

## **O CONHECIMENTO TÉCNICO NA ELABORAÇÃO DE CÁLCULOS JUDICIAIS: PROMOÇÃO DA CELERIDADE E DA EFICIÊNCIA NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

*TECHNICAL KNOWLEDGE IN THE PREPARATION OF COURT CALCULATIONS: PROMOTING CELERITY AND EFFICIENCY IN THE LABOR COURT*

Patricia Agnes Pereira da Silva<sup>1</sup>

Ludmila Macedo Sarmiento Léo<sup>2</sup>

Tiago de Souza Fuzari<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

<sup>2</sup> Graduanda em Direito no Centro Universitário de Itajubá - FEPI

<sup>3</sup> Professor no Centro Universitário de Itajubá (FEPI). Doutorando em Sistema Constitucional de Garantia de Direitos na Instituição Toledo de Ensino (ITE).

## RESUMO

Este trabalho objetiva explicitar um dos problemas enfrentados na Justiça do Trabalho, qual seja, o conflito entre as partes na fase de liquidação do processo judicial e suas consequências em termos dilatórios em relação à efetivação da tutela jurisdicional. Em regra, as sentenças trabalhistas são ilíquidas, sendo necessário realizar a sua liquidação antes da execução. A modalidade de liquidação por cálculo é a mais utilizada nos processos trabalhistas, o que exige que as partes apresentem os seus cálculos com relação aos créditos devidos. No entanto, devido à complexidade na elaboração de cálculos judiciais, que exige um conhecimento específico técnico-contábil por parte do advogado do empregado, este se vê muitas vezes prejudicado na demora da efetivação de seus direitos ante às divergências contábeis. Assim, é preciso repensar e fomentar a criação de metodologias e ferramentas de fácil operabilidade como, por exemplo, o Processo Judicial Eletrônico-Calc (PJe-Calc), a fim de auxiliar os profissionais do Direito na realização dos cálculos contábeis trabalhistas. A presente pesquisa, de cunho qualitativo, é exploratória e construiu-se através do método analítico, de modo que partiu do ponto de menor complexidade/perspectiva geral em que se analisou os processos de formação da proteção do trabalho com base em uma visão historicizada até o objeto central da pesquisa, elemento de maior complexidade/especificidade, em que se discutiu a celeridade processual e os procedimentos de liquidação da sentença. A construção de tal percurso analítico empregou uma técnica de pesquisa bibliográfica, promovendo-se uma análise com base em revisão doutrinária.

## PALAVRAS-CHAVE

Justiça do Trabalho – Celeridade processual – Liquidação – Eficiência.

## SUMÁRIO

Introdução. 1. Justiça do trabalho e a celeridade processual. 1.1. Justiça do Trabalho. 1.2. Celeridade processual. 2. A liquidação judicial no processo do trabalho. 2.1. Modalidades de liquidação. 2.2. Elementos integrantes da liquidação por cálculo. 2.3. Conflito na fase de liquidação e as consequências do atraso processual. 3. O Processo Judicial Eletrônico-Calc. Conclusão. Referências.

**REFERÊNCIA:** SILVA, Patricia Agnes Pereira da; LÉO, Ludmila Macedo Sarmento; FUZARI, Tiago de Souza. O conhecimento técnico na elaboração de cálculos judiciais: promoção da celeridade e da eficiência na Justiça do Trabalho. *Res Severa Verum Gaudium*, v. 8, n. 1, Porto Alegre, p. 80-101, dez. 2023.

## ABSTRACT

*This work aims to explain one of the problems faced by the Labor Court, that is, the conflict between the parties in the liquidation phase of the lawsuit and its consequences in dilatory terms about the enforcement of judicial protection. As a rule, labor court decisions are illiquid, and it is necessary to do the calculation of the award before the execution phase. The method of award calculation is the most commonly used in labor proceedings, which requires the parties to submit their calculations about the claims due. However, due to the complexity in the preparation of judicial calculations, which requires specific technical-accounting knowledge on the part of the employee's lawyer, the employee is often harmed by the delay in enforcing his rights in the face of accounting discrepancies. Thus, it is necessary to rethink and encourage the creation of easily operable methodologies and tools such as, for example, the Electronic Judicial Process-Calc (PJe-Calc), to assist legal professionals in carrying out labor accounting calculations. The present research, of a qualitative nature, is exploratory and was built through the analytical method, so that it started from the point of lesser complexity/general perspective in which the processes of formation of labor protection were analyzed based on a historicized vision until the central object of the research, element of greater complexity/specificity, in which procedural celerity and judgment liquidation procedures were discussed. The construction of such an analytical course employed a bibliographical research technique, promoting an analysis based on a doctrinal review.*

## KEYWORDS

*Labor Court – Procedural celerity – Award calculation – Efficiency.*

## INTRODUÇÃO

A passagem do Estado Liberal para o Estado Social, no século XIX, foi marcada pela positivação dos direitos sociais. Até então, o cenário que se tinha era uma sociedade baseada nos reflexos das conquistas das revoluções burguesas, ou seja, os direitos civis e políticos, designados como direitos fundamentais de primeira dimensão, as liberdades públicas e a prevalência da autonomia privada nas relações entre particulares.

Os ventos iluministas juntamente com o movimento constitucionalista trouxeram, como uma nova tônica nas relações estatais, a ideia de limitação de poder. Tem-se, a partir da ruptura com o Antigo Regime um arcabouço de garantias individuais oponíveis ao próprio Estado, mediante a formação dos Estados de direito e a constitucionalização de garantias (Soares, 2008, p. 219).

Esse arcabouço de garantias trouxe em seu bojo a ideia central de proteção às liberdades públicas, em especial a autonomia privada, e a proteção à propriedade. Tudo isso era garantido sob égide do ideário de neutralidade legislativa, cabendo ao judiciário levar a cabo a aplicação dessa norma sob o manto da igualdade formal da fria letra da lei.

Conforme aduzido, o Estado Liberal trouxe um grande respeito à ideia de autonomia privada, o que materializava o não intervencionismo do Estado nas contratações privadas. Contudo, juntamente com esse respeito, que viabilizou a prosperidade negocial e estabilidade das relações tão almejada pelos movimentos que se insurgiram contra o Antigo Regime<sup>4</sup>, viu-se o ascender da exploração daqueles que possuíam o poder econômico sobre os que tinham apenas sua força de trabalho como valor de troca, sendo, o modelo liberal, incapaz de absorver as desigualdades sociais e os grupos e incluir os grupos marginalizados no processo de desenvolvimento (Soares, 2008, p. 195).

