

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG
FACULDADE DE DIREITO



MONIQUE SOARES COELHO

**HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO: ANÁLISE DA
PERMISSIVIDADE PELA MERA SUCUMBÊNCIA**

RIO GRANDE – RS

2016

MONIQUE SOARES COELHO

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO: ANÁLISE DA
PERMISSIVIDADE PELA MERA SUCUMBÊNCIA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel, pelo Curso de Direito, da Universidade Federal do Rio Grande – FURG.

Orientador: Prof. Dr. José Ricardo Caetano Costa

Coorientador: Prof. Ms. Fernando Amaral

RIO GRANDE – RS

2016

MONIQUE SOARES COELHO

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO: ANÁLISE DA
PERMISSIVIDADE PELA MERA SUCUMBÊNCIA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel, pelo Curso de Direito, da Universidade
Federal do Rio Grande – FURG.

Aprovado em 13 de outubro de 2016.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. José Ricardo Caetano Costa

Orientador: Prof. Ms. Fernando Amaral

Examinador: Leonardo Rodrigues Gaubert

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, deixo aqui não só meu agradecimento, mas também minha enorme gratidão aos meus pais, Ronaldo Vladimir Coelho e Vera R. Tessmann Soares Coelho, pessoas indescritíveis que, ao longo da minha vida sempre foram meus dois pilares fundamentais. Destes pude contar com toda forma de apoio e incentivo possível, seja por meio de um consolo, por meio da segurança de que estariam sempre ao meu lado, seja por meio de suas ações que fazem com que eu possa tomá-los com exemplo de vida.

Agradeço também aos meus irmãos, Nicholas Soares Coelho e Matheus Soares Coelho, que todos os dias me dão a certeza de tê-los como companheiros para a vida.

À minha família como um todo: meus avós maternos, Soilo e Leci (*in memoriam*), minha avó paterna, Teresa, meus padrinhos, Mário e Fabiane, meus tios e primos.

Aos meus professores e orientadores, Prof. Dr. José Ricardo Caetano Costa e Prof. Ms. Fernando Amaral, por todo apoio intelectual e paciência com os quais me conduziram na realização desta pesquisa.

À Sra. Maria de Fátima da Silveira Penha, Sr. Roberto da Costa Coelho e ao Sr. Sérgio Satt Júnior por todo o conhecimento que me transmitiram e pelo incentivo aos meus estudos durante o meu período de estágio.

Por fim, às minhas amigas e colegas desses cinco anos de graduação, Lize Anne Scharzbach, Karen Marques, Mariana Sanchotene e Mayara Silva, que certamente tornaram essa trajetória mais prazerosa e, juntas, tornamos o sonho da graduação em Direito uma realidade.

RESUMO

Na presente pesquisa buscar-se-á tecer uma análise crítica acerca do dissenso em torno dos honorários advocatícios sucumbenciais na Justiça do Trabalho, especificamente nos litígios decorrentes da relação de emprego. Para tanto, far-se-á uma pesquisa de dados a fim de verificar o efetivo exercício ou não do *jus postulandi* nestes tribunais - no caso em tela, focado nas Varas do Trabalho da Comarca de Rio Grande/RS -, além da utilização dos métodos de pesquisa doutrinário e jurisprudencial. Assim, a fim de possibilitar uma melhor explanação da problemática, serão abordadas questões tais como as mudanças trazidas pela EC. 45/2004, a qual acarretou em profundas alterações no Judiciário como um todo, o instituto de assistência judiciária gratuita, bem como o exercício do *jus postulandi* nos órgãos da Justiça do Trabalho, conforme já apontado alhures. Sob esta perspectiva, então, buscar-se-á esclarecer a dissenso doutrinário apontando para a solução que melhor represente o verdadeiro Estado de Direito, baseada nos princípios e valores constitucionais, e capaz de garantir um efetivo acesso à justiça.

Palavras-chave: Honorários Advocatícios; Sucumbência; Processo do Trabalho; Acesso à Justiça; *Jus Postulandi*.

ABSTRACT

In this research will be sought make a critical analysis about the dissension around the legal fees of defeat in the Labor Court, specifically in disputes arising from the employment relationship. Therefore, far-there will be a data search to verify the effective exercise or not *jus postulandi* these courts - in the case in question, focused on the Labor Courts of the District of Rio Grande / RS - in addition to the use of methods of doctrinal and jurisprudential research. Thus, in order to provide a better explanation of the problematic issues will be addressed such as the changes brought by the EC. 45/2004, which resulted in profound changes in the judiciary as a whole, the legal aid institute as well as the exercise of *jus postulandi* in the bodies of the Labor Court, as already pointed above. This perspective, then, seek will clarify the doctrinal dissent pointing to the solution that best represents the true rule of law based on constitutional principles and values, and able to ensure effective access to justice.

Keywords: Attorney Fees; defeat; Process Work; Access to justice; *Jus postulandi*.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 JUSTIÇA DO TRABALHO: BREVE HISTÓRICO.....	9
1.1 Origem	10
1.2 1941: Institucionalização da Justiça do Trabalho	14
1.3 Emenda Constitucional nº 45/2004: Reflexos no processo trabalhista.....	19
2 O JUS POSTULANDI.....	23
2.1 Capacidade de ser parte, capacidade de estar em juízo e capacidade postulatória	23
2.2 O princípio do <i>Jus Postulandi</i> e seu exercício na prática forense	28
2.3 Princípio do acesso à justiça	36
3 HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	40
3.1 Da essencialidade do advogado à Administração da Justiça	41
3.2 Gratuidade de Justiça e Assistência Judiciária Gratuita	44
3.3 Princípio da sucumbência: Da compatibilidade com o direito processual trabalhista....	50
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
REFERÊNCIAS	59

INTRODUÇÃO

Os honorários advocatícios de sucumbência consistem em remuneração de natureza alimentar paga pelo vencido da demanda judicial ao advogado da parte vencedora pela simples razão de esse ter obtido êxito na demanda. Trata-se de responsabilidade financeira objetiva, isto é, que independe da ocorrência de culpa do sucumbente.

Contudo, no processo do trabalho, especificamente nas lides decorrentes das relações de emprego, excetuada a ação rescisória, nos termos das Súmulas 219 e 329 do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, os honorários não decorrem da mera sucumbência. Isso porque, para a sua concessão exige-se a concomitância de dois requisitos, quais sejam: (i) que a parte esteja assistida pelo sindicato de sua categoria profissional; e, (ii) que comprove perceber salário inferior ou dobro do mínimo legal ou que não possua condições financeiras de arcar com as custas processuais sem prejuízo de seu próprio sustento ou de sua família.

