

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

KÁTIA CRISTINE POLINA CARVALHO ALVES

**LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA
EM PROCESSOS TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como um dos requisitos para obtenção do grau de Bacharel no Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Professora Vera Maria Fleck

**PORTO ALEGRE
JULHO DE 2010**

LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA EM PROCESSOS TRABALHISTAS

KÁTIA CRISTINE POLINA CARVALHO ALVES*

RESUMO

As sentenças condenatórias prolatadas pelos juízes trabalhistas podem ser líquidas, quando indicam o valor exato da dívida, ou ilíquidas, se omitem tal valor. Quando uma sentença é ilíquida, o processo trabalhista passa por uma fase denominada liquidação de sentença, que tem por objetivo apurar o valor da condenação, tornando a sentença líquida. Somente quando a sentença é líquida é possível executá-la, mediante a intimação do devedor para pagamento do valor devido ao credor. O presente trabalho trata da fase de liquidação de sentença nos processos trabalhistas e visa identificar qual é a metodologia para elaboração dos cálculos de liquidação. Inicialmente, expõe a estrutura da Justiça do Trabalho e apresenta as diversas fases pelas quais passam os processos trabalhistas. A seguir, descreve as três modalidades de liquidação de sentença: por cálculo, por arbitramento e por artigos, e analisa mais profundamente a primeira, que é a modalidade mais utilizada atualmente no processo do trabalho. Por fim, este trabalho detalha os principais aspectos que devem ser considerados e observados no momento da realização dos cálculos de liquidação, como a correta interpretação da sentença, a identificação do período e dos valores envolvidos na condenação, a delimitação da base de cálculo de cada verba trabalhista e a atualização dos valores obtidos. Verificou-se que liquidar uma sentença trabalhista não consiste simplesmente na realização de operações aritméticas, mas exige uma cuidadosa análise e interpretação da sentença e das demais decisões proferidas.

PALAVRAS-CHAVE: Processo trabalhista; Cálculo trabalhista; Liquidação de sentença.

* Servidora pública do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região
Graduanda do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio Grande do Sul
E-mail: katiacristine@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho explora a fase de liquidação de sentença em processos trabalhistas, que é uma fase intermediária entre as fases de conhecimento e de execução. A fase de conhecimento inicia-se juntamente com o início do processo trabalhista e encerra-se após a prolação da sentença, a partir do momento em que a decisão se tornar imutável, por não mais ser possível a interposição de recursos. A fase de execução tem início com a intimação do devedor, para que pague os valores devidos ao credor. Como a maioria das sentenças prolatadas pelos juízes trabalhistas não expressa o valor da condenação, mas apenas fixa os tipos de verbas devidas e os procedimentos gerais para obtenção do correspondente valor, torna-se necessário, antes do início da fase de execução, liquidar a sentença, para apurar o valor exato da dívida.

Segundo PONT (1998, p. 75), a liquidação de sentença “constitui pressuposto essencial para que a sentença se torne exequível, pois é por intermédio dela que se irá fixar, quantitativamente, a obrigação decorrente do título executivo judicial.” Esse mesmo autor esclarece que, sem a fase de liquidação – quando esta for necessária –, nem o credor saberá quanto tem para receber, nem o devedor saberá quanto deve pagar. Por isso, sempre que a sentença se limitar a declarar a existência do direito em prol do credor, sem, todavia, fixar-lhe o valor correspondente, é não apenas importante, mas imprescindível essa fase de quantificação da dívida, denominada liquidação de sentença.

O objetivo deste trabalho é identificar qual é a metodologia para elaboração dos cálculos de liquidação de sentença em processos trabalhistas. Para isso, descreve os tipos ou modalidades de liquidação, analisa tais modalidades no âmbito trabalhista e verifica quais são os passos necessários e o que deve ser considerado e observado no momento da realização dos cálculos de liquidação. Para melhor explorar a fase de liquidação de sentença, este trabalho trata, inicialmente, da organização da Justiça do Trabalho e fornece uma visão geral a respeito do processo trabalhista e suas diversas fases.

Para elaboração deste trabalho, foi realizada, no que se refere aos objetivos estabelecidos, uma pesquisa exploratória, que constitui o primeiro passo de todo trabalho científico e tem por finalidade proporcionar maiores informações sobre determinado assunto (ANDRADE, 1997, p. 104). Do ponto de vista dos procedimentos adotados, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, por meio da qual se busca compreender ou explicar o problema objeto da investigação, utilizando o conhecimento disponível a partir das teorias publicadas em livros e obras congêneres (KÖCHE, 2009, p. 122). Já em relação à abordagem do problema,

utilizou-se a pesquisa qualitativa, que analisa profundamente o fenômeno em estudo, sem a utilização de qualquer instrumento estatístico (RAUPP e BEUREN, 2008, p. 92).

2 A JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho é o órgão do Poder Judiciário “especializado em solucionar controvérsias oriundas das relações de trabalho” (NASCIMENTO, 2009, p. 1). É o artigo 114 da Constituição Federal de 1988 que estabelece sua competência: processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, as que envolvem exercício do direito de greve e representação sindical, as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho, a execução das contribuições sociais decorrentes das sentenças trabalhistas proferidas, entre outras. Sua principal atribuição, segundo SANTOS (2009, p. 35), é a solução dos litígios que envolvem a relação de trabalho.

A atuação da Justiça do Trabalho ocorre de forma regionalizada. Há um Tribunal Superior do Trabalho (TST), com sede na Capital Federal e jurisdição em todo o território nacional, e 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), cada um responsável pela jurisdição trabalhista em uma das 24 regiões existentes. Além de um Tribunal Regional do Trabalho (TRT), há, em cada região, um conjunto de Varas do Trabalho. No Rio Grande do Sul, a jurisdição trabalhista é de responsabilidade do TRT da 4ª Região, que tem sede em Porto Alegre e conta atualmente com 115 Varas do Trabalho (TRT4, Justiça do Trabalho).

A Justiça do Trabalho está estruturada em três graus de jurisdição, ou três instâncias de julgamento, sendo cada uma delas competente para apreciar determinadas ações ou matérias específicas. Para a maioria dos processos, as Varas do Trabalho constituem o primeiro grau de julgamento, os TRTs constituem o segundo grau, e o TST, o terceiro grau.

2.1 PRIMEIRO GRAU

As Varas do Trabalho são os órgãos de primeira instância da Justiça do Trabalho. Cada Vara possui um juiz titular e um juiz substituto. Nas localidades não compreendidas na jurisdição das Varas do Trabalho, suas atribuições são exercidas pelos juízes de direito dos Estados, investidos de jurisdição trabalhista.

A demanda trabalhista típica, ou seja, um trabalhador que formula um pedido condenatório em face de um tomador de serviços, é proposta em uma Vara do Trabalho. Tal

demanda passará para o segundo grau de jurisdição apenas se forem interpostos recursos às decisões proferidas pelo juiz da primeira instância (SANTOS, 2009, p. 35-36).

2.2 SEGUNDO GRAU

Os órgãos de segunda instância da Justiça do Trabalho são os TRTs. A composição e a estrutura interna de cada Tribunal Regional não são uniformes. Cada um possui um diferente número de membros, e alguns são divididos em turmas e seções especializadas, enquanto outros não (NASCIMENTO, 2009, p. 68). O TRT da 4ª Região, por exemplo, é composto de 36 juízes efetivos, chamados desembargadores, distribuídos em 10 turmas, duas seções especializadas em dissídios individuais e uma seção especializada em dissídios coletivos (TRT4, Órgãos Julgadores).