Isso significou, em última análise, a consolidação da igualdade e liberdade no plano formal, ou seja, sob as perspectivas legais e estatais todos eram considerados livres e iguais, na prática, tal fato não era verificado.

---

<sup>4</sup> O Antigo Regime caracterizou-se pelo período que ficou conhecido como Absolutismo. Trata-se da primeira face da modernidade, na qual já se havia realizado a união entre rei e burguesia, formando as primeiras monarquias nacionais. O período absolutista caracterizou-se por uma estrutura política na qual o rei concentrava todo o poder em suas mãos, sendo ele pessoalmente visto como a representação ou materialização do próprio Estado. Do ponto de vista econômico, tinha-se por sistema o mercantilismo e, do ponto de vista social, as estruturas ainda mantinha uma segmentação muito semelhante à estrutura estamental do medievo, vendo-se a prevalência política da nobreza e do clero. Formalmente considera-se o período absolutista como a primeira face da modernidade, uma vez que estruturou o Estado em um núcleo de poder com povo, território e soberania definidos – marca estrutural da modernidade (Soares, 2008, *passim*).

Dessa forma, o Estado Liberal se consolidou de modo a favorecer uma parcela específica da sociedade, pois o livre mercado, a não intervenção estatal e a concepção dos direitos como sendo puramente negativos favoreciam apenas aqueles já eram providos de meios econômicos para sua autopromoção. Por outro lado, a grande massa de trabalhadores acabou por sucumbir às pressões de mercado, tornando-se protagonista de uma grande crise social marcada pela ausência de condições mínimas de subsistência e desvalorização do seu único bem, qual seja, a força de trabalho.

Ao analisar os efeitos sociais decorrentes do modelo político-jurídico do modelo paradigmático aludido e como a forma de igualdade era vista nesse modelo, é possível depreender que a tônica do pensamento liberal era o de que, por meio das limitações à intervenção do Estado na esfera privada, seria possível ao indivíduo valer-se de todas as suas possibilidades para a concretização da realização de suas conquistas pessoais, pois se acreditava na ideia de existência de uma ordem econômica natural, a qual não era vinculada às esferas jurídicas e políticas. Entretanto, essa idealização não atendeu a todos de forma igual.

A consequência de um Estado absenteísta foi o surgimento de uma imensa desigualdade social e de várias tensões sociais que levaram à ascensão do Estado Social, caracterizado por ter um caráter prestacional e garantista dos direitos sociais. Dentre os direitos sociais conquistados no Estado Social, encontram-se os direitos trabalhistas.

Apresentado o contexto histórico-jurídico, é possível compreender o papel e o contexto de surgimento dos direitos trabalhistas, os quais surgem como forma de regulamentar as relações entre empregador e empregados, visando, em primeiro momento, proteger o empregado de jornadas de trabalho abusivas e, posteriormente, como meio de lhe garantir a dignidade da pessoa humana. Dessa forma, o Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho procuram assegurar um equilíbrio entre as relações trabalhistas, permitindo que o lado mais fraco, no caso, o empregado, seja equiparado ao empregador, para que ambos possam concorrer de forma justa e igual.

Superada a digressão contextual na qual se insere o Direito do Trabalho, é o momento de se voltar os olhos para o objeto de pesquisa. Como mencionado, as normas jurídico-trabalhistas orientam-se pelo princípio protetor, que garante proteção à parte mais fraca da relação de trabalho, contudo, nota-se que em casos concretos nem sempre esse equilíbrio é verificado. Assim, o problema que exsurge como proposta investigatória está relacionado à complexidade dos cálculos judiciais trabalhistas, que requer um conhecimento técnico específico por vezes não disponível de forma equitativa para os representantes das

partes, comprometendo o procedimento de liquidação da sentença, fato este que põe a pique toda a construção de tratamento igualitário empreendida pelo Direito do Trabalho, de modo a evidenciar as desigualdades fáticas e fragilizar a prestação jurisdicional.

Nesse sentido, o empregado pode se ver lesado pelo não domínio técnico de seu advogado especificamente dos cálculos contábeis trabalhistas, questão essa que supera o conhecimento do direito material e processual do trabalho, mas que se faz necessário para efetivação da tutela jurisdicional. Tais fatos podem levar a não indicação correta dos valores devidos, acarretando dilações processuais ante a incoerência dos valores apresentados. Isso, por sua vez, gera maior extensão temporal do processo, prorrogando a prestação jurisdicional.

Com intuito de facilitar os cálculos judiciais, padronizá-los e agilizar o processo de liquidação de decisões judiciais trabalhistas, a pedido do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), foi criado o sistema Processo Judicial Eletrônico-Calc (PJe-Calc), inicialmente, de uso obrigatório em toda a Justiça do Trabalho (Brasil, 2020). No entanto, acatando a solicitação do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) feita por meio do Ofício nº 758/2019-GPR (CFOAB, 2019), em que alegou a alta complexidade da ferramenta PJe-Calc e a dificuldade de operacionalização, a utilização desse sistema deixou de ser compulsória aos usuários externos, o que inclui os membros da Advocacia (CSJT, 2020). Esse requerimento ilustra a problemática trazida por este trabalho a respeito da complexidade dos cálculos judiciais trabalhistas, a necessidade de conhecimento específico técnico-contábil dos advogados da área, principalmente do representante do empregado (reclamante), que, na sua ausência ou pouca afinidade com o assunto, acaba gerando uma morosidade processual e a dilação na efetivação da tutela jurisdicional.

Assim, o esforço investigatório dessa pesquisa perpassará, primeiramente, pelo processo de formação e contextualização do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho, bem como a sua relação com a celeridade processual enquanto desdobramento do princípio da razoabilidade da duração do processo para, posteriormente, adentrar nas questões afetas à liquidação judicial no processo do trabalho, discutindo-se, desse modo, as dificuldades e os caminhos possíveis superação da questão e melhora da prestação jurisdicional, utilizando o PJe-Calc como exemplo.

O caminhar da marcha textual seguiu o método analítico, partindo-se do ponto de menor complexidade, em que se analisou os processos de formação da proteção do trabalho em uma perspectiva historicizada, até o objeto central da pesquisa, elemento de maior complexidade/especificidade, em que se discutiu a celeridade processual e os procedimentos de liquidação da sentença. Para tanto, a metodologia aplicada caracteriza-se como pesquisa

qualitativa, exploratória — que compõe o primeiro passo de todo trabalho científico e objetiva proporcionar maiores informações sobre determinado assunto (Andrade, 1997, p. 104) — e bibliográfica, promovendo-se uma análise com base em revisão doutrinária.