Dentre os argumentos para referido entendimento, cite-se não apenas a capacidade postulatória conferida aos empregados e empregadores na Justiça do Trabalho, por meio dos arts. 791 e 839, da Consolidação das Leis do Trabalho, como também a gratuidade de justiça, entendida como fator de incompatibilidade do princípio da sucumbência com as regras do Processo Trabalhista.

Dessa forma, com a presente pesquisa, buscar-se-á demonstrar que os honorários advocatícios na Justiça do Trabalho podem perfeitamente decorrer da mera sucumbência, cuja responsabilidade financeira é objetiva, assim como ocorre no processo civil, ante a existência e omissão e compatibilidade, conforme será demonstrado.

Nessa esteira, buscar-se-á comprovar a inaplicabilidade prática do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, bem como a compatibilidade do princípio da sucumbência com os princípios e regras do Direito e Processo do Trabalho.

A presente pesquisa, assim, estrutura-se em três capítulos: no primeiro, remete-se a uma análise histórica eis que os equívocos que se busca desconstruir no presente trabalho encontram suas origens em diferentes momentos do Direito e do Processo do Trabalho. Ademais, as mudanças sofridas pela Justiça do Trabalho ao longo dos anos, sobretudo a

edição de Emenda Constitucional nº 45/04, justificam as mudanças que aqui se pretende defender.

No segundo capítulo, a análise será concentrada no exercício da capacidade postulatória dos empregados e empregadores na Justiça do Trabalho sob a égide do princípio do acesso à justiça. Para tanto, fez-se uma pesquisa de dados junto às Varas do Trabalho da Comarca de Rio Grande a fim de verificar a aplicabilidade prática do *jus postulandi* na prática forense.

Por fim, no terceiro capítulo, a permissividade dos honorários advocatícios de sucumbência será enfrentada de forma mais direta, abordando o caráter de indispensabilidade do advogado à administração da justiça, bem como os benefícios da gratuita de justiça e da assistência judiciária gratuita, tudo como o objetivo de analisar a compatibilidade desses princípios com o arbitramento da verba honorária pela mera sucumbência.

O objetivo, portanto, é demonstrar que o tratamento conferido atualmente pelo E. Tribunal Superior do Trabalho não se coaduna com o Estado Democrático de Direito na medida em que fere direitos e garantias fundamentais tanto das partes quanto dos profissionais da advocacia. Assim, visa-se proporcionar um estudo capaz de fomentar a prática de um Direito Processual Trabalhista cada vez mais constitucionalizado e atento à realidade contemporânea.

Quanto ao procedimento adotado este é de pesquisa qualitativa e indireta, desenvolvida tanto por meio de pesquisa documental, através de dados oriundos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região acerca do exercício do *jus postulandi* na Comarca de Rio Grande/RS, quanto por meio de pesquisa bibliográfica. Assim, utilizar-se-á o método dedutivo que, a partir da análise e interpretação dos dados documentais e bibliográficos, buscar-se-á definir a solução que melhor se adapte à realidade contemporânea do poder judiciário trabalhista e que seja capaz de garantir o acesso eficaz dos cidadãos à justiça, de forma a garantir a aplicabilidade fática dos direitos trabalhistas.

Isso porque, é de suma importância que a nova realidade da Justiça Laboral seja analisada através de suas peculiaridades e características hodiernas a fim de que o Direito Processual Trabalhista possa ser o mais justo possível, e de que seja exercido em perfeita consonância com o texto constitucional.

1 JUSTIÇA DO TRABALHO: BREVE HISTÓRICO

Analisar a permissividade de honorários pela mera sucumbência no processo trabalhista exige, antes de tudo, uma análise histórica da instituição da Justiça do Trabalho bem como da legislação atinente à matéria. Isso porque, a forma como o princípio da sucumbência é enfrentado na seara trabalhista atualmente, conforme será comprovado a seguir, encontra fortes influências no modo como se dava o processo trabalhista em tempos pretéritos.

Nesse sentido, destaca-se a existência do *jus postulandi* conferido aos empregadores e empregados, nos termos dos arts. 791 e 839, “a”, da Consolidação das Leis do Trabalho, que tem suas origens ainda quando Justiça Trabalhista era órgão administrativo, competente para dirimir controvérsias simples, e que ainda hoje alicerça a tese de prescindibilidade de advogado para postulação junto aos órgãos da Justiça do Trabalho.

Ademais, não parece razoável analisar normas presentes na Consolidação das Leis do Trabalho, sem que se tenha a percepção acerca de sua origem e finalidade, sobretudo quando, na própria exposição de motivos da mesma, no item 14, salienta-se a preocupação, quando da sua elaboração, com a subordinação às leis já existentes. Nesse sentido, dispõe o item 15 que “a Consolidação representa, portanto, em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida, nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social há mais de um decênio instituída(...)”.

Além do mais, Friedrich Muller em sua teoria estruturante da norma, na qual busca estabelecer um método de interpretação que possibilite a concretização da norma constitucional, estabelece dentre os elementos metodológicos, como regra tradicional da interpretação, a interpretação histórica¹.

Dessa forma, o jurista alemão confere papel de suma importância ao elemento histórico ao lecionar que decisões democráticas e concretizadoras do texto constitucional devem ser formuladas com base em um método interpretativo que dialogue com a realidade social.

Assim, tem que o positivismo legalista muitas vezes, por si só, não é capaz de efetivar um verdadeiro estado democrático de direito na medida em que as mudanças que a passagem

¹ No mesmo patamar encontram-se os métodos de interpretação gramatical, teleológico, genético e sistemático.

do tempo provoca tanto nas instituições jurídicas quanto na realidade social exige uma adequação da norma à realidade fática do tempo de sua aplicação, sob pena de não aplicação dos princípios e regras constitucionais.

Portanto, uma análise histórica mostra-se essencial neste estudo, na medida em que o *jus postulandi*, norma que acarreta na dispensabilidade do advogado para postular junto à Justiça do Trabalho e na conseqüente dispensa de obrigatoriedade na remuneração deste profissional, tem origem em um momento histórico deveras distinto do atual, conforme será demonstrado a seguir, exigindo uma interpretação capaz de garantir às partes um efetivo acesso ao judiciário trabalhista.