A mais freqüente atribuição dos TRTs é o julgamento dos recursos interpostos contra as decisões proferidas pelos juízes de primeira instância. Mas os Tribunais apreciam também algumas demandas de sua competência originária, como por exemplo, ações rescisórias e mandados de segurança contra decisões dos juízes das Varas do Trabalho (SANTOS, 2009, p. 36). No caso do TRT da 4ª Região, se for interposto recurso contra a decisão proferida pelo juiz do primeiro grau, este é julgado por uma das turmas do Tribunal. As demais demandas, que são de competência originária do TRT, são julgadas nas seções especializadas.

2.3 TERCEIRO GRAU

O TST é o órgão superior da Justiça do Trabalho, que corresponde a sua terceira e última instância. Sua composição, definida no artigo 111-A da Constituição Federal, é de “27 ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de 35 e menos de 65 anos, nomeados pelo Presidente da República, após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal”. Compõem a estrutura do TST 8 turmas, uma seção especializada em dissídios coletivos e uma seção especializada em dissídios individuais, dividida em duas subseções.

Como órgão superior da Justiça do Trabalho, a principal função do TST é a padronização da jurisprudência trabalhista em todo país. Como órgão de terceira instância, julga os recursos e agravos interpostos contra as decisões dos Tribunais Regionais, os quais envolvem principalmente questões relacionadas à matéria de direito, que possam acarretar violação à legislação federal ou que representem divergência jurisprudencial entre os TRTs (SANTOS, 2009, p. 36). Os recursos interpostos contra decisão proferida em nível de segundo

grau são julgados por uma das turmas do TST, enquanto outras demandas, como ações rescisórias e mandados de segurança, são julgadas em uma das seções especializadas.

3 O PROCESSO TRABALHISTA

Segundo NASCIMENTO (2009, p. 162), o processo trabalhista é uma relação jurídica que ocorre quando alguém, que não conseguiu solucionar diretamente um conflito de direito ou um conflito de interesses de natureza trabalhista, submete tal conflito ao órgão judicial investido de poderes para, em nome do Estado, dar-lhe solução definitiva e imodificável. Tipicamente, um processo trabalhista surge quando, em uma Vara do Trabalho, um trabalhador ajuíza uma reclamatória contra um tomador de serviços, pleiteando direitos trabalhistas. Nesse caso, o trabalhador, autor do processo, é denominado reclamante, enquanto o tomador de serviços, o réu, é denominado reclamado.

Uma demanda trabalhista pode apresentar diversas fases, as quais serão apresentadas a seguir.

3.1 FASE DE CONHECIMENTO

A fase de conhecimento inicia-se juntamente com o início do processo trabalhista, pelo ajuizamento da reclamatória, e encerra-se no momento em que ocorrer o trânsito em julgado da decisão proferida, ou seja, quando não mais for possível a interposição de quaisquer recursos.

3.1.1 Primeiro Grau

A reclamatória trabalhista é ajuizada por meio da chamada petição inicial, na qual o reclamante formula sua pretensão e a fundamenta. O reclamado, por sua vez, em resposta a esta petição, pode contestar ou reconhecer, em parte ou integralmente, as alegações do reclamante. Uma etapa importante que ocorre na primeira instância, durante a fase de conhecimento, é a instrução processual, que consiste na apresentação de provas, por ambas as partes, a fim de demonstrar a veracidade de suas alegações e firmar a convicção do juiz a respeito dos fatos alegados. Tais provas geralmente consistem na apresentação de documentos, no depoimento das partes e na inquirição de testemunhas, podendo,

conforme o caso, ser realizada também a prova pericial e/ou a inspeção judicial (SANTOS, 2009, p. 37-38).

O juiz da primeira instância, diante do pedido formulado na petição inicial, aprecia os fundamentos e as provas oferecidas por ambas as partes e profere a sua decisão, através da prolação da sentença. Por meio desta, o juiz julga a reclamatória procedente, procedente em parte, ou improcedente. Se forem acolhidas todas as pretensões formuladas pelo reclamante na petição inicial, a reclamatória é julgada procedente; se acolhidas algumas pretensões e rejeitadas outras, é julgada procedente em parte; e se admitida a veracidade dos fatos apresentados pelo reclamado em sua contestação, sendo rejeitadas todas as pretensões do reclamante, a reclamatória é julgada improcedente (ALMEIDA, 2009, p. 264). É importante destacar que o juiz não pode deferir além dos pedidos formulados pelo reclamante. É o conteúdo da petição inicial que delimita o objeto da reclamatória e, portanto, é dentro desses limites que a decisão deve ser proferida (SANTOS, 2009, p. 37).

Caso a sentença tenha sido omissa a respeito de algum pedido formulado ou se ela contiver alguma contradição ou obscuridade, qualquer uma das partes pode interpor embargos de declaração, visando sanar tal deficiência. Interpostos os embargos, é prolatada uma nova sentença, por meio da qual o juiz se manifesta a respeito da questão omissa, contraditória ou obscura. Se reconhecida a existência de omissão, obscuridade ou contradição, essa nova sentença constitui uma espécie de complemento da sentença anterior. Se uma das partes, ou ambas, discordar do conteúdo da sentença, total ou parcialmente, pode esta, por meio de recurso ordinário, requerer a reforma da sentença pela instância imediatamente superior, ou seja, o TRT. Interposto o recurso, a parte contrária pode apresentar suas contrarrazões, e o processo é enviado ao TRT (SANTOS, 2009, p. 38-39).

3.1.2 Segundo Grau

No TRT, o recurso ordinário é analisado e julgado por um grupo de juízes, que normalmente compõem uma turma, e a decisão é proferida por meio da redação do acórdão. Através do acórdão, o grupo ou turma de juízes responsável pela apreciação e julgamento do recurso dá provimento, dá provimento em parte, ou nega provimento ao recurso interposto (NASCIMENTO, 2009, p. 269). Sendo assim, pode ocorrer ou não a reforma, total ou parcial, da decisão anteriormente proferida.

Se verificado que o acórdão foi omissivo, contraditório ou obscuro em relação a alguma questão, podem ser interpostos embargos de declaração, assim como ocorre na primeira

instância de julgamento. Estes, no segundo grau, são decididos por meio de novo acórdão, que passa a complementar o acórdão anterior, caso a existência de omissão, obscuridade ou contradição seja reconhecida. Se qualquer uma das partes verificar, na decisão proferida, violação à legislação federal ou divergências em relação a outro acórdão do mesmo ou de outro Tribunal, pode a parte interpor recurso de revista, para apreciação pela instância superior, neste caso, o TST (SANTOS, 2009, p. 40). De modo similar ao que ocorre na primeira instância, tendo sido interposto o recurso, a parte contrária pode apresentar suas contrarrazões, e o processo é enviado ao TST.

3.1.3 Terceiro Grau

No TST, o recurso de revista é apreciado por uma de suas turmas, sendo a decisão proferida também por meio de acórdão. Assim como nas instâncias inferiores, é possível, nos casos de omissão, obscuridade ou contradição, a interposição de embargos de declaração, os quais são decididos por meio de novo acórdão (SANTOS, 2009, p. 40-41).

