos homologados. Isso revela que, embora a conciliação ainda seja mais frequente na fase de conhecimento, ela tem se tornado um caminho viável também no momento executório. A negociação direta entre as partes permite resultados mais rápidos e menos custosos, além de reduzir o acúmulo de processos pendentes. No entanto, é importante ressaltar que a conciliação deve ser uma alternativa legítima, e não uma forma de compensar a ineficácia do sistema coercitivo.

Essas medidas, porém, não são suficientes por si só. A efetividade da execução continua dependendo da existência de patrimônio real e da capacidade de recuperação dos créditos, fatores que a tecnologia e a jurisprudência, isoladamente, não conseguem resolver. De nada adianta o Judiciário dispor de ferramentas sofisticadas se o devedor não possui bens a serem penhorados ou se o sistema econômico permanece fragilizado. A execução trabalhista, portanto, precisa ser entendida dentro de uma política pública mais ampla, que inclua estímulos à formalização das empresas, combate à fraude patrimonial e integração entre órgãos de fiscalização e arrecadação.

É fundamental também que o Poder Judiciário invista na capacitação dos servidores e magistrados para o uso eficiente das novas ferramentas. A tecnologia só tem valor se for bem utilizada. Muitos sistemas ainda são subaproveitados por falta de treinamento ou por desconhecimento de suas funcionalidades. Além disso, a adoção de metodologias de gestão processual, com metas claras e acompanhamento de indicadores de produtividade, pode

contribuir para reduzir o tempo médio das execuções e melhorar a qualidade da prestação jurisdicional.

Em síntese, os avanços tecnológicos, a evolução jurisprudencial e a consolidação de práticas de gestão mais modernas representam passos importantes para o fortalecimento da execução trabalhista. O *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024* evidencia que ainda há um longo caminho a percorrer, mas as iniciativas já implementadas apontam na direção certa: tornar o processo mais inteligente, ágil e humano. O desafio que se impõe, daqui em diante, é transformar esses instrumentos em resultados concretos, garantindo que o trabalhador não precise esperar anos para ver reconhecido, na prática, o direito que já conquistou na teoria. A efetividade da execução trabalhista é, afinal, o verdadeiro termômetro da justiça social no Brasil.

5 RESPONSABILIDADE PATRIMONIAL E DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA NA EXECUÇÃO TRABALHISTA

A efetividade da execução trabalhista está diretamente relacionada à possibilidade de o Estado-juiz alcançar o patrimônio do devedor para garantir a satisfação do crédito reconhecido judicialmente. Em tese, a fase executória deveria ser simples: após o trânsito em julgado, o devedor cumpre a obrigação e o trabalhador recebe seu crédito. No entanto, a realidade mostra que esse ideal raramente se concretiza. Em muitos casos, a empresa condenada não possui bens em seu nome, está inativa ou encerrou suas atividades de forma irregular, tornando inócuas as tentativas de penhora. Nesse cenário, o instituto da responsabilidade patrimonial ganha importância central, pois permite estender a execução a outros sujeitos que se beneficiaram da atividade empresarial, especialmente por meio da desconsideração da personalidade jurídica.

A personalidade jurídica é um instrumento de organização empresarial legítimo, que separa o patrimônio da empresa do de seus sócios, permitindo a limitação de riscos e incentivando o empreendedorismo. No entanto, essa separação não pode servir de escudo para a prática de fraudes ou para a frustração de direitos trabalhistas. Por isso, o artigo 50 do Código Civil e os artigos 133 a 137 do CPC autorizam o juiz a desconsiderar a personalidade jurídica sempre que houver abuso, desvio de finalidade ou confusão patrimonial. A CLT, ao incorporar o artigo 855-A, passou a prever expressamente a aplicação desse incidente no âmbito trabalhista, harmonizando o processo com as garantias do devido processo legal, mas sem enfraquecer o princípio da proteção ao trabalhador.