## **1 JUSTIÇA DO TRABALHO E A CELERIDADE PROCESSUAL**

Na Justiça do Trabalho, tem-se que os créditos devidos ao empregado são qualificados como de natureza alimentícia. Neste sentido, a celeridade processual na Justiça do Trabalho deve buscar uma razoável duração do processo, de forma a não prejudicar o lado economicamente mais fraco — o hipossuficiente — em uma dada relação de emprego.

Para contextualização, será abordado inicialmente a importância que a Justiça do Trabalho foi adquirindo ao longo do tempo e o seu surgimento no Brasil e, posteriormente, a relevância do princípio da celeridade processual no âmbito trabalhista e um dos entraves que a Justiça enfrenta para combater a morosidade da entrega da prestação jurisdicional.

### **1.1 Justiça do Trabalho**

No Estado Liberal, época que imperava o *pacta sunt servanda*, a não intervenção do Estado nas relações contratuais e que ocorria a Revolução Industrial induzida pelo crescimento do capitalismo, o instrumento de luta contra as más condições de trabalho eram os protestos e principalmente as greves, que se resolviam mediante conversações diretas entre trabalhadores e patrões (Daidone, 2016, p. 19). Nesse período as relações trabalhistas eram regulamentadas pelo Direito Civil regido por um contrato.

O Direito do Trabalho surge com o Estado Social, caracterizado pela intervenção estatal nas relações privadas. A partir deste momento começam a surgir as primeiras normas de proteção aos empregados, promovendo equilíbrio à relação capital-trabalho. Por conseguinte, inicia-se o processo de desvinculação do Direito do Trabalho do Direito Civil.

A constitucionalização dos direitos trabalhistas se iniciou com a constituição mexicana de 1917 e a constituição alemã de Weimar em 1919. No Brasil, os direitos do trabalho se incorporaram à constituição em 1934, promulgada por Getúlio Vargas, que trazia em seu texto temas da ordem social e econômica brasileira, entre os quais se destaca o artigo 122 que, no intuito de “dirimir questões entre empregadores e empregados”, instituiu a Justiça do Trabalho, ainda mantida no âmbito do Poder Executivo (Brasil, 2019). Destaca-se que, a Constituição de 1934 foi a primeira constituição brasileira a abranger, de forma específica, o

Direito do Trabalho, garantindo a liberdade sindical, a isonomia salarial, o salário-mínimo, a jornada de oito horas de trabalho, as férias remuneradas, entre outras (Martins, 2001, p. 39). A Constituição de 1937 manteve a Justiça do Trabalho como órgão integrante do Executivo.

Em 1939, com o Decreto-Lei nº 1.237, a Justiça do Trabalho foi organizada no Brasil e, em 1º de maio de 1941, foi oficialmente instalada (Brasil, 2019). Desde a Constituição de 1934 a Justiça do Trabalho estava instituída, bem como já havia sido organizada por meio do Decreto nº 1.237/1939, todavia, foi apenas em 1941 que Getúlio Vargas decidiu instalá-la oficialmente (Brasil, 2019). A sua organização consistia em três instâncias: Juntas de Conciliação e Julgamento (1º instância), Conselhos Regionais do Trabalho (2º instância) e Conselho Nacional do Trabalho (3º instância).

Em 1943, foi promulgada a mais importante legislação trabalhista brasileira, que regula até hoje as relações entre trabalhadores e patrões. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reuniu as leis sobre direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e processo do trabalho em um único diploma e tem sido objeto de inúmeras alterações até os dias atuais, seja no direito individual, tutelar, coletivo e processual (Frediani, 2011, p. 3).

Posteriormente, a organização da Justiça do Trabalho foi modificada pelo Decreto-Lei nº 9.797, em 1946, que substituiu o Conselho Nacional do Trabalho pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e os Conselhos Regionais pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT). As Juntas de Conciliação e Julgamento permaneceram as mesmas (Brasil, 2019). O decreto-lei foi recepcionado pela Constituição de 1946, reconhecendo assim a Justiça do Trabalho como órgão integrante do Poder Judiciário. Sua estrutura se manteve dessa forma nas Constituições de 1967 e de 1988.

Em 1999, a organização da Justiça do Trabalho foi novamente reestruturada pela Emenda Constitucional nº 24, a qual extinguiu a representação classista, passando as Juntas de Conciliação a serem designadas de Varas do Trabalho (Brasil, 2019). Em 2004, com a Emenda Constitucional nº 45, houve uma significativa mudança no Poder Judiciário e, como um dos resultados, houve uma ampliação da competência da Justiça do Trabalho, que passou a abranger também os conflitos provenientes das relações de trabalho e não apenas as controvérsias oriundas das relações de emprego.

Com a Constituição Federal de 1988, de acordo com Leite (2018, p. 168), pode-se dizer que a função do Poder Judiciário não se reduz à administração da Justiça; ele passa a ser o guardião da Constituição, cuja finalidade repousa, basicamente, na preservação dos valores, princípios e objetivos que fundamentam o novo Estado Democrático de Direito, como a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, o

pluralismo político, os quais passam à condição de normas jurídicas fundamentais. Ainda segundo Leite (2018, p. 168), cabe também ao Judiciário, por meio de seus órgãos e quando provocado por qualquer pessoa ou entidade, a prerrogativa de interpretar e aplicar, de acordo com as normas constitucionais e infraconstitucionais que compõem o ordenamento jurídico. Para o autor, a função básica do Judiciário no Estado Democrático de Direito é garantir a efetivação dos direitos fundamentais, solucionando os conflitos que surgem na vida em sociedade e promovendo a distribuição da justiça social.

Por conseguinte, em busca da materialização dos direitos sociais, em regra geral, a Justiça do Trabalho, a qual está inserida do Poder Judiciário, tutela a relação celebrada entre partes economicamente desiguais — de um lado, o empregador, detentor dos meios de produção e, do outro, o empregado, detentor da força de trabalho — por meio do princípio da proteção, segundo o qual confere superioridade jurídica a quem, na relação de emprego, é inferior economicamente. Partindo deste princípio, é de suma importância que se faça valer de meios que colaborem para a efetivação desses direitos no decorrer do andamento do processo.