3.1.4 Trânsito em Julgado

Após a prolação da sentença, se não houver recurso, ou, após o julgamento de todos os recursos interpostos, quando não couber mais nenhum recurso às decisões proferidas, diz-se que ocorreu o trânsito em julgado da decisão. Conforme explica ALMEIDA (2009, p. 265-266), o principal efeito da sentença é a obtenção da coisa julgada, que é o fenômeno que torna a sentença imutável, indiscutível e inimpugnável. Significa que não há mais possibilidade de a decisão ser reformada e, por isso, ela transitou em julgado.

3.2 SENTENÇAS TRABALHISTAS

O objetivo da fase de conhecimento nos processos trabalhistas é a prolação da sentença e o seu trânsito em julgado. Quando uma sentença, reformada ou não nas instâncias superiores, reconhece a procedência, total ou parcial, da reclamatória trabalhista e condena o reclamado ao adimplemento de certas obrigações, tal sentença é dita condenatória. Há diferentes tipos de obrigações a que o reclamado pode ser condenado a adimplir. Podem ser obrigações de fazer, como, por exemplo, reintegrar o reclamante ou anotar sua CTPS; obrigações de não fazer, como, por exemplo, não demitir o reclamante; obrigações de dar,

como entregar ao reclamante as guias para encaminhamento do seguro desemprego; ou obrigações de pagar certo valor ao reclamante.

No caso de uma sentença condenatória com obrigação de pagar, distinguem-se dois tipos de sentença: líquida e ilíquida.

3.2.1 Sentença Líquida

“Sentença líquida é aquela que envolve condenação em quantia certa e determinada” (ALMEIDA, 2009, p. 264). Conforme explica CASTILHO (1998, p. 20), quando a própria sentença já fixa o valor devido, e o valor a ser executado posteriormente depende apenas de simples atualização, em decorrência do espaço de tempo decorrido, tal sentença é dita líquida. É exemplo de sentença líquida a decisão proferida nos seguintes termos: “Isto posto, julgo procedente a presente ação e, por via de consequência, condeno a Reclamada a pagar ao Reclamante a soma de \$....., a título de férias simples, a ser acrescida de juros, que serão apurados pela Contadoria Judiciária” (ALMEIDA, 2009, p. 264).

3.2.2 Sentença Ilíquida

“Sentença ilíquida é aquela que, conquanto condenatória, não especifica o valor da condenação, tornando necessária a chamada liquidação de sentença para a fixação do seu respectivo valor”. A decisão a seguir constitui exemplo de sentença ilíquida: “Isto posto, julgo procedente a presente ação e, por via de consequência, condeno a Reclamada a pagar ao Reclamante horas extras, cujo número e valores serão apurados em regular liquidação de sentença, por artigos de liquidação” (ALMEIDA, 2009, p. 264-265).

Segundo ROCHA (2010, p. 90-91), “a maioria das sentenças, na Justiça do Trabalho, é prolatada de forma ilíquida; nelas, o magistrado fixa os tipos de verbas devidas, as normas gerais e os procedimentos para elaboração dos cálculos”.

3.3 FASE DE LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA

Quando uma sentença condenatória líquida transita em julgado, ela está apta a produzir efeitos patrimoniais diretamente sobre o devedor em favor do credor. Isso significa que, a partir desse momento, é possível executar ou fazer com que se cumpra a determinação judicial (SANTOS, 2009, p. 41). No caso de uma sentença ilíquida, no entanto, é necessário,

primeiramente, torná-la líquida, ou seja, quantificar o valor da condenação, para que, a partir daí, ela possa ser cumprida ou executada.

A liquidação de sentença, segundo NEVES (1998, p.11), constitui-se no conjunto de procedimentos através dos quais são indicados e individualizados os valores que satisfazem o objeto da obrigação. Conforme BARBIERI (2009, p. 366), “a liquidação é uma espécie de ponte que liga a fase de conhecimento e a fase executória, quando a sentença proferida é ilíquida”.

3.4 FASE DE EXECUÇÃO

A fase de execução tem início logo após ser fixado o valor da condenação. Tendo a decisão transitada em julgado, e sendo o valor da condenação conhecido, o reclamado é então intimado para que cumpra a sentença, pagando os valores devidos ao reclamante. Diversos são os atos e procedimentos que podem ocorrer ao longo da fase de execução, a fim de garantir que a sentença seja integralmente cumprida. Tais atos, no entanto, não constituem o objetivo do presente trabalho, que passará a explorar, mais detalhadamente, a fase de liquidação de sentença.

4 MODALIDADES DE LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA

A liquidação de sentença pode ocorrer de diversas maneiras. Há casos em que os valores podem ser arbitrados por perito designado pelo juiz. Em outros, para estabelecer o valor da condenação, pode ser necessário buscar ou provar fatos novos. Em outros, ainda, o valor da condenação pode ser obtido por meio de cálculos apresentados pelas partes ou por peritos contábeis nomeados pelo juiz (ROCHA, 2010, p. 91). O artigo 879 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) estabelece que, “sendo ilíquida a sentença exequianda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos”. Segundo SANTOS (2009, p. 42), estas três modalidades não são mutuamente exclusivas.

4.1 LIQUIDAÇÃO POR CÁLCULO

A sentença é liquidada por meio de cálculos quando a apuração do montante devido depender de simples operações aritméticas. Neste caso, a própria sentença contém todos os

elementos necessários à fixação quantitativa da obrigação, e sua execução depende simplesmente de que, por intermédio de meros cálculos, a exata expressão pecuniária seja revelada (PONT, 1998, p. 76).

Por exemplo, se a sentença condena o empregador a pagar ao empregado duas horas extras por dia, de segunda a sexta-feira, tal sentença é ilíquida, porque não especifica o valor da condenação. Mas ela determina quais são os elementos necessários para se chegar a tal montante: duas horas extras por dia, de segunda a sexta-feira. Esta sentença, portanto, pode ser liquidada por meio de cálculos, bastando, para isso, verificar o valor das horas extras, multiplicá-lo pelo número de dias correspondentes e então acrescentar ao valor apurado os devidos adicionais (ALMEIDA, 2009, p. 361).

4.2 LIQUIDAÇÃO POR ARBITRAMENTO

A sentença é liquidada por arbitramento nos casos em que for necessário conhecimento técnico para obter ou avaliar os elementos de liquidação, ou se, por inexistência de documentos ou de dados, houver lacunas na prova produzida (MARTINS, 2009, p. 704). Neste caso, o juiz nomeia um perito, e este, utilizando-se de seus conhecimentos técnicos, formula as operações necessárias para fixação do valor da condenação (ALMEIDA, 2009, p. 362). Como destaca CASTILHO (1998, p. 27), “arbitrar não significa julgar, mas sim estimar um valor dentro do bom senso, desde que não existam outros elementos para calcular-se com exatidão o débito”. SANTOS (2009, p. 46-47) explica que, na liquidação por arbitramento, o perito busca “obter os elementos técnicos e racionais que permitam ao juiz fixar o valor exato ou aproximado do débito”.

Por exemplo, se a sentença reconhece a relação de emprego pretendida pelo reclamante e condena o reclamado a pagar, dentre outras coisas, os salários devidos durante o período de vigência do contrato, mas, por insuficiência de provas, não fixa o valor do salário, tal liquidação pode se dar por arbitramento, observando-se o que determina o artigo 460 da CLT (PONT, 1998, p. 82). O artigo referido estabelece que, “na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante”. Assim, no exemplo citado, pode o juiz determinar que o valor do salário seja apurado por meio de perícia, na qual se verifique qual é a média dos valores pagos a outros empregados da mesma profissão na mesma localidade. Com base no resultado da perícia, o juiz pode fixar o valor devido ao reclamante.