1.1 Origem

O Direito Trabalhista tal como o temos atualmente, como um direito social, protegido, dentre outros, pelo princípio da dignidade da pessoa humana e pelo princípio protetivo do trabalhador, revela-se como fruto de um longo processo histórico de busca pela instituição e garantia destes direitos. *A priori* tido como situação degradante, realizado sob o regime de escravidão, o trabalho passou pelas mais diversas modificações ao longo da história, sobretudo quando da transição do período de manufaturas para a industrialização em que os novos regimes estatais, impulsionados pelo liberalismo econômico e aliados à grande oferta de mão de obra em contraste com a baixa oferta de emprego, fomentaram ainda mais o aviltamento dos trabalhadores no que diz respeito ao reconhecimento dos seus direitos sociais.

Para acompanhar e assegurar a garantia desses direitos, portanto, fazia-se necessária a instituição de organismos céleres e eficazes, especializados nos conflitos decorrentes das relações de trabalho.

Assim, em âmbito internacional, os primeiros organismos especializados na solução de conflitos entre patrões e empregados surgiram na França, em 1806, os denominados *Conseils de Prud'hommes*², cujo modelo fora seguido pelos demais países europeus, tais como Itália, por meio dos *Probiviri*³, Inglaterra, com os *Industrial Tribunals* e Alemanha, através do

²O vocábulo *prud'homme* significa homem sisudo, prudente, íntegro, versado em alguma coisa. A expressão é encontrada no período dos grêmios e corporações de ofício para designar os homens que, gozando de especial consideração entre seus pares, eram eleitos para a administração desses organismos. (NASCIMENTO, 2010, p. 65-66)

³A expressão *probiviri* equivale aos *prud'hommes* franceses. Eram órgãos tripartites, integrados por representantes do governo, dos empregados e empregadores e competentes para conhecer das diferentes controvérsias surgidas na indústria. (NASCIMENTO, 2010, p. 68)

Arbeitsgerichts. Compostos, primeiramente por um representante de cada classe, referidos organismos passaram a contar, posteriormente, também com representantes estatais. Assim, tinha-se como objetivo inicial a conciliação para, apenas na impossibilidade dessa, partir para a imposição de uma solução pelo Estado.

Como organismos especializados, portanto, estes possibilitavam “uma solução mais rápida, simples e barata dos conflitos laborais, a par de propiciar métodos mais eficazes de composição tanto dos dissídios individuais como, principalmente, dos coletivos” (NASCIMENTO; FERRARI; MARTINS FILHO, 2011, p. 159). Buscava-se, então, um organismo acessível aos patrões e empregados, que fosse capaz de atender às suas necessidades.

Nesse período, no Brasil, ainda vigorava o regime de trabalho escravo, o qual só foi abolido em 13 de maio de 1888, com a assinatura da Lei Aurea. Não obstante, conforme determinado pelos decretos de 13 de setembro de 1830 e 11 de outubro de 1837 as causas decorrentes dos “contratos de locação de serviços”, regidos pelas leis civis e comerciais, deveriam ser apreciadas pelo juiz comum, seguindo o rito sumaríssimo. Referidos decretos foram expressamente revogados pelo Decreto nº 2.827, de 25 de novembro de 1879, que atribuiu aos juízes de paz a competência “para decidir as demandas resultantes de contratos de trabalho atinentes a serviços agrícolas. O rito sumário para causas de natureza trabalhista foi instituído pelo Regulamento nº 737, de 25 de novembro de 1850.” (MELLO, 2011, p. 34).

No entanto, foi apenas após o período de proclamação da República que as ações para a institucionalização de uma Justiça do Trabalho ganharam força. Em 1907 o Decreto 1.637 criou os conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, no âmbito dos sindicatos, que conforme redação dada pelo seu art. 8º estariam “destinados a dirimir as divergências e contestações entre o capital e o trabalho”, contudo, estes sequer foram efetivamente implantados.

Ainda, leciona Élisson Miessa (2016, p. 29) “em 1922, no estado de São Paulo, a Lei Estadual 1.869 cria os Tribunais Rurais do Trabalho, tendo competência para interpretar e executar os serviços agrícolas, até o valor de 500 mil réis”. Esses Tribunais seriam de composição paritária, isto é, compostos por um representante estatal que atuaria ao lado de um representante dos trabalhadores e outro dos fazendeiros.

Ambas as tentativas restaram inexitosas, eis que previam a necessidade de juízes classistas que seriam indicados pelas partes antes da audiência, fato que tornava o acesso a justiça deveras oneroso ao operário que não detinha poder econômico para tanto, evidenciando a disparidade financeira das partes e impossibilitando a formação do colegiado competente para apreciação da causa. Assim, a importância destes restringiu-se ao campo histórico.

Nota-se, aqui, já a presença embrionária da capacidade postulatória da parte eis que essa poderia efetuar sua reclamação diretamente aos órgãos, sendo necessário apenas a indicação de um juiz classista, representante da sua classe, para que esse compusesse o órgão colegiado ao lado do representante do Estado e do representante da parte adversa.

Concomitantemente a esses acontecimentos, em âmbito internacional, ocorria a Primeira Guerra Mundial, encerrada no ano de 1919 com a assinatura do Tratado de Versalhes, a partir do qual foi criada a Organização Internacional do Trabalho que estabelecia regras a serem adotadas pelos países signatários em prol de seus trabalhadores. No Brasil, dentre outras consequências, esse fato resultou na criação do Conselho Nacional do Trabalho, instituído pelo Decreto nº. 16.027, em 1923, instalado no âmbito do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio cuja composição dava-se por um Procurador-Geral e Procuradores Adjuntos que deveriam emitir pareceres nos processos de sua alçada.

Acerca de sua finalidade Nascimento, Ferrari e Martins Filho (2011, p. 164) mencionam:

a) Ser órgão consultivo do Ministério em matéria trabalhista; b) Funcionar como instância recursal em matérias previdenciária; e, c) Atuar como órgão autorizador das demissões dos empregados que, no serviço público, gozavam de estabilidade, através de inquérito administrativo⁴.

Em 1930, marcando o fim da República Velha, em um golpe de estado que impediu a posse do Presidente eleito Júlio Prestes, Getúlio Vargas assumiu o comando do Governo Provisório. Inicia-se, então, o período de maior intensificação legislativa em âmbito trabalhista e já no mês seguinte da posse, em 26 de novembro de 1930, Getúlio Vargas cria, por meio do Decreto 19.433, o Ministério do Trabalho que apesar de ainda vinculado ao Ministério da Indústria e Comércio, foi separado do Ministério da Agricultura.

⁴ Acerca desta última finalidade, cumpre salientar que inicialmente referia-se tão somente aos ferroviários que, após dois anos de serviço tornavam-se estáveis. Posteriormente tal prerrogativa foi conferida também aos marítimos e, por fim, em 1931, a todas as empresas do serviço público.