## **1.2 Celeridade processual**

A celeridade processual é um desdobramento do princípio da razoabilidade da duração do processo de *status* constitucional prevista no artigo 5º, inciso LXXVIII, que foi introduzido pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004, que determina: “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”. Alguns autores tratam o princípio da celeridade como sinônimo do princípio da razoabilidade da duração do processo.

O princípio da celeridade processual na Justiça do Trabalho pode ser encontrado no art. 765 da CLT, o qual estabelece que os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas. Segundo Leite (2018, p. 89), este princípio somado ao princípio da razoabilidade da duração do processo constata que o sistema processual brasileiro padece de uma enfermidade crônica, a morosidade. Pereira (2018, p. 45) vai ao encontro dessa mesma assertiva, afirmando que a morosidade é uma característica marcante do Poder Judiciário Trabalhista na entrega da prestação jurisdicional, caracterizando uma verdadeira crise de efetividade.

Para Pereira (2018, p. 90), no Processo do Trabalho, o princípio da celeridade deve ser observado com primazia, tendo em vista o trabalhador ser a parte mais fraca na relação jurídica (hipossuficiente) e a natureza alimentar dos créditos trabalhistas. Nesta mesma

vertente, Leite (2018, p. 123) afirma que o princípio da celeridade assume uma ênfase muito maior nos sítios do processo do trabalho, já que, em regra, os créditos trabalhistas têm natureza alimentícia.

Dessa forma, constatando as limitações dos sistemas processuais brasileiros que geram uma morosidade nas tramitações dos processos, percebe-se que há uma preocupação do ordenamento jurídico para que os serviços jurisdicionais tramitem em uma duração razoável. O maior enfoque é dado ao processo trabalhista, de modo que seja garantido a sua celeridade às partes do litígio, já que, na maioria dos casos, o objeto de discussão se refere aos créditos devidos ao trabalhador, que possuem caráter alimentício. Destarte, a celeridade processual trabalhista tem o objetivo de conferir, em conjunto com outros princípios, não somente a eficiência, mas também a efetividade da justiça.

O Direito Processual do Trabalho estabelece alguns mecanismos para que os trâmites da matéria que regula ocorram de maneira mais céleres, como: procedimento sumaríssimo, comissão de conciliação prévia, mediação e arbitragem. Apesar da existência desses mecanismos que conferem maior rapidez nas prestações jurisdicionais, a Justiça do Trabalho ainda enfrenta vários obstáculos que dificultam a efetivação do princípio aqui discutido. Uma situação que comumente ocorre em um litígio trabalhista e que causa atraso no processo é a divergência dos valores apurados nos cálculos elaborados pelas partes na etapa de liquidação de sentença.

Em processos trabalhistas é comum as sentenças serem ilíquidas e nestes casos deve-se realizar a liquidação antes do processo de execução. Na etapa de liquidação de sentença, as partes deverão ser previamente intimadas para a apresentação do cálculo, conforme o art. 879, § 1º-B, da CLT. O mesmo procedimento pode ser verificado no artigo 104, do Provimento nº3, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-MG), o qual dispõe que, caso a sentença seja ilíquida, incumbe às partes o dever de apresentarem os cálculos de liquidação (Brasil, 2015, p. 42).

Neste sentido, presume-se que ambas as partes, por meio de seus respectivos advogados, cumpram com prudência a tarefa de apresentação dos cálculos, de forma que estes estejam corretos, para que assim se tenha uma maior fluidez no andamento do processo de forma a não comprometer a justa concorrência entre as partes. Entretanto, observa-se que, com frequência, os cálculos trabalhistas realizados pelo advogado do reclamante não conferem com os do reclamado e, quando isso ocorre, o juiz tem a faculdade de nomear um perito contábil para apurar todas as verbas envolvidas no processo. A partir deste momento, o

processo começa a se prolongar e, conseqüentemente, o intervalo de tempo para a efetivação dos direitos do empregado também.

## 2 A LIQUIDAÇÃO JUDICIAL NO PROCESSO DO TRABALHO

A liquidação da sentença é uma parte processual, entre a fase do conhecimento e a da execução, que consiste em definir o montante, o *quantum debeatur* do título executivo. Assim, o procedimento liquidatório está no meio de um processo sincrético, e, mais precisamente, entre a fase de certificação do direito e a fase de realização do direito reconhecido no título judicial (Abelha, 2019, p. 510). Nesta etapa é atribuído valor ao título, extrajudicial ou judicial, para que, posteriormente, possa ocorrer a sua execução, já que esta exige que os requisitos de liquidez, certeza e exigibilidade sejam cumpridos, sob pena de nulidade. Logo, o resultado da liquidação declarará o elemento faltante, e assim viabilizará a tutela executiva (Abelha, 2019, p. 510).

Segundo Dinamarco (1997, p. 515) o conceito de liquidação de sentença é dado como: “liquidação de sentença constitui atividade jurisdicional cognitiva destinada a produzir declaração do *quantum debeatur* ainda não revelado quanto à obrigação a que o título executivo se refere”. Complementando, Bueno (2018, p. 52) afirma que sua atividade cognitiva é vocacionada, pura e simplesmente, à descoberta do *quantum debeatur*, não podendo desconsiderar o *an* (o direito de recebimento), nem o *quid* (o que se deve pagar) ou o *cui debeatur* (a quem se deve pagar) e, tampouco, o *quis debeat* (quem deve pagar). Nery Júnior e Nery (1999, p. 1117) destacam que:

A liquidação de sentença é ação de conhecimento, pois visa completar o título executivo (judicial ou extrajudicial) com o atributo da liquidez, isto é, com o *quantum debeatur*. Essa qualidade explica a possibilidade de haver “liquidação zero”, pois, a se entender declaratória a sentença de liquidação, não poderia ter resultado zero ou negativo para o *quantum debeatur* da condenação (Nery Jr; Nery, 1999, p. 1117).

Dessa forma, para Leite (2018, p. 1325) a liquidação de sentença seria uma ação autônoma que, por sua vez, instauraria um processo também autônomo: o processo de liquidação de sentença. Entretanto, tal autonomia, não tem sido aceita nos domínios do direito processual do trabalho, sendo sustentado por Teixeira Filho (1998, p. 326) que afirma que a liquidação é:

[...] a fase preparatória de execução, em que um ou mais atos são praticados, por uma ou por ambas as partes, com a finalidade de estabelecer o valor da condenação

ou de individualizar o objeto da obrigação, mediante a utilização, quando necessário, dos diversos modos de prova admitidos em lei (Teixeira Filho, 1998, p. 326).