4.3 LIQUIDAÇÃO POR ARTIGOS

A sentença é liquidada por artigos quando, para quantificar a obrigação, se faz necessário demonstrar e provar fatos novos, ou seja, fatos ainda não provados na respectiva demanda (BARBIERI, 2009, p. 369). Conforme explica ALMEIDA (2009, p. 364), fato novo, nesse caso, não deve ser entendido como alguma pretensão fora do pedido ou da sentença, até porque, como dispõe o parágrafo 1º do artigo 879 da CLT, ‘ha liquidação, não se poderá modificar ou inovar a sentença liquidanda, nem discutir matéria pertinente à causa principal’. LIMA (*apud* ALMEIDA, 2009, p. 364) adverte que, por fato novo, deve-se entender “aquele que se vá refletir na fixação do valor da condenação ou na individuação do seu objeto.” Como destaca MARTINS (2009, p. 705), a obrigação, nesse caso, já está provada; o que falta provar é a sua extensão.

Se, por exemplo, o reclamante, na inicial, postula horas extras, mas não as especifica, e a sentença acolhe o pedido, mas também não as fixa, nem em número, nem em valor, tal liquidação deve se dar por artigos (ALMEIDA, 2009, p. 364). Neste caso, os fatos novos, que devem ser provados, são o número de horas extras trabalhadas e seu respectivo valor.

SANTOS (2009, p. 45-46) explica que, na maior parte dos casos em que se faz necessário provar fato novo para liquidar a sentença, tal prova é obtida apenas por meio de documentos. Estes, em geral, são suficientes para que a prova seja produzida. Mas, se necessário for, poderão ser ouvidas as partes e testemunhas ou ser oferecido qualquer outro elemento de prova necessário para apurar o valor do débito.

5 LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA EM PROCESSOS TRABALHISTAS

Segundo NEVES (1998, p. 13), a liquidação por artigos é considerada a modalidade clássica ou a forma tradicional de se liquidar a sentença. Mas, atualmente, de acordo com SANTOS (2009, p. 45), a modalidade mais comumente utilizada no processo do trabalho é a liquidação por cálculo.

Conforme exposto anteriormente, a sentença é liquidada por meio de cálculos quando a apuração do montante devido depender de simples operações aritméticas, já que todos os elementos necessários à fixação quantitativa da obrigação estão indicados na própria sentença. Nesse mesmo sentido, SANTOS (2009, p. 45) afirma que só é possível efetuar liquidação exclusivamente por cálculos se todos os elementos necessários para a realização das contas

estiverem nos autos do processo. No exemplo antes citado, em que a sentença condena o empregador a pagar ao empregado duas horas extras por dia, de segunda a sexta-feira, afirmou-se que esta poderia ser liquidada por meio de cálculos, bastando, para tanto, a verificação do valor das horas extras e a multiplicação deste pelo número de dias correspondentes. Considerou-se, portanto, neste caso, que o valor da hora extra poderia ser obtido a partir dos elementos constantes nos autos.

Caso seja desconhecido algum fato imprescindível à realização das contas, a liquidação não pode ser procedida por meros cálculos. O caminho legal, nesse caso, seria a liquidação por artigos. Ocorrem, no entanto, inúmeros casos em que os cálculos não podem ser realizados devido tão somente à ausência nos autos de alguns poucos documentos, como por exemplo, recibos de pagamento e cartões-ponto. Nessas hipóteses, tem-se aplicado o princípio da economia processual, e adotada a alternativa de determinar a juntada dos documentos faltantes, visando suprimir o trâmite dos artigos de liquidação. Se os documentos, no entanto, não forem juntados pela parte que os detêm ou deveria detê-los, em geral o caminho adotado é o da liquidação por artigos, para prova dos fatos inexistentes nos autos (SANTOS, 2009, p. 45).

Conforme orienta PONT (1998, p. 85), as liquidações por artigos ou arbitramento devem ser evitadas no processo do trabalho. Cabe ao juiz, e também às partes, empenhar-se em, já na fase de conhecimento, e em especial durante a instrução processual, criar condições de definir e fixar elementos que possibilitem a liquidação da sentença por meio de cálculos.

Para SANTOS (2009, p. 45), contudo, a liquidação das sentenças trabalhistas pode ser considerada uma modalidade intermediária entre a liquidação por cálculo e por arbitramento, já que o complexo sistema de contas que envolve a liquidação trabalhista mais se assemelha a uma perícia do que propriamente à simples realização de contas. “Em muitas circunstâncias, o calculista não se limita à mera realização de operações aritméticas, mas adota critérios técnicos e jurídicos bem mais complexos.”

6 ELABORAÇÃO DOS CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO

No processo trabalhista, “a forma mais usual de sentença é aquela cuja liquidação se dá por cálculos, os quais determinam os valores exatos da condenação, podendo ser apresentados pelas partes ou por peritos contábeis nomeados pelo juiz” (ROCHA, 2010, p. 91).

Ao iniciar seu trabalho, o calculista deve, primeiramente, inteirar-se do objeto da causa, mediante leitura da petição inicial ajuizada pelo reclamante e da contestação apresentada pelo reclamado. A sentença deve ser criteriosamente analisada, item a item. Além disso, deve-se observar se foram interpostos recursos e, em caso afirmativo, verificar, mediante leitura do acórdão, se a sentença primária foi mantida ou se foi, total ou parcialmente, reformada (NEVES, 1998, p. 77). É importante também verificar se em algum momento houve a interposição de embargos de declaração e, se isto ocorreu, examinar o conteúdo da sentença ou acórdão complementar.

Além de se ater às determinações das sentenças e dos acórdãos, o calculista, para obter êxito em sua tarefa, deve obedecer a determinados procedimentos fundamentais, tais como localizar as datas de início e fim do período contratual, identificar o período e os valores envolvidos na condenação, definir as verbas salariais que servirão de base para os cálculos, bem como selecionar documentos, tabelas e calendários das épocas referentes ao período da condenação (ROCHA, 2010, p. 91-92).

Maiores detalhes a respeito dos procedimentos e passos que devem ser considerados e observados no momento da realização dos cálculos de liquidação serão apresentados a seguir.

6.1 INTERPRETAÇÃO DA COISA JULGADA

Ao elaborar os cálculos de liquidação trabalhista, o calculista deve preocupar-se, primeiramente, com a correta interpretação do que foi decidido, o que nem sempre constitui tarefa fácil. Ao contrário, é justamente na interpretação da sentença e dos acórdãos, se houver, que residem as maiores dificuldades para o oferecimento de cálculos precisos.

Na maioria dos processos, há grande número de parcelas postuladas e, conseqüentemente, um número considerável de parcelas deferidas, muitas das quais se inter-relacionam. Nos casos em que são interpostos recursos, as sucessivas decisões podem modificar ou extinguir parcelas deferidas, como também deferir novas parcelas, que podem ou não relacionar-se com as demais. Nesses casos, é necessário avaliar cuidadosamente o quanto as alterações ocorridas afetam as parcelas inalteradas da decisão anterior e como elas se inter-relacionam (SANTOS, 2009, p. 52).

Pode ocorrer também, como de fato ocorre, principalmente em sentenças que analisam inúmeros pedidos, a existência de contradições, lapsos de escrita, ausência de concatenação apropriada entre as partes do texto. Isso exige maior atenção e maior esforço por parte do calculista na tentativa de corretamente interpretar a sentença. Além disso, o juiz, no momento

da prolação da sentença, não reúne condições de prever todos os problemas e dificuldades que podem surgir na fase de liquidação. Por esse motivo, com frequência haverá omissões a serem corrigidas ou dúvidas a serem esclarecidas no momento da realização dos cálculos (SANTOS, 2009, p. 53, 64).