Logo após, no ano de 1932, Vargas instaurou dois institutos básicos para o enfrentamento dos conflitos laborais, quais sejam: as Comissões Mistas de Conciliação, por meio do Decreto nº 21.396, de 12 de maio de 1932 e as Juntas de Conciliação e Julgamento, instituídas pelo Decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932, para solução dos dissídios coletivos e individuais, respectivamente.

As Comissões Mistas de Conciliação, no entanto, não detinham poder decisório. Por esta razão, seu fim precípua resumia-se a tentativa de conciliação: Sendo esta exitosa, lavrava-se ata do acordo entabulado entre as partes, cujo descumprimento acarretaria em multa para o empregador ou demissão para o empregado. Caso contrário, propunha-se a adoção de um juízo arbitral ou, em última hipótese, a divergência seria remetida para apreciação do Ministro do Trabalho. Sobre essas, Renato Saraiva (2012, p. 24-25) elucida que funcionaram em caráter precário e esporádico ante a raridade de conflitos coletivos à época.

As Juntas de Conciliação e Julgamento, por sua vez, detinham natureza de órgão administrativo e, portanto, poderiam impor solução ao conflito, em que pese a execução ficar a cargo da justiça comum. Nesse diapasão, ainda que não houvesse previsão expressa de recurso acerca das decisões oriundas das Juntas de Conciliação e Julgamento, as mesmas poderiam ser revisadas mediante advocatória ao Ministro do Trabalho quando uma das partes invocava “flagrante parcialidade dos julgadores ou violação expressa de direito”, no prazo de 6 (seis) meses, conforme disposto no art. 29 do Decreto 22.132/1.932.

Acerca da composição destas últimas, que agora contavam com membros permanentes⁵, Élisson Miessa (2016, p. 29) salienta:

As juntas eram compostas por um juiz presidente, estranho aos interesses profissionais e nomeado pelo Ministro do Trabalho, sendo de preferência advogado, magistrado ou funcionário público, e dois vogais, um representando os empregados e outro o empregador. Os juízes não gozavam de independência, podendo ser demitidos ad nutum.

Frisa-se, aqui, o fato de que tão somente os empregados sindicalizados eram detentores do *ius postulandi* nas Juntas de Conciliação e Julgamento ou nas Comissões de Conciliação Mista, conforme preconizado pelo art. 1º do Decreto nº 22.132/32, aos demais, caberia tão somente a postulação de seus direitos na justiça comum. No entanto, o Supremo Tribunal Federal rejeitou referida orientação, alegando violação aos arts. 122 da Constituição Federal de 1934 e 139 da Carta Política de 1937.

⁵Tal fato representou um avanço em relação as comissões permanentes de conciliação e arbitragem (1907) e nos Tribunais Rurais do Trabalho de São Paulo (1922)

Portanto após decisão do Supremo Tribunal Federal, aos empregados, sindicalizados ou não, era conferida a capacidade postulatória de reclamar perante as Juntas de Conciliação e Julgamento que, repise-se, eram órgãos administrativos desprovidos de competência executiva.

Foi somente com a promulgação da Constituição Federal de 1934 que a institucionalização da Justiça do Trabalho ganhou caráter constitucional. A nova Carta Magna do País, que agora avocava para si a competência exclusiva para legislar em matéria processual⁶, previa a Justiça do Trabalho composta por Tribunais do Trabalho e Comissões de Conciliação, no entanto, esta não seria parte do Poder Judiciário, mas integrante do Poder Executivo. Nessa seara, leciona Marco Aurélio de Mello (2011, p. 35), que o projeto de lei que continha a organização da Justiça do Trabalho ainda estava em trâmite na Câmara de Deputados quando Getúlio Vargas, em 1937, deu o golpe de Estado que revogou a Constituição de 1934 e implicou no fechamento do Congresso Nacional.

Não obstante, a Carta Política de 1937, conhecida como Constituição “Polaca” em razão da forte influência que a Constituição Polonesa fascista de 1935 havia exercido na sua elaboração, trazia idêntica previsão acerca da criação da Justiça do Trabalho razão pela qual o projeto de lei antes suspenso pelo golpe acabou sendo aproveitado e, com algumas modificações, “resultou no Decreto-Lei nº 1.281, de dezembro de 1940, regulamentado pelo Decreto nº 6.596, também de dezembro de 1940” (MELLO, 2011, p. 35), culminando, assim, na instituição da Justiça do Trabalho em 01 de maio de 1941.

1.2 1941: Institucionalização da Justiça do Trabalho

A ineficácia decorrente das decisões oriundas das Comissões Mistas de Conciliação e das Juntas de Conciliação e Julgamento tornava o sistema então existente cada vez mais insustentável. A falta de caráter impositivos daquelas, aliada à facilidade de alteração das decisões dessas - fosse por meio de advocatória ao Ministro do Trabalho, fosse por meio de rediscussão da matéria na Justiça Comum, responsável pelas execuções - exigia a implementação de um aparelhamento célere e acessível, mas também eficaz na garantia dos direitos trabalhistas, já que nem as comissões e as juntas e, nem mesmo, a justiça comum, atendiam a esses anseios.

⁶ Art 5º - Compete privativamente à União: XIX - legislar sobre: a) direito penal, comercial, civil, aéreo e processual, registros públicos e juntas comerciais;

Nessa esteira, Nascimento, Ferrari e Martins Filho (2011, p. 169) elucidam que

(...) o que se pretendia era a instituição de uma justiça rápida e barata, norteadas pela oralidade processual e avessa ao formalismo jurídico, contrabalançando a desigualdade social e econômica das partes litigantes nos conflitos coletivos, dotada de poder normativo, cujas decisões teriam corpo de sentença e alma de lei.

Assim, após intensos debates na Câmara de Deputados, sobretudo acerca do dissenso que envolvia conferir ou não poder normativo à Justiça do Trabalho, e após o golpe de estado protagonizado pelo então Presidente da República Getúlio Vargas que culminou no fechamento do Congresso Nacional, e já sob o alicerce da Carta Política de 1937, Vargas publicou o Decreto-Lei nº 1.281, de dezembro de 1940, regulamentado pelo Decreto nº 6.596, também de dezembro de 1940, que culminaram, finalmente, na implementação da Justiça do Trabalho no dia 01 de maio de 1941, cuja declaração se deu em pleno Estádio São Januário, do Vasco da Gama, em Brasília.

Surgia então, a tão reivindicada justiça especializada nos conflitos laborais, pautada, dentre outros, pelos princípios da celeridade e da oralidade e com representação classista paritária. Ademais, essa se constituía como órgão vinculado ao Poder Executivo, mas exercente de função jurisdicional, com poder impositivo e executivo de suas decisões, não obstante os problemas que surgiriam mais adiante em decorrência da referida vinculação.