Na Justiça do Trabalho, a desconsideração da personalidade jurídica é vista não apenas como uma medida de exceção, mas como um instrumento essencial de efetividade. Isso ocorre porque o crédito trabalhista tem natureza alimentar e deve ser satisfeito com prioridade, conforme o artigo 100, §1º, da Constituição Federal. Assim, quando a empresa não possui bens suficientes, é legítimo que o juiz alcance o patrimônio dos sócios ou administradores que, de alguma forma, se beneficiaram da atividade econômica. Maurício Godinho Delgado (2022) destaca que a responsabilidade patrimonial, no contexto trabalhista, deve ser interpretada à luz do princípio da primazia da realidade e da função social da empresa, assegurando que a proteção jurídica não seja usada como instrumento de injustiça.

Outro aspecto relevante é a diferença entre responsabilidade solidária e desconsideração da personalidade jurídica. Enquanto a solidariedade decorre de lei ou contrato e implica responsabilidade simultânea entre os devedores, a desconsideração é uma medida processual excepcional, que retira temporariamente a autonomia patrimonial da pessoa jurídica para atingir bens de quem se beneficiou de sua atividade. Essa distinção, abordada por Vólia Bonfim Cassar (2023), é fundamental para compreender que o instituto não visa punir o empresário pelo simples insucesso econômico, mas sim responsabilizar aqueles que atuaram de forma fraudulenta, desviando bens ou utilizando a empresa como fachada.

A jurisprudência trabalhista tem evoluído para garantir maior efetividade na aplicação do instituto. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou entendimento no sentido de que, em casos de grupo econômico, fraude à execução ou dissolução irregular da empresa, é possível responsabilizar todos os integrantes do conglomerado, mesmo que não tenham participado diretamente da relação de emprego. Essa interpretação ampliada decorre da compreensão de que, no mundo empresarial atual, as estruturas societárias são frequentemente complexas e interligadas, tornando necessária uma abordagem mais ampla para evitar que o trabalhador seja prejudicado por manobras formais de evasão patrimonial.

O Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024 (CNJ/TST) reforça que um dos principais motivos para o insucesso das execuções é justamente a inexistência de bens localizáveis em nome da empresa executada. Esse dado mostra que a desconsideração da personalidade jurídica não é apenas uma ferramenta jurídica, mas uma necessidade prática para a efetividade da execução. Ao permitir que o juiz alcance o patrimônio de sócios ocultos ou retirantes, o instituto funciona como um mecanismo de correção de distorções do sistema, impedindo que a estrutura societária sirva de abrigo para o descumprimento da lei trabalhista.

Outro ponto sensível é o uso da desconsideração inversa da personalidade jurídica,

aplicável quando o sócio tenta ocultar patrimônio transferindo bens pessoais para a empresa. Nesse caso, a Justiça do Trabalho pode atingir os bens da pessoa jurídica para garantir o pagamento das dívidas pessoais do sócio-devedor. Essa modalidade é especialmente útil em contextos de fraude patrimonial e confusão de bens, situações cada vez mais comuns nas execuções trabalhistas. A jurisprudência tem reconhecido a legitimidade dessa medida, desde que observados os princípios do contraditório e da ampla defesa, garantindo equilíbrio entre a efetividade e a segurança jurídica.

Contudo, o uso da desconsideração deve ser pautado pela proporcionalidade e pela fundamentação adequada. O abuso do instituto pode gerar insegurança e desestimular a atividade econômica, sobretudo em um ambiente empresarial já fragilizado. É preciso distinguir o devedor de má-fé, que manipula a estrutura societária para fraudar credores, daquele que apenas enfrenta dificuldades financeiras legítimas. A Justiça do Trabalho, ciente desse desafio, tem buscado encontrar um ponto de equilíbrio, aplicando a desconsideração de forma criteriosa e fundamentada em elementos concretos de desvio de finalidade ou confusão patrimonial.