Pode-se observar, portanto, que, ao se calcular quanto é devido ao credor trabalhista, é realizado um complexo ato intelectual de análise de tudo que foi decidido, para verificar não só quais parcelas foram deferidas, como também, quais serão os parâmetros a serem utilizados na realização desses cálculos. Frequentemente quem os prepara vê-se obrigado a optar por um ou outro caminho, seja porque do conteúdo das decisões pode ser extraída mais de uma possibilidade de cálculo, como também porque podem existir omissões ou dúvidas a respeito de ponto fundamental (SANTOS, 2009, p. 53-54).

É importante, ao interpretar a sentença com a finalidade de elaboração dos cálculos de liquidação, a observância de alguns princípios fundamentais. O primeiro, e o mais importante deles, é o princípio da inalterabilidade da sentença, segundo o qual o calculista deve verificar na sentença o seu conteúdo exato, para que, por meio dos cálculos, não ocorra nenhuma modificação no que foi decidido, nem para ampliar a condenação, nem para diminuir seu objeto (SANTOS, 2009, p. 65). O princípio da inalterabilidade da sentença está baseado no que determina o, já antes referido, parágrafo 1º do artigo 879 da CLT: “na liquidação, não se poderá modificar ou inovar a sentença liquidanda, nem discutir matéria pertinente à causa principal”. Como afirma NEVES (1998, p. 78), o calculista deve, portanto, ater-se à coisa julgada.

Outro princípio importante é o da presunção de adequação da sentença ao pedido, segundo o qual “o conteúdo da sentença deve ser interpretado em função dos limites impostos pelo pedido”. Isso significa que, em caso de dúvida a respeito do alcance daquilo que foi deferido em sentença, deve-se presumir que o que não foi pedido, não foi deferido na sentença. Assim, mediante análise do conteúdo da petição inicial e da contestação, é possível identificar o exato sentido da decisão proferida (SANTOS, 2009, p. 71-72).

Por fim, um terceiro princípio, também importante para a elaboração dos cálculos de liquidação, é o da presunção de veracidade do incontroverso. De acordo com esse princípio, se não houver, na sentença, expresso comando contrário, deve-se presumir como verdadeiro aquilo que, durante a fase de conhecimento, não foi contestado. Pode ocorrer com certa frequência que, ao procurar elementos ou critérios essenciais para a elaboração dos cálculos, o calculista não os encontre na sentença. Nesses casos, a interpretação do que foi decidido deve ultrapassar os limites da sentença e estender-se a outras partes do processo, em especial à

petição inicial e à contestação, a fim de verificar quais foram as alegações de cada uma das partes a respeito da questão omissa (SANTOS, 2009, p. 74).

É importante destacar o que afirma SANTOS (2009, p. 74): “a sentença não se esgota em si mesma, pois só é possível sua exata compreensão nos meandros do discurso do procedimento”. Este é o motivo por que o calculista deve iniciar seu trabalho pela leitura da petição inicial e da contestação. Assim o fazendo, estará inteirando-se do objeto da causa, o que certamente facilitará a compreensão e a correta interpretação do conteúdo da sentença.

6.2 O TEMPO NOS CÁLCULOS

O ponto de partida para a realização dos cálculos de liquidação é a delimitação do intervalo de tempo abrangido pelos cálculos. Isso envolve dois aspectos distintos, que são a fixação do período de trabalho do reclamante e a observância da prescrição declarada na sentença. Tais aspectos serão analisados a seguir.

6.2.1 Período de Trabalho

O primeiro aspecto envolvido na delimitação do tempo abrangido pelos cálculos é o período de trabalho do reclamante. Cabe ao calculista localizar no processo as datas de início e fim do período contratual, o que, em geral, pode ser encontrado na petição inicial, em documentos juntados no processo, ou estar determinado na sentença (ROCHA, 2010, p. 91-92).

Em muitos casos, a sentença nada refere a respeito das datas de admissão e demissão do reclamante. Isso geralmente ocorre por não haver controvérsia a respeito do período contratual, seja porque o período indicado na contestação coincide com o alegado na petição inicial, seja porque o reclamado silencia a respeito do fato, ou seja, simplesmente não o contesta. Esse é um exemplo típico de aplicação do princípio da presunção de veracidade do incontroverso.

SANTOS (2009, p. 101-102), no entanto, apresenta uma situação em que o reclamado indica, na contestação, período contratual distinto do indicado pelo reclamante na petição inicial, e a sentença não se manifesta a respeito da divergência. Este mesmo autor propõe duas soluções para essa questão:

1^a. Se o reclamante tiver sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) anotada e constarem nos autos do processo as respectivas datas de admissão e saída, o

calculista pode considerar, para realização dos cálculos, o período anotado na CTPS. Essa providência é possível porque presume que a CTPS reflete a realidade dos fatos e que, se assim não fosse, deveria haver expressa decisão judicial admitindo outras datas como verdadeiras. Se necessário for, posteriormente, o juiz pode determinar a alteração do período considerado nos cálculos.

2^a. Se a CTPS do reclamante não tiver sido assinada, ou não constarem nos autos tais informações, o mais prudente é solicitar ao juiz a informação a respeito de qual período deve ser considerado para realização dos cálculos. O juiz pode então determinar que se proceda à liquidação por artigos.

Em relação às soluções apresentadas, SANTOS (2009, p. 96) destaca que estas supõem que o calculista esteja elaborando os cálculos a pedido do juízo e, portanto, com imparcialidade. Se o calculista, por exemplo, tiver sido contratado por uma das partes, realizará os cálculos observando os interesses de seu cliente.

SANTOS (2009, p. 102-103) salienta também que o calculista deve ter especial atenção na apuração do tempo nos cálculos sempre que a demanda envolver aviso-prévio indenizado, cujo prazo integra o tempo de serviço para todos os efeitos e, portanto, deve ser computado como se o reclamante tivesse trabalhado durante o respectivo período. Assim, é necessário projetar o aviso-prévio no período contratual e considerar tal projeção para efeito de cálculo das parcelas devidas ao reclamante, especialmente férias e 13º salário.

6.2.2 Prescrição

O segundo aspecto envolvido na delimitação do tempo abrangido pelos cálculos é a prescrição reconhecida na sentença. De acordo com NASCIMENTO (2009, p. 153), “a prescrição é uma forma de extinção do direito de ação judicial pelo não-exercício desse direito no prazo fixado pela lei”.

Como explica SANTOS (2009, p. 103-104), existem, no Direito do Trabalho, dois tipos de prescrição. A primeira, chamada prescrição total, envolve perda integral do direito de ação, de modo que nenhuma parcela condenatória pode ser imposta ao reclamado. Isso ocorre nos casos em que o reclamante propõe a ação mais de dois anos após a extinção do vínculo de emprego. Já o segundo tipo de prescrição, que é a que interessa para os cálculos de liquidação, é a chamada prescrição parcial. Esta não extingue todos os direitos relacionados ao contrato de trabalho, mas sim, de acordo com a Súmula 308 do TST, apenas aqueles relativos aos cinco anos imediatamente anteriores à data do ajuizamento da reclamatória trabalhista.