Acerca da sua composição, a Justiça do Trabalho contava com três órgãos: o Conselho Nacional do Trabalho, vinculado ao Ministério do Trabalho; os Conselhos Regionais do Trabalho, inicialmente no total de 8 (oito), os quais eram competentes para dirimir originariamente os dissídios coletivos, os recursos das decisões das Juntas e administrar as Juntas de sua região; e as Juntas de Conciliação e Julgamento, com 36 unidades no País. Sobre o tema, leciona Renato Saraiva (2012, p. 25-26):

A nova organização implementada dotou a Justiça Laboral de três órgãos, a saber: Juntas de Conciliação e Julgamento ou Juízes de Direito (nas localidades desprovidas de Juntas), compostas de um presidente bacharel em direito, nomeado pelo Presidente da República e dois vogais, representantes dos empregados e empregadores; Conselhos Regionais do Trabalho, equivalentes, atualmente aos Tribunais Regionais do Trabalho, sediados em diferentes regiões do País, e com competência para decidir os recursos das decisões das Juntas e, originariamente, os dissídios coletivos no limite da sua jurisdição; Conselho Nacional do Trabalho, correspondente, atualmente, ao Tribunal Superior do Trabalho, órgão de cúpula que funcionava com duas Câmaras, a Câmara da Justiça do Trabalho e a Câmara da Previdência Social.

Cumpra aqui repisar o delicado momento histórico sobre o qual passava o Estado Brasileiro nesse período, ainda sobre o regime autoritário do Estado Novo e sob a vigência da Constituição Polaca de 1937.

Nessa ocasião, medidas extremas foram tomadas pelo Presidente tais como, além do já citado fechamento do Congresso Nacional, a dissolução dos partidos políticos e a nomeação de interventores. Assim, visando não perder por completo o apoio popular, por meio da chamada política “populista”, Vargas promoveu importantes direitos sociais como a criação do salário mínimo, da carteira de trabalho e das férias remuneradas.

É nesse cenário político conturbado que, por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Vargas sanciona a Consolidação das Leis do Trabalho, por meio da qual se reuniu as convenções coletivas em um único instrumento normativo, de modo a inserir definitivamente os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Sancionada exatamente dois anos após a declaração de instalação da Justiça do Trabalho, e no mesmo local – Estádio São Januário, o qual encontrava-se lotado na ocasião – a CLT representou um importante instrumento para a conquista do apoio popular ao Presidente Getúlio Vargas, em que pese seu governo autoritário.

Nesse momento, pautada pelos já referidos princípios da celeridade, oralidade e informalidade, tudo com o fito de facilitar o acesso à justiça, a Consolidação das Leis do Trabalho, subordinada também às leis preexistentes, manteve a capacidade postulatória das partes eis que a Justiça do Trabalho ainda era órgão vinculado ao Poder Executivo e o Estado não apresentava meios de assistência judiciária gratuita tal como o temos atualmente.

Dessa, forma, exigir a postulação por meio de advogado acarretaria em privar uma enorme parcela da população de pleitear junto à Justiça Trabalhista, fosse pela insuficiência econômica das partes, fosse pela quantidade insuficiente de profissionais habilitados para atender todas as demandas.

Não obstante referidos avanços, os problemas decorrentes da vinculação da Justiça do Trabalho ao Poder Executivo tornavam insustentável o *status quo* da justiça laboral, a ausência de independência, aliada a falta de garantias aos presidentes e vogais trabalhistas, comprometiam sobremaneira as decisões oriundas de seus órgãos. Nesse sentido é o ensinamento do Ministro do E. Supremo Tribunal Federal, Marco Aurélio de Mello (2011, p. 36):

A verdade é que a vinculação ao Ministério do Trabalho e o modo de nomeação e recondução dos presidentes e vogais não classistas, os quais não detinham as garantias concedidas aos magistrados – vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade dos vencimentos -, implicavam a possibilidade de ingerência do Ministro do Trabalho e do Presidente da República nas decisões proferidas.

Assim, o primeiro avanço efetivo de mudanças no sentido de garantir maior autonomia à Justiça do Trabalho veio por meio do Decreto 9.797 de 09 de setembro de 1946 que conferiu aos juizes do trabalho nomeados pelo Presidente da República as mesmas prerrogativas daquelas conferidas aos magistrados da justiça comum, “organizando-se a carreira, com ingresso mediante concurso público de provas e títulos, sendo as promoções realizadas de acordo com os critérios de antiguidade e merecimento” (SARAIVA, 2012, p. 26).

Além do mais, o ingresso do Brasil na Segunda Guerra Mundial enfraqueceu o Governo de Vargas, sobretudo pelo apoio aos países “Aliados” – liderados pelos Estados Unidos, Reino Unido e União Soviética -, o que implicava em oposição aos países do “Eixo” – formado pela Alemanha, Itália e Japão - e, portanto, oposição aos regimes fascistas ou nazistas, fato que não se conciliava com o regime autoritário vivenciado no Brasil mediante o Estado Novo. Nessa esteira, após sucessivos acontecimentos que acarretaram na derrocada do governo de Getúlio Vargas, o período de Estado Novo, de um governo autoritário - não obstante os avanços nos direitos trabalhistas e processuais trabalhistas -, que se instalara no ano de 1930, chegava ao fim.

Um novo modelo de Estado, portanto, exigia um novo texto constitucional. Dessa forma, em 12 de novembro de 1945, fora aprovada a Lei Constitucional n.13 que previa a eleição de um Parlamento, a ser eleito em 02 de dezembro de 1945, este com poderes constituintes a fim de elaborar a nova Constituição. Assim, em 18 de setembro de 1946 fora promulgada a nova Constituição Federal, que deu início ao período de redemocratização do País, inspirada “nas ideias liberais da Constituição de 1891 e nas ideias sociais da de 1934. Na ordem econômica, procurou harmonizar o princípio da livre-iniciativa com o da justiça social” (LENZA, 2008, p.49). O novo texto constitucional frise-se, reestabeleceu não só a tripartição dos poderes como também os mandados de segurança e a ação popular.

Ainda, dentre as tantas outras mudanças, no que concerne ao tema em apreço, saliente-se a incorporação da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, agora composta não mais pelo Conselho Nacional do Trabalho e pelos Conselhos Regionais do Trabalho, mas pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho – estes com autonomia administrativa e poder de elaboração de seus próprios regimentos internos-, tendo as Juntas de

Conciliação e Julgamento permanecido como órgãos de primeira instância. Muito embora já tivesse o Supremo Tribunal Federal reconhecido o seu caráter jurisdicional, admitindo a interposição de Recurso Extraordinário em face das decisões proferidas pelo Conselho Nacional do Trabalho (RE 6.310, publicado no DJU de 30.09.1943).