Além da aplicação judicial, há necessidade de políticas de prevenção à fraude patrimonial. O fortalecimento da fiscalização trabalhista, o compartilhamento de informações entre órgãos públicos (como Receita Federal, Juntas Comerciais e Cartórios de Registro de Imóveis) e o uso de ferramentas como o SISBAJUD e o INFOJUD podem auxiliar na identificação de fraudes antes que a execução se torne inviável. Essa integração institucional é fundamental para transformar a desconsideração da personalidade jurídica de uma medida reativa em um instrumento preventivo e estratégico de justiça social.

Por fim, a desconsideração da personalidade jurídica deve ser vista como parte de um modelo mais amplo de responsabilização patrimonial, que busca garantir que o crédito trabalhista — de natureza alimentar e constitucionalmente protegido — não se perca em meio a manobras empresariais. Ela representa a materialização do princípio da efetividade processual, consagrado no artigo 4º do CPC, e do princípio da proteção ao trabalhador, base do Direito do Trabalho. A aplicação equilibrada e firme desse instituto é, portanto, um dos caminhos mais concretos para aproximar a Justiça do Trabalho de sua missão original: assegurar que o direito reconhecido se transforme, de fato, em justiça realizada.

6 A CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS DE EXECUÇÃO TRABALHISTA

A conciliação é um dos pilares mais tradicionais e simbólicos da Justiça do Trabalho. Desde a criação da jurisdição trabalhista, ela é concebida como instrumento de pacificação social, buscando resolver conflitos de forma rápida, justa e menos onerosa. Diferentemente de outros ramos do direito, onde a litigiosidade tende a ser mais acentuada, o processo trabalhista nasceu com uma vocação conciliatória. A própria Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 764, estabelece que os juízes e tribunais do trabalho devem sempre tentar a conciliação das partes. Esse princípio histórico, entretanto, ganha novos contornos quando aplicado à fase de execução, onde o conflito já foi decidido, mas o cumprimento da decisão ainda depende de cooperação e boa-fé das partes.

Na prática, a conciliação na execução trabalhista representa uma alternativa eficiente para reduzir a morosidade e aumentar os índices de satisfação do crédito. Enquanto os meios coercitivos, como penhoras, bloqueios e expropriações, dependem da existência de patrimônio, a conciliação atua na esfera da negociação, permitindo que credores e devedores encontrem soluções viáveis mesmo diante de limitações financeiras. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em seus relatórios de 2024, destacam que cerca de um terço das execuções encerradas nesse período resultaram de acordos firmados entre as partes. Esse dado evidencia que a conciliação, longe de ser um mero formalismo processual, é um instrumento real de efetividade.

Além da conciliação, a mediação trabalhista vem ganhando espaço como forma moderna e mais estruturada de resolução de conflitos. Diferente da conciliação, onde o conciliador pode sugerir soluções, na mediação o mediador atua de forma neutra, facilitando o diálogo entre as partes para que elas próprias construam o acordo. Essa abordagem estimula a autonomia das partes e reduz a sensação de imposição típica das decisões judiciais. O CNJ, por meio de suas resoluções, incentiva a criação de programas de mediação judicial e extrajudicial no âmbito da Justiça do Trabalho, especialmente voltados à fase de execução. O objetivo é transformar o processo de cobrança em um ambiente de diálogo, promovendo resultados mais duradouros e equilibrados.

Um instrumento relevante de se mencionar, é o programa “Semana da Execução Trabalhista”, promovido anualmente pelo TST e pelo CSJT em parceria com os TRTs. Durante esse período, são realizadas audiências concentradas, mutirões e campanhas de sensibilização

voltadas à solução de processos em execução. O objetivo é estimular o pagamento voluntário, renegociar dívidas e desafogar os estoques de processos. Nos últimos anos, essa iniciativa tem gerado resultados expressivos, com bilhões de reais em valores pagos e milhares de trabalhadores beneficiados. Mais do que uma ação pontual, essas campanhas simbolizam um esforço institucional de valorização da execução e de reafirmação da credibilidade da Justiça do Trabalho perante a sociedade.