Para corretamente interpretar o que determina a sentença, quando esta declara a existência de parcelas prescritas anteriormente a determinada data, o calculista deve estar atento à data de exigibilidade de cada parcela deferida em sentença. As parcelas trabalhistas, segundo SANTOS (2009, p. 105), tornam-se exigíveis na data em que estiver previsto seu pagamento, de acordo com o que determinar a lei, acordo ou convenção coletiva ou o contrato de trabalho. É somente a partir da exigibilidade ou do nascimento de uma obrigação que pode ser computada a perda do respectivo direito de ação, ou seja, sua prescrição.

Considere-se, por exemplo, uma reclamatória trabalhista ajuizada em 15/12/2008, na qual a sentença declarou a prescrição das parcelas exigíveis anteriormente a 15/12/2003. Considere-se ainda que o reclamante, quando empregado do reclamado, recebia seu salário mensalmente. Conforme determina o artigo 459 da CLT e seu parágrafo 1º, o pagamento do salário, quando estipulado por mês, deve ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. Assim, no caso em análise, a data de exigibilidade do salário do mês de novembro de 2003 é 05/12/2003. Como esta data pertence ao período atingido pela prescrição, todas as parcelas relacionadas ao salário de novembro de 2003, assim como as referentes ao salário dos meses anteriores, encontram-se prescritas.

Se houvesse, no entanto, no mencionado exemplo, horas extras prestadas no período de 01 a 14/12/2003, estas não teriam sido alcançadas pela prescrição. Isso porque, apesar de as horas extras terem sido prestadas ao longo do período prescrito, sua exigibilidade, no caso, 07/01/2004, não pertence ao período atingido pela prescrição, assim como não estão prescritas as demais parcelas salariais relativas ao mês de dezembro de 2003.

O calculista deve dispensar especial atenção à prescrição das férias e do 13º salário, pois estas parcelas possuem datas de exigibilidade diversas do restante do salário. Além disso, é necessário atentar para o fato de que existe relevante diferença entre a prescrição das férias não usufruídas pelo empregado e aquela relativa ao pagamento incorreto das férias usufruídas.

6.2.2.1 Prescrição das Férias Não Usufruídas

Para correta interpretação da prescrição das férias, devem ser considerados e analisados os conceitos de período aquisitivo e período concessivo. De acordo com o artigo 130 da CLT, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado tem direito a férias. Esse é o chamado período aquisitivo, que corresponde ao tempo de trabalho necessário para que o empregado adquira o direito de fruir um período de férias. Já o período concessivo é o prazo durante o qual o empregador deve conceder ao empregado as

férias adquiridas. Tal período, segundo o artigo 134 da CLT, corresponde aos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. Conta-se, portanto, o período concessivo, a partir do término do período aquisitivo.

A prescrição das férias não usufruídas pelo empregado, conforme explica SANTOS (2009, p. 107), só começa a ser computada a partir do momento em que ocorrer o descumprimento da obrigação de concessão de férias, ou seja, após o término do período concessivo. É isso o que dispõe o artigo 149 da CLT: “a prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no artigo 134”.

Considere-se, por exemplo, um empregado, cujo período de trabalho foi de 18/02/2002 a 28/11/2008, que, durante o seu contrato de trabalho, não usufruiu nenhum período de férias e que, em 20/08/2009, ajuizou reclamatória trabalhista, na qual a sentença declarou a prescrição das parcelas exigíveis anteriormente a 20/08/2004. Considerando o período aquisitivo de 18/02/2002 a 17/02/2003, cujo período concessivo é de 18/02/2003 a 17/02/2004, verifica-se que tais férias encontram-se prescritas, pois o término do período concessivo foi atingido pela prescrição.

Nesse mesmo exemplo, considerando agora o período aquisitivo de 18/02/2003 a 17/02/2004, que tem como período concessivo de 18/02/2004 a 17/02/2005, observa-se que, neste caso, o término do período concessivo não foi atingido pela prescrição. Assim, tais férias não estão prescritas, ainda que o período aquisitivo tenha ocorrido durante o período prescrito.

6.2.2.2 Prescrição das Férias Usufruídas

Com relação às férias usufruídas pelo empregado, referente às quais tenha este recebido salário inferior ao devido, o prazo prescricional é computado do mesmo modo que as demais verbas salariais (SANTOS, 2009, p. 107-108). Conforme dispõe o artigo 145 da CLT, o pagamento da remuneração das férias deve ser efetuado até 2 dias antes do início da efetiva fruição. Assim, a prescrição é computada a partir da exigibilidade da obrigação, que, neste caso, corresponde à data prevista para pagamento da remuneração referente às férias gozadas.

Considere-se o mesmo exemplo citado anteriormente, em que o período de trabalho do reclamante foi de 18/02/2002 a 28/11/2008, a reclamatória foi ajuizada em 20/08/2009, e as parcelas declaradas prescritas foram as exigíveis antes de 20/08/2004. Considere-se agora, no entanto, que o reclamante tenha gozado férias, de 02/08/2004 a 31/08/2004, referente ao

período aquisitivo de 18/02/2003 a 17/02/2004. Neste caso, a correspondente remuneração era exigível a partir de 31/07/2004. Como esta data pertence ao período atingido pela prescrição, a respectiva remuneração encontra-se prescrita, ainda que o término do período de fruição das férias tenha ocorrido durante o período não prescrito.

6.2.2.3 Prescrição do 13º Salário

O 13º salário foi instituído pela Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e complementado pela Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. O artigo 1º da Lei 4.090/62, em seus parágrafos 1º e 2º, estabelece que o 13º salário corresponde a 1/12 da remuneração do mês de dezembro, por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias. Assim, o empregado que trabalha o ano todo, de janeiro a dezembro, tem direito a receber o 13º salário integral, ou seja, o correspondente a 12/12. O artigo 1º da Lei nº 4.749/65, dispõe que o 13º salário deve ser pago até o dia 20 de dezembro de cada ano. Esta é, portanto, a data da exigibilidade desta parcela, a partir da qual deve ser computada a sua prescrição.

Considere-se novamente o exemplo anteriormente citado, em que o período de trabalho do reclamante foi de 18/02/2002 a 28/11/2008, o ajuizamento da reclamatória ocorreu em 20/08/2009, e a sentença reconheceu a prescrição das parcelas exigíveis antes de 20/08/2004. Considere-se ainda que o reclamante não tenha recebido o 13º salário referente a nenhum dos anos trabalhados. Verifica-se, neste caso, que o 13º salário relativo a 2002 e 2003 encontra-se prescrito, visto que a data de sua exigibilidade, 20/12/2002 e 20/12/2003, respectivamente, pertencem ao período atingido pela prescrição.

Nesse mesmo exemplo, analisando-se agora o 13º salário relativo a 2004, percebe-se que este não foi atingido pela prescrição, pois a data de sua exigibilidade, 20/12/2004, não pertence ao período prescrito. Em casos como este, o que costuma gerar dúvida para o calculista é saber se o 13º salário deve ser calculado integralmente, isto é, 12/12, ou proporcionalmente ao período não atingido pela prescrição, que, neste caso, corresponde a 4/12, referente aos meses de setembro a dezembro.

Considerando o que foi exposto até o momento sobre exigibilidade e prescrição das parcelas trabalhistas, é possível constatar que, no exemplo citado, é devido ao reclamante a integralidade do 13º salário relativo a 2004, afinal, em 20/12/2004 era exigível o seu valor integral. O fato de a sentença reconhecer a prescrição das verbas anteriores a 20/08/2004 não indica que o cálculo do 13º salário deva ser feito considerando-se apenas os 4/12 referentes

aos meses não atingidos pela prescrição, mas indica, sim, que se encontram prescritas aquelas parcelas cuja exigibilidade seja anterior a 20/08/2004.