Acerca da referida incorporação, leciona Amauri Nascimento (2010, p. 85):

A integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário é consequência natural da evolução histórica dos acontecimentos. Na sociedade empresarial, as controvérsias entre trabalhadores e empresários assumem especial significado. O Estado, intervindo na ordem econômica e social, não pode limitar-se a dispor entre a matéria trabalhista. Necessita, também de aparelhamento adequado para a solução dos conflitos de interesses, tanto no plano individual como no coletivo. Assim, a existência de um órgão jurisdicional do Estado para questões trabalhistas é o resultado da própria transformação da ideia de *autodefesa* privada em *processo judicial estatal*, meio característico de decisão dos litígios na civilização contemporânea.

Nesse interim, a demanda de ações judiciais interpostas na Justiça do Trabalho crescia cada vez mais, de modo a fazer com que, já na década de 40, a justiça especializada recém-instalada, passasse a enfrentar os problemas inerentes à sobrecarga de processos. Tal fato, inclusive, pôs em cheque a necessidade de haver um Tribunal Superior do Trabalho ante a incapacidade deste em julgar as demandas que chegavam até a sua alçada, além de já existir o Supremo Tribunal Federal, com atuação em todo território nacional, que poderia rediscutir as matérias decididas no TST. Assim, em 1954 fora publicada a Lei nº 2.244/54 que permitiu a divisão do Tribunal Superior do Trabalho em turmas, além do mais, a EC 16/65 garantiu a irrecorribilidade das decisões do TST, salvo matéria constitucional, para o Supremo Tribunal Federal, solucionando o imbróglio que envolvia os dois tribunais de cúpula.

Com a Revolução de 1964 e a instauração do regime militar no Brasil, a Constituição democrática de 1946 acabou por ser revogada. Contudo, a Constituição Federal de 1967, bem como a Emenda Constitucional nº 1/69, não acarretaram em grandes modificações no âmbito do judiciário trabalhista, com exceção da inserção, por meio desta última, do quinto constitucional, o qual previa a possibilidade de nomeação de membros da carreira do Ministério Público e da Advocacia para atuação junto aos Tribunais Regionais do Trabalho e ao Tribunal Superior do Trabalho. Ademais, ainda no período na Ditadura Militar, em 1º de maio de 1971, ocorrera a instalação do Tribunal Superior do Trabalho em Brasília.

Findo o período ditatorial, fortes discussões travaram-se acerca da organização e competência da Justiça do Trabalho na Nova Constituição Federal que viria a ser elaborada. Dentre os embates mais contundentes destaca-se o da extinção dos juízes classistas tanto dos

Tribunais Regionais do Trabalho quanto do Tribunal Superior do Trabalho, inclusive com previsão expressa no Anteprojeto elaborado pela Comissão Affonso Arinos, no entanto, o mesmo acabou por ser rejeitado pela Assembleia Constituinte.

Assim, no ano de 1988 fora promulgada a Constituição Cidadã, a qual não apresentou inovações significativas na esfera judiciária trabalhista. Isso porque, essa não só manteve a organização até então vigente, composta pelas Juntas, pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho, como também manteve a representação classista.

Polêmica maior viria a instalar no que concerne ao exercício do *jus postulandi* na Justiça Laboral, conforme se verá detalhadamente mais adiante, ante a previsão expressa da essencialidade do advogado a administração da justiça.

No entanto, a falta de formação técnica dos juízes classistas⁷ aliada, na grande maioria dos casos, a ausência de imparcialidade desses⁸ – que não raras vezes decidiam de acordo com os interesses da classe que representavam -, exigia mudanças na formação do colegiado competente para julgar as divergências trabalhistas. Além do mais, a justificativa de que esses trariam para os tribunais a experiência da prática trabalhista não mais se justificava na medida em que, sendo membros permanentes, esses detinham conhecimento tão somente da área a qual foram oriundos, não detendo conhecimento das demais ações que chegassem ao judiciário trabalhista. Assim, sobreveio a Emenda Constitucional 24/1999 que, atendendo às expectativas do que já se esperava quando da promulgação da Constituição, extinguiu a representação classista em todas as instâncias e transformou as Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho.

1.3 Emenda Constitucional nº 45/2004: Reflexos no processo trabalhista

⁷Nesse sentido leciona Mauro Schiavi: “Com o passar dos anos, diante do crescimento dos conflitos de trabalho, sendo que a cada dia a Justiça do Trabalho foi se tornando mais técnica, houve o desprestígio da representação classista, pois os classistas já não conheciam mais a realidade das categorias profissional e econômica, e a cada dia as decisões da Justiça do Trabalho foram dependendo mais do conhecimento técnico do juiz formado em direito do que dos conhecimentos práticos dos juízes classistas” (SCHIIVI, 2016, p. 183)

⁸Gize-se, aqui, que o direito a ter sua lide apreciada por um juiz imparcial já era um direito humano, previsto no art. 8º da Convenção Americana de Direitos Humanos (Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969), que assim dispunha: 1. Toda pessoa tem direito a ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido anteriormente por lei, na apuração de qualquer acusação penal formulada contra ela, ou para que se determinem seus direitos ou obrigações de natureza civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer outra natureza.

Conhecida como a Emenda da Reforma do Judiciário, a Emenda Constitucional nº 45/2004, publicada no DOU em 31.12.2004 e que entrou em vigor no dia 02 de janeiro de 2005, provocou grandes alterações no sistema judiciário como um todo, sobretudo no que diz respeito ao Direito e Processo do Trabalho.

Assim, dentre outras mudanças, a emenda incluiu no art. 5º, LXXVIII, da Constituição Federal a determinação de que os feitos judiciais e administrativos tenham tempo de duração razoável, de modo a fazer com a tutela jurisdicional não perca seu objeto em razão da morosidade judicial e/ou administrativa. Frise-se aqui a importância salutar desse princípio no processo trabalhista ante a natureza alimentar das verbas discutidas nesse.

Além do mais, incluiu a necessidade de demonstração de “repercussão geral” como requisito de admissibilidade dos Recursos Extraordinários, cuja recusa de análise deverá se dar pelo voto de dois terços dos membros do tribunal. Dessa maneira, ao decidir determinada matéria com incidência de repercussão geral, o Supremo Tribunal Federal contribui com a celeridade e com a razoável duração do processo na medida em que evita a necessidade de se rediscutir a matéria a todo o momento em que uma demanda for interposta sobre o tema já apreciado e decidido.