As políticas públicas de incentivo à conciliação e à mediação na execução trabalhista também refletem uma mudança de paradigma. A Justiça do Trabalho passa a ser vista não apenas como órgão sancionador, mas como agente ativo na construção de soluções sociais. Essa transformação se alinha ao princípio constitucional da razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII, CF/88) e ao ideal de uma tutela jurisdicional efetiva, capaz de equilibrar celeridade com justiça. Nesse sentido, o papel do juiz deixa de ser o de mero executor de decisões e passa a ser o de facilitador de soluções, aproximando o direito do trabalho de uma justiça restaurativa e dialogal.

No entanto, é necessário reconhecer que a conciliação e a mediação, embora eficazes, não podem ser vistas como panaceia. Há casos em que o devedor age de má-fé, utilizando-se da negociação apenas para ganhar tempo ou reduzir o valor da condenação de forma desproporcional. Por isso, é fundamental que o Judiciário atue com equilíbrio, incentivando o diálogo, mas também aplicando medidas coercitivas quando necessário. A conciliação deve ser instrumento de efetividade, e não de impunidade. Essa distinção é crucial para que o instituto mantenha sua legitimidade e cumpra sua função de equilibrar interesses sem sacrificar o direito material do trabalhador.

Outro desafio importante é a necessidade de capacitação dos conciliadores e mediadores trabalhistas. A prática da conciliação exige habilidades específicas, como escuta ativa, empatia e técnicas de comunicação não violenta. O CNJ e o TST têm investido em cursos e programas de formação, mas ainda há muito a ser feito para que todos os tribunais regionais possam contar com profissionais qualificados e permanentemente capacitados. O aprimoramento desses agentes é essencial para garantir que o processo de conciliação seja conduzido de forma ética, eficiente e verdadeiramente transformadora.

Além das iniciativas humanas, a tecnologia também tem desempenhado papel decisivo no avanço da conciliação e mediação. O uso de plataformas digitais para audiências virtuais, sistemas de agendamento eletrônico e ferramentas de inteligência artificial têm ampliado o acesso das partes ao Judiciário e facilitado a realização de acordos, mesmo à distância. O

próprio CNJ, em 2024, destacou o crescimento das conciliações online e dos mutirões digitais de execução como medidas estratégicas para enfrentar a sobrecarga processual. Essas inovações, somadas à transparência e agilidade proporcionadas pelos sistemas eletrônicos, apontam para um futuro mais eficiente e inclusivo da Justiça do Trabalho.

Por fim, a conciliação, a mediação e as políticas públicas voltadas à execução trabalhista representam mais do que simples instrumentos processuais: elas expressam um novo modelo de justiça, voltado à efetividade e à pacificação social. Em um país onde o crédito trabalhista muitas vezes se perde na lentidão do processo, essas ferramentas resgatam o sentido humano do direito, aproximando a Justiça do Trabalho de sua missão constitucional. Promover o diálogo, facilitar o pagamento e reduzir o litígio não são apenas metas administrativas, mas compromissos éticos com a dignidade do trabalhador e com a eficiência do sistema judicial. Assim, fortalecer a conciliação e a mediação é, em última análise, fortalecer a própria ideia de justiça social que sustenta o Direito do Trabalho brasileiro.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como propósito analisar a efetividade da execução trabalhista diante do contexto de crise econômica, buscando compreender as causas, os limites e as possibilidades de aprimoramento desse momento processual que, embora constitua a etapa conclusiva do processo, continua sendo o seu maior desafio. Verificou-se que a execução trabalhista reflete as contradições entre a garantia formal de direitos e a capacidade prática do Estado e do sistema econômico de assegurar sua concretização. Em um país marcado por desigualdades estruturais e alta rotatividade no mercado de trabalho, a fase executória revela-se um ponto sensível, onde o direito muitas vezes se distancia da realidade social do trabalhador.