6.3 BASE DE CÁLCULO DAS VERBAS TRABALHISTAS

Outro aspecto de fundamental importância para a realização dos cálculos de liquidação é a delimitação da base de cálculo, que consiste na definição das verbas salariais que servirão de base para o cálculo de cada uma das parcelas deferidas na sentença.

A principal verba trabalhista, que, na maioria dos casos, serve como base de cálculo para as demais verbas, é o salário (CASTILHO, 1998, p. 47). Baseando-se no que dispõe o artigo 457 da CLT e seus parágrafos 1º e 2º, ROCHA (2010, p. 18-19) esclarece que o salário, que corresponde ao valor pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, é composto por duas partes, uma fixa e outra variável. A parte fixa corresponde ao salário contratual, também chamado salário-base, e a parte variável é constituída por outras parcelas de natureza salarial, como comissões, percentagens, gratificações e abonos, além das diárias para viagens que excederem a 50% do valor do salário-base.

Cada verba trabalhista possui sua própria base de cálculo. Algumas, como por exemplo, o 13º salário e o aviso-prévio, têm como base de cálculo o salário, ou seja, o salário-base acrescido das demais parcelas de natureza salarial. Outras, como os adicionais de periculosidade e de insalubridade, de acordo, respectivamente, com as Súmulas 191 e 228 do TST, podem ter como base de cálculo apenas o salário-base, sem acréscimo de nenhuma outra parcela. Cabe ao calculista, no momento da realização dos cálculos, identificar qual é a base de cálculo de cada verba deferida na sentença.

Para localizar a base de cálculo de uma determinada verba trabalhista, o calculista deve verificar o que está previsto em lei, acordos e convenções coletivas e no contrato de trabalho, além de consultar as súmulas do TST e do TRT da região na qual a reclamatória trabalhista foi ajuizada. Por meio da interpretação do conjunto dessas fontes normativas será possível delimitar a base de cálculo a ser utilizada.

É necessário, contudo, distinguir, dentre as verbas deferidas na sentença, quais são principais e quais são acessórias, afinal, estas possuem diferente base de cálculo daquelas (SANTOS, 2009, p. 87). Como explica CASTILHO (1998, p. 42), as verbas principais decorrem diretamente da relação de trabalho, enquanto as acessórias existem em função do deferimento das principais. SANTOS (2009, p. 87) destaca que, mesmo com o indeferimento

de todas as demais verbas, persiste a principal. Mas, se a verba principal for indeferida, a acessória automaticamente desaparece.

O conjunto de verbas acessórias dependentes de uma determinada verba principal é denominado reflexos (SANTOS, 2009, p. 87). Assim, se a sentença, por exemplo, deferir o pagamento de horas extras e reflexos em férias e 13º salário, as horas extras correspondem à verba principal, e as demais verbas – férias e 13º salário – são as acessórias. Como as verbas acessórias ou reflexos só existem em virtude do deferimento da verba principal, então a base de cálculo das verbas acessórias, independentemente de quais sejam elas, será sempre a própria verba principal. No exemplo citado, a base de cálculo dos reflexos em férias e 13º salário corresponde ao valor das horas extras deferidas.

6.4 ATUALIZAÇÃO DOS DÉBITOS TRABALHISTAS

Após apurados os valores decorrentes da condenação, estes devem ser devidamente atualizados. A atualização dos débitos trabalhistas consiste na aplicação de correção monetária e juros de mora, os quais, de acordo com a Súmula 211 do TST, devem ser incluídos na liquidação, mesmo nos casos em que o reclamante não formular tal pedido e a sentença nada determinar a respeito. A atualização monetária, como afirma SANTOS (2009, p. 452), “não é um acréscimo ao débito, mas parte integrante da obrigação”.

6.4.1 Correção Monetária

A finalidade da correção monetária é devolver à moeda o poder aquisitivo que tinha na época em que o pagamento deveria ter sido efetuado. Sua incidência sobre os débitos trabalhistas é regida pelo artigo 39 da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991, que estabelece que os débitos trabalhistas, quando não satisfeitos pelo empregador na época devida, devem ser monetariamente corrigidos, desde a data de vencimento da obrigação, até seu efetivo pagamento.

Em 27 de outubro de 2005, por meio da Resolução nº 008/2005, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) aprovou a Tabela Única para Atualização e Conversão de Débitos Trabalhistas e determinou sua utilização na elaboração de todos os cálculos de débitos trabalhistas no âmbito da Justiça do Trabalho. A Tabela Única apresenta coeficientes mensais e diários, é atualizada mensalmente e divulgada, até o terceiro dia útil de cada mês,

nos sítios do CSJT (www.csjt.gov.br), do TST (www.tst.jus.br) e dos Tribunais Regionais (ROCHA, 2010, p. 95-96).

Para corrigir o valor de uma determinada verba trabalhista utilizando-se os índices constantes na Tabela Única divulgada pelo CSJT, basta multiplicar o valor devido pelo índice da data originária e dividi-lo pelo índice da data para a qual se quer atualizar o valor (ROCHA, 2010, p. 96). Considere-se, por exemplo, o valor de R\$100,00, devido em 07/03/2008, que deve ser atualizado até 31/05/2010. Em consulta à Tabela Única, verifica-se que os índices das datas correspondentes são: em 07/03/2008 = 1,02352095184335; e em 31/05/2010 = 1,00002427981828. Efetuando-se as devidas operações aritméticas, obtêm-se o valor corrigido: $R\$100,00 * 1,02352095184335 / 1,00002427981828 = R\$102,35$.

Com base nos índices divulgados pelo CSJT por meio da Tabela Única, alguns Tribunais Regionais confeccionam suas próprias tabelas. Esse é o caso, por exemplo, do TRT da 4ª Região, que confecciona uma tabela com índices diários, denominada Tabela FACDT – Fator de Atualização e Conversão de Débitos Trabalhistas. Esta tabela é divulgada no sítio do TRT da 4ª Região (www.trt4.jus.br), também no terceiro dia útil de cada mês (ROCHA, 2010, p. 96-97).

Quando se utilizam, para correção do valor de uma verba trabalhista, os índices constantes na Tabela FACDT do TRT da 4ª Região, ao invés daqueles divulgados por meio da Tabela Única do CSJT, o procedimento deve ser contrário: deve-se dividir o valor devido pelo fator da data originária e multiplicá-lo pelo fator da data para a qual o valor deve ser atualizado (ROCHA, 2010, p. 97). Considere-se o mesmo exemplo citado anteriormente, em que o valor de R\$100,00, devido em 07/03/2008, deve ser atualizado até 31/05/2010. Em consulta à Tabela FACDT, verifica-se que os fatores das datas correspondentes são: em 07/03/2008 = 914,261782; e em 31/05/2010 = 935,743370. Efetuando-se as operações aritméticas, obtêm-se o valor corrigido: $R\$100,00 / 914,261782 * 935,743370 = R\$102,35$.

6.4.2 Juros de Mora

A finalidade dos juros de mora é compensar o credor pela demora no pagamento do que lhe é devido. De acordo com a Súmula 200 do TST, “os juros de mora incidem sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente”. O parágrafo 1º do artigo 39 da Lei nº 8.177/91 estabelece, para os débitos trabalhistas, juros de mora de 1% ao mês, ou 0,0333% ao dia, a partir da data do ajuizamento da reclamação. Difere, portanto, da correção monetária, que é devida a partir da data de vencimento da obrigação.