No entanto, questão de maior interesse neste momento refere-se a considerável ampliação da competência material da Justiça do Trabalho, antes competente para processar e julgar, em regra⁹, tão somente as lides oriundas da típica relação de emprego¹⁰ e que, com a entrada em vigor da Emenda Constitucional em análise, que conferiu nova redação ao art. 114 da CF/88, passou a ser competente para apreciar as lides oriundas da relação de trabalho¹¹, incluindo, portanto, os trabalhadores autônomos, avulsos, dentre outros.

Assim, o inciso I, do art. 114, da Constituição Federal de 1988, disciplinou, por meio da nova redação, que é competência da Justiça do Trabalho processar e julgar “as ações

⁹As lides decorrentes dos contratos de pequena empreitada e de trabalhadores e operadores portuários contra o Órgão Gestor de Mão de Obra já eram de competência da Justiça Trabalhista.

¹⁰ Sobre o tema, elucida Bezerra Leite (2015, p. 384): “a relação de emprego ocupa-se de um tipo específico desta atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador: o empregado. Aqui, o que importa é a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador (mesmo quando este seja pessoa de direito público interno ou externo), para efeito de aplicação do Direito do Trabalho. Três, portanto, são os elementos da relação de emprego: o empregado, o emprego e o empregador.”

¹¹ Relação de trabalho é aquela que diz respeito, repise-se, a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho, como a relação de trabalho: autônomo, eventual, de empreitada, avulso, cooperado, doméstico, de representação comercial, temporário, sob a forma de estágio etc. Há, pois, a relação de trabalho pela presença de três elementos: o prestador do serviço, o trabalho (subordinado ou não) e o tomador do serviço. (LEITE, 2015, p. 384)

oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de Direito Público externo e da Administração Pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”.

Contudo, o Supremo Tribunal Federal em julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3395, em consonância com o entendimento já exarado na ADI 492, tornou defeso à Justiça do Trabalho apreciar as divergências oriundas da relação existente entre o Poder Público e os servidores a ele vinculados por meio do regime estatutário ou jurídico-administrativo, sendo, portanto, a Justiça Comum¹² a competente para processar e julgar tais demandas. No entanto, tratando-se da hipótese de empregado público e, portanto, tendo contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, este terá seu dissídio decidido pelo judiciário trabalhista.

Nesse diapasão, dispunha ainda o art. 114 da CF/88 acerca da competência da Justiça Trabalhista para o processo e julgamento das ações que envolvem o exercício do direito de greve (inc. II), bem como as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores, tudo conforme o inciso III. Além da apreciação a julgamento dos mandados de segurança, *habeas data* e *habeas corpus*, quando o ato questionado envolver matéria sujeito à jurisdição da seara trabalhista (inc. IV), dos conflitos de competência entres órgãos com jurisdição trabalhista¹³ (inc. V).

Ainda, as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho (inc. VI); as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho (inc. VII); e, as execuções, de ofício¹⁴, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir (inc. VIII), também passaram a ser processadas e julgadas na Justiça Trabalhista.

Assim, conforme assevera Schiavi (2016, p. 216) “O critério de competência da Justiça do Trabalho, que era eminentemente pessoal, ou seja, em razão das pessoas de *trabalhadores e empregadores*, passou a ser em razão de uma relação jurídica, que é a de trabalho”. Noutras palavras, o critério de competência, que antes era em relação a pessoa, passou a ser definido com base na causa de pedir.

¹² A competência entre Justiça Federal ou Estadual será decidida conforme o órgão com o qual o servidor mantenha seu vínculo estatutário.

¹³ Excetuado o disposto no art. 102, I, “o”, da Constituição Federal.

¹⁴ Devido ao regime jurídico constitucional

Ocorreu, portanto, o que Schiavi denomina como “alteração no eixo central” da Justiça do Trabalho eis que essa deixou de apreciar as lides decorrentes da relação de trabalho de forma excepcional, passando a ser essa a nova regra. Assim, a ampliação da competência da Justiça Laboral representou importante avanço na medida em que garantiu a todos os trabalhadores, e não mais apenas aos empregados, o acesso a um sistema processual mais simplificado e eficaz, capaz de garantir a efetividade de seus direitos. Nesse sentido, leciona o referido autor:

A Justiça do Trabalho brasileira, seguindo o que já ocorre em alguns países, passou a ser o ramo do judiciário encarregado de apreciar praticamente todas as controvérsias que envolvem e circundam o trabalho humano, o que é salutar, pois favorece a efetividade e a aplicabilidade da legislação social e facilita o acesso daqueles que vivem do próprio trabalho ao Judiciário Trabalhista. (SCHIAVI, 2016, p. 217).

No mesmo diapasão, Cleber Lúcio Almeida (2012, p. 23) ao comentar sobre essa importante mudança e seu impacto na praxe do processo trabalhista, menciona “O processo do trabalho, objeto da disciplina do direito processual do trabalho, era e deve continuar sendo instrumento de realização prática e de construção diária do direito do trabalho e será valorizado na medida em que seja capaz de fazê-lo”.

No entanto, questão que gerou divergências diz respeito a institutos e disposições próprias das causas apreciadas pela justiça trabalhista antes da EC 45/2004 e a aplicação desses às novas causas que agora também seriam dirimidas nesta justiça especializada, bem como em relação aos novos institutos que seriam trazidos ao processo do trabalho.

Aqui, cumpre elucidar o imbróglio que envolve a permissividade de honorários de sucumbência nas lides decorrentes da relação de emprego. Isso porque, esses passaram a ser devidos tão somente para os pedidos decorrentes da ampliação da competência da Justiça do Trabalho, não alcançando aqueles tradicionalmente apreciados. Não obstante a Instrução Normativa nº 25 do Tribunal Superior do Trabalho¹⁵, de 16 de fevereiro de 2005, nesse sentido, faz-se mister uma análise mais minuciosa deste tema objeto da presente pesquisa.

¹⁵Exceto nas lides decorrentes da relação de emprego, os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência.

2 O *JUS POSTULANDI*

O *Jus postulandi* consiste na capacidade reconhecida pelo ordenamento jurídico a alguém para que esse possa praticar os atos relativos às partes no processo. Via de regra, essa é restrita aos advogados, nos termos do art. 1º do Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil, no entanto, na Justiça do Trabalho, especificamente aos empregados e empregadores, assim como nos Juizados Especiais Cíveis e Criminais (Lei 9.099/95), a capacidade postulatória é conferida diretamente a parte, que poderá postular independentemente de representação por advogado.