Vê-se que não se admite a liquidação como ação autônoma, mas sim como “fase preliminar da execução” conforme Giglio (2000, p. 451). De acordo com o art. 879, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tem-se que “sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação”, atestando que a liquidação é uma etapa anterior a execução, e por isso, não pode ser definida como um processo autônomo. Assim, para a doutrina, a liquidação é um conjunto de atos antecedentes e preparatórios da execução, destinados à quantificação da condenação, que integra a execução, podendo também ser entendida como um elo entre a sentença e a execução. Por isso a natureza meramente declaratória da sentença de liquidação (Brasil, 2016).

Dessa forma, após o trânsito em julgado da sentença, isto é, a não possibilidade de recorrer após a decisão ou acórdão judicial, proceder-se-á a liquidação da obrigação para apurar o valor devido ao credor. Em um processo trabalhista pode-se ter sentenças líquidas ou ilíquidas. A sentença trabalhista líquida é assim considerada quando o valor é certo e o objeto determinado, permitindo a sua execução imediata. Considera-se ilíquida quando o valor da condenação não foi fixado ou o objeto da obrigação não foi individualizado. Portanto, as sentenças líquidas já são proferidas com o valor a pagar ou individualizam o objeto da obrigação de fazer ou não fazer, e as sentenças ilíquidas não trazem esse valor, embora deixando certo que o devedor deverá pagar uma determinada quantia ao credor (Nascimento; Nascimento, 2014, p. 837).

Na Justiça do Trabalho as sentenças, com frequência, são ilíquidas, sendo necessário, então, que se realize a liquidação prévia para que se possa tornar possível o cumprimento da obrigação. O ideal seria que todas as sentenças trabalhistas fossem líquidas, porém, devido à volumosa quantidade de processos que tramitam na Justiça Trabalhista, ao número defasado de servidores e, principalmente, ao princípio da celeridade processual, é inviável, e também prejudicial ao reclamante, a espera pela liquidação para proferimento da sentença. Nestes casos, quando não é fixado o *quantum debeatur*, são informados os tipos de verbas que constituirão o débito, como férias vencidas, horas extras, contribuições, juros entre outras. Ressalta-se que não são cálculos simples, pois se exige uma extensa interpretação da legislação de acordo com o caso concreto.

A sentença condenatória pode ser liquidada de três formas: arbitramento, artigos ou cálculo. O referido artigo 879, da CLT prevê essas três modalidades na seara trabalhista, mas especifica em seus parágrafos somente a liquidação por cálculo. A liquidação por

arbitramento e por artigos obedecem, quanto à forma de execução, ao Código de Processo Civil (CPC), já que a CLT não determina a maneira de se proceder nessas situações e, seguindo o artigo 769 da mesma lei, deve-se utilizar o CPC como fonte subsidiária nos casos omissos. Dessa forma, este artigo dará enfoque apenas ao procedimento de liquidação por cálculo.

Consoante as disposições contidas no supracitado artigo, do Diploma Consolidado, a liquidação deve observar o princípio da inalterabilidade da sentença liquidanda, ou seja, deve ser extremamente fiel à sentença, não podendo ir além ou ficar aquém do que a sentença concedeu. Além disso, preserva-se a incumbência legítima das partes para a apresentação dos cálculos de liquidação, além das respectivas contribuições previdenciárias, que também deverão ser incorporadas aos cálculos, assim como a correção monetária e os juros de mora, pois, de acordo com a Súmula 211, do Colendo TST, os juros de mora e a correção monetária incluem-se na liquidação, ainda que omissos o pedido inicial ou a condenação. Assim, tem-se o início da apresentação dos cálculos, os quais devem ser elaborados com exatidão e coerência, por parte dos advogados de ambas as partes e, em especial, do empregado, o qual é a parte hipossuficiente da relação de emprego e que necessita de maior atenção.

Ademais, de acordo com o parágrafo § 6º do mesmo dispositivo legal, em se tratando de cálculos de liquidação complexos, o juiz poderá nomear perito para a elaboração dos mesmos. Assim sendo, justifica-se a necessidade de se ter profissionais do Direito extremamente qualificados, já que a realização do cálculo envolvido é complexa e de grande responsabilidade. Vale ressaltar também que somente se nomeia um perito contábil quando há divergências relevantes nos cálculos elaborados pelos advogados das partes, sendo estes os que deveriam apresentar um bom conhecimento jurídico aliado a uma razoável noção de cálculo trabalhista anterior à análise crítica e responsável do Juízo.

## **2.1 Modalidades de liquidação**

A liquidação da sentença pode advir de três maneiras diferentes: por arbitramento, por artigos (ou pelo procedimento comum) ou por cálculo.

A liquidação por arbitramento está expressamente prevista para quando for determinada pela sentença, convencionada pelas partes ou exigida pela natureza do objeto da liquidação (art. 509, inciso I, CPC) e pode, por qualquer destes motivos, ser determinada *ex officio* pelo juiz (art. 370, CPC e art. 765, CLT). Essa modalidade é utilizada quando não há a possibilidade de se chegar a um cálculo exato do valor devido, por falta de provas suficientes

para instruir a liquidação por cálculo ou por demandarem conhecimento técnico para a sua quantificação. Dessa forma, se os documentos e pareceres apresentados pelas partes não forem suficientes para elucidar a questão, o juiz poderá nomear perícia, o que configura o arbitramento. O perito utilizará de seus conhecimentos técnicos para quantificar o valor da obrigação. Assim, a apuração do *quantum* depende exclusivamente da avaliação de uma coisa, um serviço ou um prejuízo, a ser feita por quem tenha conhecimento técnico (Gonçalves, 2019, p. 73).

De acordo com o inciso II, do artigo 509, do CPC, a liquidação por artigos, denominada de procedimento comum, ocorre quando há necessidade de alegar e provar fato novo. Distingue-se da liquidação por arbitramento, porque no arbitramento não há necessidade de comprovação de nenhum fato novo, mas apenas de apuração de um valor (Gonçalves, 2019, p. 73). Entende-se por “fato novo” uma mera dimensão do fato velho. A existência do direito está reconhecida, mas sua dimensão é ignorada (Brasil, 2016). Para Santos e Filho (2018, p. 632), fato novo é aquele que consta na sentença, porém não o foi devidamente examinado. Pinto (2004, p. 120) elucida o conceito de fato novo da seguinte maneira:

[...] fato novo é, na verdade, impróprio, pois todo fato novo que se tentar investigar na liquidação implicará na alteração dos limites da coisa julgada, expressamente proibida no § 1º do art. 879 da CLT. O que realmente ocorre é a presença de um fato cuja existência já é reconhecida pela sentença (logo, não é novo), mas incompletamente investigado, de modo a faltar algo, ainda, de sua exata dimensão. A investigação que se faz é apenas complementar da intensidade com que o fato contribui para a quantificação do crédito a ser exigido (Pinto, 2004, p. 120).