Os dados oficiais e a literatura jurídica demonstram que o problema da execução trabalhista é multifatorial, envolvendo aspectos jurídicos, econômicos e estruturais. Apesar de a CLT e o CPC fornecerem instrumentos robustos para garantir celeridade e coercitividade, a prática mostra que a lentidão, a falta de bens penhoráveis e a resistência dos devedores formam um tripé que impede o cumprimento efetivo das sentenças. Esse quadro é agravado por limitações orçamentárias, excesso de processos e uma cultura processual ainda voltada ao formalismo. O *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024* (CNJ/TST) evidencia que, mesmo com o aumento da produtividade e o uso de novas tecnologias, a taxa de execuções frustradas permanece alta, indicando que o desafio é mais profundo do que uma questão de gestão judicial.

A crise econômica contribuiu para agravar a ineficácia da execução. O fechamento de empresas, o aumento da inadimplência e a retração do consumo reduziram a capacidade de cumprimento das obrigações trabalhistas, gerando um ciclo de frustração e descrédito. Quando o empregador se torna insolvente e não há bens a penhorar, o processo de execução perde seu propósito essencial: garantir a efetivação de um direito reconhecido. Essa realidade reforça a necessidade de repensar a execução trabalhista como uma política pública voltada à efetividade social, e não apenas como uma etapa processual de caráter burocrático. O crédito trabalhista, de natureza alimentar, precisa ser tratado como prioridade absoluta, pois dele depende a dignidade do trabalhador e a própria credibilidade da Justiça do Trabalho.

Um dos grandes obstáculos identificados foi a chamada cultura do inadimplemento citada por Maurício Godinho, um fenômeno que mina a autoridade das decisões judiciais e incentiva o descumprimento deliberado das obrigações trabalhistas. Muitos devedores calculam que a lentidão processual e as limitações da estrutura judicial compensam o risco de não pagar. Romper com essa cultura exige mais do que endurecimento legal; requer uma mudança de mentalidade social e empresarial. O cumprimento das decisões judiciais deve ser visto como um dever ético e uma expressão de responsabilidade social, e não apenas como uma contingência financeira. Nesse contexto, a atuação firme e célere do Poder Judiciário é essencial para restabelecer a confiança na tutela jurisdicional.

A análise do instituto da desconsideração da personalidade jurídica, abordada no quinto capítulo, revelou-se um ponto crucial para a efetividade da execução. Em muitos casos, a empresa devedora é apenas uma fachada para a atuação de sócios que ocultam bens ou se beneficiam da atividade econômica sem assumir as responsabilidades correspondentes. A aplicação criteriosa do artigo 855-A da CLT, em conjunto com o artigo 50 do Código Civil e os artigos 133 a 137 do CPC, permite ao juiz alcançar o patrimônio desses indivíduos, garantindo que a forma jurídica não seja usada como escudo para fraudes. Essa medida, longe de representar um abuso judicial, concretiza o princípio da função social da empresa e o dever de boa-fé nas relações laborais, restabelecendo o equilíbrio entre proteção e justiça.

Entretanto, é preciso reconhecer que a desconsideração da personalidade jurídica não é uma solução absoluta. Ela depende da existência de patrimônio e da capacidade de rastrear bens, o que muitas vezes é inviável diante da complexidade das estruturas empresariais modernas. Por isso, o fortalecimento da responsabilidade patrimonial deve vir acompanhado de medidas preventivas, como o compartilhamento de informações entre órgãos públicos, o aprimoramento dos sistemas de busca de ativos e a cooperação interinstitucional.

A tecnologia, por meio de ferramentas como o SISBAJUD, o RENAJUD e o INFOJUD, tem papel fundamental nesse processo, tornando mais transparente e eficiente a localização de bens e valores, além de coibir práticas fraudulentas.

A pesquisa também demonstrou que a conciliação e a mediação, analisadas no sexto capítulo, representam caminhos promissores para reduzir o acúmulo de execuções e aumentar a efetividade da Justiça do Trabalho. Programa como a Semana da Execução Trabalhista têm se mostrado fundamental para a resolução célere de conflitos, permitindo que o crédito trabalhista seja satisfeito sem a necessidade de longos e custosos processos executivos. A autocomposição não apenas agiliza a entrega da justiça, mas também promove um ambiente de pacificação social, no qual empregadores e trabalhadores encontram soluções equilibradas e sustentáveis. Esse movimento reforça a ideia de uma justiça moderna, participativa e voltada ao diálogo.