Considere-se, por exemplo, o valor de R\$102,35, já corrigido monetariamente até 31/05/2010, conforme exemplo anteriormente exposto. Considere-se também que a reclamatória trabalhista tenha sido ajuizada em 19/11/2008. Para calcular os juros devidos de 19/11/2008 a 31/05/2010, período que corresponde a 18 meses e 12 dias, basta multiplicar a base de cálculo dos juros (R\$102,35) pelo percentual correspondente (18% + 0,4%): $R\$102,35 * 18,4\% = R\$18,83$.

7 CONCLUSÃO

Para elaboração dos cálculos de liquidação de sentença em processos trabalhistas, é importante que o calculista tenha bons conhecimentos, não somente na área do Direito do Trabalho, mas também a respeito do Processo Trabalhista. Conhecimentos na área do Direito do Trabalho são fundamentais para, por exemplo, delimitar a base de cálculo de cada verba trabalhista a ser calculada e identificar a data da exigibilidade de cada parcela, a fim de verificar se determinada parcela está ou não prescrita. Noções de Direito Processual do Trabalho auxiliam o calculista na correta interpretação da sentença e dos acórdãos, principalmente nos casos em que a decisão é omissa a respeito de alguma questão fundamental para a realização dos cálculos, como por exemplo, o período contratual, a jornada de trabalho, ou até mesmo a modalidade de rescisão do contrato.

No momento da elaboração dos cálculos, o calculista deve obedecer rigorosamente às determinações da sentença, delimitando todas as parcelas que foram deferidas e seus respectivos reflexos. Se houve a interposição de embargos de declaração, a sentença complementar também deve ser analisada, pois esta, se procedente ou procedente em parte, esclarecerá alguma questão sobre a qual a sentença anterior se omitiu ou gerou dúvida. Se foram interpostos recursos, o calculista deve verificar se a sentença primária foi ou não reformada, ou seja, se o acórdão extinguiu parcelas antes deferidas, deferiu novas parcelas e/ou reconheceu um período de trabalho ou de prescrição diverso daquele reconhecido na decisão anterior.

Se, após minuciosa análise das sentenças e acórdãos, restarem dúvidas a respeito de alguma questão imprescindível para a elaboração dos cálculos, o calculista deve buscar a resposta nos demais elementos constantes nos autos do processo, como a petição inicial, a contestação, laudos periciais e quaisquer outros documentos que tenham sido juntados aos autos, como cópias da CTPS do reclamante, do contrato de trabalho, de eventuais acordos ou convenções coletivas. Se ainda assim permanecerem dúvidas referentes aos parâmetros e

procedimentos que devem ser utilizados na realização dos cálculos, o calculista deve consultar as súmulas e as orientações jurisprudenciais do TST e do TRT da região na qual a reclamatória trabalhista foi ajuizada.

Verifica-se, portanto, que a liquidação de sentença em processos trabalhistas é uma tarefa bastante complexa, que envolve não somente a realização de cálculos ou operações aritméticas, mas exige também a análise e a interpretação das decisões proferidas, com base na legislação vigente e na ciência jurídica.

SETTLEMENT OF SENTENCE IN LABOR LAWSUITS

ABSTRACT

The condemnatory sentences passed by labor judges may be liquid, when they indicate the exact value of the debt, or illiquid, if they omit this value. When a sentence is illiquid, the labor lawsuit goes through a phase called settlement of sentence, which aims to investigate the value of the condemnation, making the liquid sentence. Only when the sentence is liquid you can run it by the order of the debtor to pay the amount owed to the creditor. The present study deals with the settlement of sentence in labor lawsuits and aims to identify which is the methodology for the preparation of settlement calculations. Initially, it shows the structure of the Labor Court and presents the various phases through which pass the labor lawsuits. Then it describes the three modes of settlement of sentence: by calculation, by arbitration and by articles and looks more closely the first, which is the most used currently in the labor lawsuit. Finally, this study details the main aspects that should be considered and observed when the settlement calculations are made, as the correct interpretation of the sentence, the identification the period and the amounts involved in the condemnation, the delimitation of the basis to calculating each labor funds and the update of the results. It was found that settling a labor sentence is not simply performing arithmetic operations, but it requires careful analysis and interpretation of the sentence and other decisions.

KEY-WORDS: Labor lawsuit; Labor calculation; Settlement of sentence.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Amador Paes de. **Curso prático de processo do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. 547 p.
- ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997. 151 p.
- BARBIERI, Maurício Lindenmeyer. **Curso de direito processual trabalhista**. São Paulo: LTr, 2009. 510 p.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 17 abr. 2010.
- _____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 8 maio 2010.
- _____. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962**. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4090.htm>. Acesso em: 22 maio 2010.
- _____. **Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965**. Dispõe sobre o Pagamento da Gratificação Prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4749.htm>. Acesso em: 22 maio 2010.
- _____. **Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991**. Estabelece regras para a desindexação da economia e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8177.htm>. Acesso em: 29 maio 2010.
- _____. **Resolução CSJT nº 008, de 27 de outubro de 2005**. Estabelece a Tabela Única para atualização e conversão de débitos trabalhistas – Sistema Único de Cálculo (SUCJT). Disponível em: <http://informatica.jt.gov.br/pls/portal/docs/PAGE/PORTAL_HOME/ATUALIZACAO_MONETARIA/008%20SUCJTASSINADA.PDF>. Acesso em: 29 maio 2010.
- CASTILHO, Paulo Cesar Bária de. **Prática de cálculos trabalhistas na liquidação de sentença**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998. 285 p.
- CSJT. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Tabelas de Débitos Trabalhistas**. Disponível em: <http://informatica.jt.gov.br/portal/page?_pageid=135,161405&_dad=portal&_schema=PORTAL>. Acesso em: 29 maio 2010.
- KÖCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e iniciação à pesquisa**. 26. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009. 182 p.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2009. 808 p.

- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao processo do trabalho**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. 529 p.
- NEVES, Antonio Gomes das. **Manual de cálculos para liquidação de sentença trabalhista**. São Paulo: LTr, 1998. 160 p.
- PONT, Juarez Varallo. **Teoria e prática de cálculos no processo trabalhista**. 11. ed. São Paulo: LTr, 1998. 598 p.
- RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In: BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**: teoria e prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 76-97.
- ROCHA, Gisele Mariano da. **Cálculos trabalhistas**: para rotinas, liquidação de sentenças e atualização de débitos judiciais. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. 144 p.
- SANTOS, José Aparecido dos. **Curso de cálculos de liquidação trabalhista**: dos conceitos à elaboração das contas. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009. 703 p.
- TRT4. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Rio Grande do Sul. **Atualização Monetária de Débitos Trabalhistas**. Disponível em: <http://iframe.trt4.jus.br/infor_web/infor_wob.infor_poa_indices.entradadados>. Acesso em: 29 maio 2010.
- _____. **Justiça do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/institucional/justica Trabalho](http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/institucional/justica%20Trabalho)>. Acesso em: 17 abr. 2010.
- _____. **Órgãos Julgadores**. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/institucional/composicao/OrgaosJulgadores>>. Acesso em: 17 abr. 2010.
- TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/Cmjpn/livro_html_atual.html>. Acesso em: 22 maio 2010.