A modalidade por cálculo acontece quando não há fatos novos a serem provados e também não se enquadra no caso de arbitramento. O cálculo poderá ser feito pelo contador do juízo, pelas partes ou por perito designado pelo juiz (art. 879, §§3º e 6º da CLT) (Brasil, 2016). Nascimento e Nascimento (2014, p. 838) afirmam que “é inegável o desuso dos artigos de liquidação e arbitramento, de modo que a apresentação de cálculos pela parte tornou-se, praticamente, a forma comum”. Por ser a modalidade de liquidação mais comum nos processos trabalhistas, ela deve ser vista com grande relevância pelos operadores do Direito. Neste sentido, para que se busque a efetivação dos direitos, na Justiça do Trabalho, é de suma importância que o operador de Direito, na condição de advogado do hipossuficiente, preze por conhecimentos sólidos matemáticos que sejam capazes de promover a concorrência leal e justa entre empregado e empregador, a fim de que empregado se torne o detentor real dos meios jurídicos, que o elevará a um patamar de igual concorrência de direitos.

## **2.2 Elementos integrantes da liquidação por cálculo**

Os elementos essenciais que irão compor a base de cálculo para a liquidação por cálculo podem ser encontrados no rol do art.106, §1º, do Provimento Geral Consolidado do TRT da 3ª Região. Dentre eles estão o valor principal, os índices de correção monetária, os juros de mora, as contribuições previdenciárias (cota do reclamante e cota da reclamada), imposto de renda, valor atualizado do FGTS a ser depositado em conta vinculada, despesas processuais (custas processuais e de execução, honorários periciais, honorários advocatícios, imprensa oficial ou edital de praça, bem como despesas com leiloeiro).

A elaboração dos cálculos judiciais tem por objetivo a apuração das verbas trabalhistas deferidas pela sentença transitada em julgado, tais como: aviso-prévio, 13º salário, férias + 1/3, repouso semanal remunerado e feriados, horas extras, adicionais de insalubridade e periculosidade, adicional noturno, FGTS, entre outras.

## **2.3 Conflito na fase de liquidação e as consequências do atraso processual**

A fase de liquidação da sentença pela modalidade por cálculo exige do operador de direito o domínio das legislações que serão aplicadas no caso concreto, além de conhecimentos básicos de matemática e planilhas de cálculo para que se possa realizar corretamente o cálculo do crédito devido. É essencial para o exercício da atividade de cálculo saber trabalhar com percentuais, índices e horas relógio em termos matemáticos. Muitas vezes, os erros de cálculo decorrem de equívocos na acumulação de índices, seja dividindo ou multiplicando números índices, na transformação de percentuais em números índices e vice-versa e no lançamento das horas trabalhadas. Ressalta-se que é necessário também conhecer a legislação para saber identificar se uma determinada taxa prevista em lei será acumulada multiplicando os índices (exemplo: TR, art. 39 da Lei 8177/91) ou simplesmente somando as taxas (exemplo: SELIC aplicável aos tributos federais e contribuições previdenciárias em atraso e % de juros previstos no §1º do art. 39 da Lei 8177/91 ou art. 1º-F da Lei 9494/97) (Brasil, 2016).

O domínio da atividade de cálculo pressupõe ainda o conhecimento da Constituição Federal, da CLT, sobretudo dos Títulos II (Normas Gerais de Tutela do Trabalho) e Título IV (Contrato Individual de Trabalho), das Súmulas e das Orientações Jurisprudenciais do TST, do TRT da região em que está sendo julgado o caso, e algumas do Supremo Tribunal Federal

(STF). Depende também da leitura completa e da interpretação correta do acordo, decisão e acórdão, enfim, dos comandos decisórios. É necessário, ainda, o domínio da técnica de composição da remuneração mensal do reclamante para o cálculo das verbas deferidas, dos critérios de apuração de cada uma dessas verbas deferidas, da técnica de atualização e aplicação dos juros de mora, além dos diversos critérios de apuração dos descontos legais (cotas previdenciárias e imposto de renda).

Impõe-se na atividade de cálculo a utilização permanente do bom senso e da atenção a alguns princípios da execução, como o da inalterabilidade da decisão liquidanda (art. 879 da CLT e art. 509, § 4º do CPC), razoabilidade, celeridade processual, vedação ao enriquecimento ilícito ou sem causa, e outros (Brasil, 2016).

A complexidade dos cálculos de liquidação na seara trabalhista, em muitas situações, pode provocar a apresentação de um valor da obrigação devida diverso do indicado na sentença, decorrente da falta de conhecimento jurídico suficiente para realizar a correta apuração ou à pouca afinidade com as técnicas matemáticas para a elaboração do cálculo. Diante das dificuldades enfrentadas pelos operadores do direito em adquirir conhecimentos relativos à elaboração de cálculos judiciais, seja por desinteresse pela Justiça do Trabalho, seja pela complexidade da matéria envolvida, podem aparecer entraves no trâmite processual, contribuindo com a morosidade e ineficiência na resolução de conflitos.

Uma das grandes dificuldades que a Justiça do Trabalho vem enfrentando é a quantidade de ações com alto déficit de atraso temporal. Conforme o relatório de 2022 da Justiça em Números, a Justiça do Trabalho obteve uma taxa de congestionamento de 63,9% em 2021; isto é, o percentual de processos que ficaram represados sem solução comparativamente ao total tramitado no período de um ano, apresentando um aumento em 1,2 ponto percentual em comparação ao ano anterior (CNJ, 2022, p.126). Dentre os motivos desse atraso, as divergências de valores a serem liquidados, durante a fase de liquidação processual, dificulta ainda mais a situação do hipossuficiente, a qual deve ser equiparada com efetiva superioridade jurídica de concorrência em relação ao empregador. Configura-se “conflito de liquidação” a primeira divergência de valores entre as partes, o que irá ocasionar um déficit temporal no processo em análise, ou seja, um atraso processual. Por conseguinte, será nomeado, pelo juiz, um perito judicial contábil, o qual irá elaborar um novo cálculo por meio de um laudo pericial. Como consequência disso, tem-se, novamente, um segundo atraso no andamento do processo. E, em última análise, pode ocorrer também um eventual terceiro atraso, por parte do perito, no caminhar do processo, em decorrência da interpretação

incorreta da norma jurídica, por mais que a base técnica matemática se faça presente, configurando assim uma “divergência viciosa de valores indefinidos”.