Contudo, a conciliação deve ser usada com cautela, de forma a não se transformar em instrumento de renúncia de direitos ou de redução indevida de créditos alimentares. É fundamental que o Judiciário mantenha o equilíbrio entre o estímulo ao acordo e a preservação da função protetiva do Direito do Trabalho. Para isso, é necessário investir na capacitação de mediadores e conciliadores, bem como no uso de plataformas tecnológicas seguras que ampliem o acesso à justiça, especialmente em tempos de transformação digital. As políticas públicas que estimulam a autocomposição são valiosas, mas precisam estar inseridas em um contexto de transparência, ética e efetividade.

Diante desse panorama, conclui-se que a efetividade da execução trabalhista depende de um conjunto integrado de medidas — jurídicas, econômicas, tecnológicas e culturais. É indispensável a atualização legislativa para modernizar os mecanismos de coerção e execução, o fortalecimento da estrutura do Judiciário, a ampliação do uso de inteligência artificial para cruzamento de dados e, principalmente, a consolidação de uma nova mentalidade social baseada na responsabilidade e no respeito às decisões judiciais. O problema da execução trabalhista não é apenas um desafio jurídico, mas um reflexo das condições econômicas e da postura ética de empregadores e instituições.

Por fim, esta pesquisa confirma que a execução trabalhista é mais do que uma etapa processual: é o momento em que o direito se transforma em justiça concreta. Quando o crédito trabalhista é satisfeito, o Judiciário cumpre sua função constitucional de promover a dignidade humana, a justiça social e o equilíbrio nas relações de trabalho. Fortalecer a execução trabalhista, portanto, é fortalecer a democracia, a cidadania e a confiança nas instituições. O

avanço tecnológico, a atuação proativa do Judiciário e o comprometimento ético das partes são os pilares para uma Justiça do Trabalho verdadeiramente efetiva, capaz de transformar a promessa do direito em realidade vivida.

REFERÊNCIAS

SILVA, Rodrigo Leandro Cabral da. A (in)efetividade da execução trabalhista: reflexões a partir do novo Código de Processo Civil, das metas do CNJ e da experiência estrangeira. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/94737. Acesso em: 07 agosto 2025.

BRASIL. TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Relatório geral da Justiça do Trabalho 2023*. Brasília: TST, 2023. Disponível em: https://www.tst.jus.br/estatisticas. Acesso em: 12 set. 2025.

CLAUS, Ben-Hur Silveira. *Execução trabalhista efetiva: a aplicabilidade do CPC de 2015 ao cumprimento da sentença*. Revista do TRT4, v. 46, n. 45, 2017. Estuda como o novo CPC contribui para efetivar execuções trabalhistas, inclusive em obrigações por quantia certa. periodicos.trt4.jus.br+1. Acesso em: 12 set. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho; BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas (coord.). *A efetividade da execução trabalhista*. Brasília: Enamat, 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho.* 19. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2023.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).* Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 out. 2025.

BRASIL. *Código de Processo Civil.* Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 29 out. 2025.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução nº 313, de 19 de março de 2020.* Institui o regime de plantão extraordinário no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2020.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ); TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024.* Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponível em: https://www.cnj.jus.br. Acesso em: 17 out. 2025.

BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). *Semana Nacional da Execução Trabalhista – Relatório de Resultados 2024.* Brasília, DF: CSJT, 2024. Disponível em: https://www.csjt.jus.br. Acesso em: 25 out. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *SISBAJUD – Sistema de Busca de Ativos do Poder Judiciário.* Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/sisbajud/. Acesso em: 29 out. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *RENAJUD – Sistema de Restrições Judiciais de Veículos.* Brasília, DF: CNJ, 2015. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/sistemas/renajud/. Acesso em: 29 out. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010. Institui a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos e cria os CEJUSCs. Brasília, DF: CNJ, 2010. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2572. Acesso em: 29 out. 2025.