A “divergência viciosa de valores indefinidos” implica em um grande prejuízo para o empregado – o hipossuficiente – ocasionando uma concorrência de direitos não amparados de forma justa pelo Poder Judiciário.

### **3 O PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO—CALC**

A pedido do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, houve a necessidade de se criar uma ferramenta que fosse capaz de elaborar cálculos trabalhistas no âmbito de toda a esfera da Justiça do Trabalho: o denominado programa Processo Judicial Eletrônico-Calc (PJe-Calc).

Esse sistema é capaz de analisar possíveis inconsistências de cálculo, devido a uma programação de rotina inteligente que permite a checagem de erros, o que auxilia o usuário na identificação do erro e, conseqüentemente, a saná-lo. Assim, ao mesmo tempo em que o sistema corrige, há um ganho de agilidade no processo. Percebe-se aqui, uma possível constatação da importância de se criar uma ferramenta que possa solucionar a primeira divergência de valores entre as partes, nomeada acima como “Conflito de Liquidação”, além do déficit temporal.

É de suma importância ressaltar que o PJe-Calc contribui com a efetividade da prestação jurisdicional, de forma a minimizar erros, a ganhar tempo, a solucionar problemas de padronização, o que permite confiabilidade e agilidade na fase de Liquidação.

Vale mencionar também que este sistema possui uma interface didática e intuitiva e oferece ao usuário uma forma natural e eficiente de se realizar o cálculo por meio do menu “funcionalidades”.

Convencido de todas as vantagens que o PJe-Calc poderia trazer a todos os operadores do Direito no âmbito da Justiça Especializada Trabalhista, o CSJT resolveu adotar a obrigatoriedade de uso da citada ferramenta eletrônica de elaboração de cálculos em toda a esfera.

Entretanto, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, por meio do Ofício nº 758/2019-GRP (CFOAB, 2019), solicitou ao CSJT a alteração das disposições contidas no artigo 22 da Resolução 185, em especial no sentido de que não fosse mais obrigatória a juntada de cálculos por meio da plataforma do PJe-Calc. O CSJT, por sua vez, acatou o pedido e alterou o dispositivo legal supracitado, por meio do Ato CSJT.GP.SG nº

146/2020 (Conselho Superior da Justiça do Trabalho, 2020), conferindo nova redação aos parágrafos 6º, 7º e 8º do artigo 22, que assim passaram a dispor, *in verbis*:

Art. 22 [...]

§ 6º Os cálculos de liquidação de sentença iniciada a partir de 1º de janeiro de 2021, apresentados por usuários internos e peritos designados pelo juiz, deverão ser juntados obrigatoriamente em PDF e com o arquivo “pj” exportado pelo PJe-Calc. (NR)

§ 7º Os cálculos juntados pelos demais usuários externos deverão ser apresentados em PDF e, a critério dos interessados, preferencialmente acompanhados do arquivo “pj” exportado pelo PJe-Calc.

§ 8º Nos casos de que trata o parágrafo 7º, a Secretaria da Vara deverá lançar no PJe os valores efetivamente devidos, conforme cálculos de liquidação homologados, atualizando tais registros sempre que necessário.

Assim, o caráter obrigatório do uso do PJe-Calc se restringiu apenas a usuários internos da Justiça do Trabalho e a peritos designados pelo juiz, ficando a advocacia dispensada da vinculação.

Tal fato, não somente corrobora, como também comprova a dificuldade de se trabalhar com cálculos judiciais na esfera trabalhista, quando há necessidade de conhecimento técnico específico. Isso porque, como dito anteriormente, a plataforma PJe-Calc trabalha de forma didática e intuitiva, o que faz pensar na tamanha dificuldade de análise de seus operadores. Vale compreender que esse sistema eletrônico diminui as chances de erros e traz confiabilidade no processo, tendo como objetivo principal facilitar os possíveis problemas encontrados no dia a dia. Dessa forma, se a própria entidade de classe dos advogados constata a inviabilidade de se trabalhar com tal ferramenta, alegando dificuldades por parte dos operadores, o que dirá trabalhar sem o uso desse recurso didático-pedagógico, até porque a elaboração da conta de liquidação demanda grande esforço e conhecimento técnico, notadamente quando a sentença transitada em julgado, por exemplo, defere horas extras e reflexos em outras verbas salariais ao reclamante.

Nesse contexto, o responsável pela confecção dos cálculos judiciais necessita de um conhecimento específico para saber trabalhar com as horas-relógio em termos matemáticos, ou seja, quando a apuração do número de horas deve ser efetuada com base na hora centesimal e não na hora sexagesimal. Além disso, a apuração da jornada extraordinária a partir de uma jornada diária ou semanal fixada pelo comando sentencial, geralmente demanda do calculista, a elaboração de um cartão de ponto manual para cada dia laborado, o que exige muita atenção e preparo analítico, principalmente em longos períodos contratuais.

Outro ponto relevante a ser destacado é que o profissional envolvido na confecção dos cálculos precisa ter conhecimento acerca da transformação de percentual em número

índice, mormente para se apurar acumulação de índices de correção monetária ou de reajustes salariais.

Ademais, exige-se do calculista uma percepção clara acerca da incidência das contribuições previdenciárias, imposto de renda e do FGTS sobre as verbas deferidas no processo, além dos diferentes critérios de atualização aplicados para cada um desses encargos.

Diante disso, nota-se uma extensa complexidade de tarefas a serem executadas de forma manual pelo operador de direito, tendo em vista uma dupla negociação entre aplicação da legislação e cálculos matemáticos aliada à necessidade de conhecimento técnico-contábil específico, o que reforça a plena adesão ao uso do programa PJe-Calc nos Tribunais do Trabalho pelos usuários.

## **CONCLUSÃO**

O surgimento do Estado Social trouxe em evidência a necessidade e a importância de o poder estatal intervir em questões sociais para garantir aos indivíduos direitos fundamentais à sua dignidade humana. Dentre os direitos sociais conquistados encontram-se os direitos trabalhistas.

No Brasil, os direitos trabalhistas sofreram várias modificações legislativas, mas foi com a constitucionalização desses direitos e, posteriormente, com a oficialização da Justiça do Trabalho que esta obteve o devido reconhecimento e importância. Um dos marcos principais da Justiça do Trabalho foi a promulgação da CLT, a principal legislação brasileira que rege as relações trabalhistas e os processos que tramitam nessa esfera.

As atividades e os processos que ocorrem nos órgãos judiciais são norteados por diversos princípios, entre os quais se encontra, na seara trabalhista, o princípio da celeridade processual que, em conjunto com outros princípios, tem o objetivo de conferir a eficiência e a efetividade da justiça. Apesar dos mecanismos existentes na Justiça do Trabalho para que os processos tramitem de forma rápida, existem vários fatores que podem contribuir para a morosidade na entrega da prestação jurisdicional, como a “divergência viciosa de valores indefinidos” na fase de liquidação da sentença, quando a sentença é proferida de forma ilíquida.

A “divergência viciosa de valores indefinidos” pode ocorrer devido à complexidade exigida para realização dos cálculos trabalhistas. Nesse sentido, em relação à parte hipossuficiente do litígio, pode haver dificuldade de se dispor de conhecimento técnico específico por parte do operador do direito para aplicar de maneira correta as legislações e as

técnicas-contábeis necessárias ao caso concreto. Justamente nessas situações ficam evidenciadas as disparidades econômicas, pois quando se compara uma grande empresa e seu corpo técnico-contábil e jurídico e o empregado hipossuficiente com seu advogado (que possui domínio jurídico, mas nem sempre domínio contável a contento), tem-se as velhas formas de desigualdade material vindo à tona.

A principal consequência é o atraso processual e a demora para a obtenção dos créditos devidos, os quais possuem caráter alimentício; ou seja, é um valor que corresponde ao sustento próprio e/ou familiar do trabalhador. Cumpre mencionar ainda que, diante dessas dificuldades, o advogado do empregado pode deixar de computar alguns direitos, ou computar errado, ou ainda, aceitar um valor inferior oferecido pela outra parte. O resultado nessas diversas situações será sempre o mesmo, o prejuízo para o empregado.

Percebe-se, portanto, que esse tipo de situação acaba por segmentar o acesso igualitário à prestação jurisdicional, bem como mostra-se como um elemento de ruptura com o processo protetivo construído pelo Direito do Trabalho. Assim, é preciso que sejam postos em pauta discussões acerca dos mecanismos necessários para munir o advogado que milita nessa área do arcabouço técnico-contábil necessário com vistas a reduzir tal distorção.

Torna-se necessário, portanto, a criação de metodologias, ferramentas e práticas de fácil operabilidade para auxiliar os profissionais do Direito na realização dos cálculos trabalhistas, tal como a ferramenta eletrônica implementada pelo CSJT, qual seja o programa PJe-Calc.

Além disso, considera-se relevante que o PJe-Calc seja utilizado como parte integrante no tratamento de dados, na interpretação e no processamento fidedigno destes, de forma a se obter resultados satisfatórios.

O objetivo do desenvolvimento e aplicação de metodologias e ferramentas é de mitigar distúrbios que comprometeriam a excelência e precisão temporal, a plena prestação de serviços jurisdicionais trabalhistas em prol daquele que, em uma relação de emprego, carece de recursos financeiros necessários para o seu próprio sustento, configurado na pessoa do hipossuficiente, promovendo assim a celeridade e eficiência na Justiça do Trabalho.

## REFERÊNCIAS

ABELHA, Marcelo. *Manual de execução civil*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

ANDRADE, Maria Margarida. *Introdução à metodologia do trabalho científico*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). *Manual de cálculo*. 04 de julho de 2016. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/informe-se/downloads/calculos/2016/manual-de-calculo-2016-1.pdf>. Acesso em: 25 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). *Provimento Conjunto n. 3, de 15 de dezembro de 2015*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2392, 11 jan. 2018. Caderno Judiciário, p. 1-34.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8ª Região). *Desenvolvido pelo TRT8, o PJe-Calc será utilizado em todo país até janeiro de 2021*. 16 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/noticias/2020/desenvolvido-pelo-trt8-o-pje-calc-sera-utilizado-em-todo-pais-ate-janeiro-de-2021>. Acesso em: 8 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Justiça do Trabalho*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 9 out. 2019.

BUENO, Cassio Scarpinella. *Comentários ao código de processo civil – volume X (arts. 509 a 538): da liquidação e do cumprimento de sentença*. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – CFOAB. *Ofício nº 758/2019-GPR*, de 04 de julho de 2019. Assunto: Resolução CSJT nº 241/2019. PJe-Calc não obrigatório. Distrito Federal: Gabinete da Presidência, 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/oab-pje-nao-seja-obrigatorio-pra.pdf>. Acesso em: 8 jun. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. *Justiça em números 2022*. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/09/justica-em-numeros-2022-1.pdf>. Acesso em: 8 jun. 2023.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO – CSJT. *Ato CSJT.GP.SG nº 146/2020*, de 17 de dezembro de 2020. Altera a Resolução CSJT nº 185, de 24 de março de 2017 [...]. Brasília: Conselho Superior da Justiça do Trabalho, 2020. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/documents/955023/7642229/146+-+Ato+ad+referendum+-+Alterac%CC%A7a%CC%83o+da+Res+CSJT+185-2017+-+Pje-JT-assinado.pdf/727e3e9a-e8ac-472b-42f0-8b7986a8f90f?t=1608309611261>. Acesso em: 8 jun. 2023.

DAIDONE, Decio Sebastião. *Direito processual do trabalho: ponto a ponto*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Execução civil*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

FREDIANI, Yone. *Direito do trabalho*. Barueri, SP: Manole, 2011.

GIGLIO, Wagner Drdla. *Direito processual do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

GONÇALVES, Marcus Vinicius Rios. *Processo civil: execução civil*. 21. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Atlas S. A., 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria Andrade. *Código de Processo Civil comentado e legislação processual civil extravagante em vigor*. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

PEREIRA, Leone. *Manual de processo do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Execução trabalhista*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2004.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; FILHO, Ricardo Antonio Bittar Hajel. *Curso de direito processual do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

SOARES, Mário Lúcio Quintão. *Teoria do Estado: novos paradigmas em face da globalização*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Execução no processo do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 1998.