Assim, a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece a prescindibilidade do advogado nas lides decorrentes da relação de emprego como regra, acarretando no entendimento da impossibilidade de onerar a parte vencida com o pagamento de honorários advocatícios de sucumbência eis que, ao menos em tese, a parte – empregado ou empregador – tem plenas possibilidades de postular e defender-se em juízo pessoalmente.

Contudo, no atual estágio de desenvolvimento da ciência processual e material, bem como o processo de complexificação que sofreu o processo trabalhista, sobretudo após a EC. Nº 45/04, faz-se mister rever algumas questões acerca da capacidade postulatória conferida às partes pela legislação processual trabalhista.

Gize-se, aqui, que referido instituto surgiu como forma de facilitar o acesso da parte à justiça, não sendo razoável, assim, que desvirtue de sua finalidade.

2.1 Capacidade de ser parte, capacidade de estar em juízo e capacidade postulatória

É de notório conhecimento no campo jurídico que o processo deverá ser composto tanto de elementos objetivos quanto de elementos subjetivos, sendo aqueles os objetos do processo, compreendidos neles os bens e as provas (THEODORO JÚNIOR, 2012, p. 94), ao passo em que esses se concretizam nas partes, no juiz, nos membros do Ministério Público ou, ainda, em sujeito secundários tais como os servidores auxiliares da justiça.

Importa aqui conferir maior importância à figura das partes, as quais Humberto Theodoro Júnior (2012, p. 98) denomina como o “sujeito que intervém no contraditório ou que se expõe às suas consequências dentro da relação processual”. Essas, portanto, serão os

sujeitos parciais, com interesse na relação processual, que visam a satisfação dos seus interesses na lide.

Assim, para a instauração regular da relação processual, que possibilite uma efetiva prestação jurisdicional, faz-se imprescindível que sejam atendidos os pressupostos processuais, dentre eles os relativos às partes, quais sejam: a capacidade para ser parte, capacidade para estar em juízo e a capacidade postulatória, sendo que a ausência de quaisquer dessas, sem que a sua falta seja sanada, acarretará em prejuízo a parte que, intimada, não sanar o vício¹⁶.

Nesse diapasão, primeiramente, elucide-se que, por capacidade de direito ou de gozo, entende a doutrina ser essa a aptidão do indivíduo para adquirir direitos e obrigações. Alguns, inclusive, seguindo o raciocínio de Amauri Mascaro Nascimento (2012, p. 461), lecionam que a capacidade de direito ou de gozo se confunde com a personalidade jurídica, adquirida após o nascimento com vida.

Nascido com vida, então, o indivíduo adquire personalidade jurídica e, dessa forma, passa a ter capacidade de ser titular de direitos e obrigações. Logo, torna-se capaz de ser parte, independentemente se sua idade ou condição psíquica ou mental¹⁷.

Nessa esteira, conforme leciona Mauro Schiavi (2016, p. 326) “toda pessoa, desde que tenha adquirido a personalidade, tem capacidade de ser parte, para figurar nos polos ativo ou passivo de uma reclamação trabalhista”. No mesmo sentido é o ensinamento de Bezerra Leite (2015, p. 804), que define a capacidade de ser parte como “um direito universal conferido a toda pessoa humana.”

Ainda, elucide-se a questão do nascituro que, conforme redação do art. 2º do Código Civil¹⁸ terá seus direitos resguardados desde a concepção. Não obstante, o Enunciado n. 1, da

¹⁶Art. 76, do CPC: Verificada a incapacidade processual ou a irregularidade da representação da parte, o juiz suspenderá o processo e designará prazo razoável para que seja sanado o vício.

§ 1º Descumprida a determinação, caso o processo esteja na instância originária:

I - o processo será extinto, se a providência couber ao autor;

II - o réu será considerado revel, se a providência lhe couber;

III - o terceiro será considerado revel ou excluído do processo, dependendo do polo em que se encontre.

§ 2º Descumprida a determinação em fase recursal perante tribunal de justiça, tribunal regional federal ou tribunal superior, o relator:

I - não conhecerá do recurso, se a providência couber ao recorrente;

II - determinará o desentranhamento das contrarrazões, se a providência couber ao recorrido.

¹⁷Art. 70, do CPC: “Toda pessoa que se encontre no exercício de seus direitos tem capacidade para estar em juízo”.

I Jornada de Direito Civil, do Conselho da Justiça Federal, estende também ao natimorto os direitos de personalidade, tais como o direito ao nome, à imagem e à sepultura sendo, portanto, possível que esses sejam parte em uma relação processual.

Assim, toda pessoa que se encontre no exercício de seus direitos pode ser parte em uma demanda, seja na condição de autor, seja condição de réu. Ainda, também poderão ser partes, as pessoas jurídicas uma vez que também são titulares de direitos e obrigações¹⁹, além dos entes despersonalizados tais como o espólio e a massa falida.

No entanto, a capacidade de direito ou de gozo - que confere ao sujeito a capacidade de ser parte em demanda judicial-, por si só, não garante ao indivíduo a possibilidade de exercer pessoalmente seus direitos, ou, de praticar os atos da vida civil independentemente de representação ou assistência, para tanto, exige-se a capacidade civil.

Em âmbito processual, exige-se que o sujeito tenha capacidade para estar em juízo, isto é, que “a aptidão para praticar, pessoalmente ou por meio de advogado, os atos do processo, independentemente de assistência ou representação” (NASCIMENTO, 2012, p. 463).

Denominada também pela doutrina como *legitimatío ad processum*, ou capacidade de fato, esta pode ser entendida como uma capacidade plena em que o indivíduo passa a ser, não apenas titular de direitos e obrigações, mas também a ser capaz de exercê-lo em nome próprio ou alheio.

Na seara trabalhista, menciona Schiavi (2016, p. 326) que somente tem capacidade de estar em juízo as pessoas maiores de 18 anos. Devendo os incapazes serem representados e os relativamente incapazes assistidos, nos termos da lei civil²⁰.

Assim, na hipótese de trabalhador com idade compreendida entre 16 anos completos e 18 anos incompletos²¹, esse deverá estar devidamente assistido, bem como aquele que tenha

¹⁸ Art. 2º A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro.

¹⁹ Nesse sentido, Humberto Theodoro Júnior (2013, p. 101) elucida: “Podem ser partes, portanto, as pessoas naturais e as pessoas jurídicas regularmente constituídas, de direito público ou de direito privado”

²⁰ Nesse sentido, dispõe o art. 71, do CPC: “O incapaz será representado ou assistido por seus pais, por tutor ou por curador, na forma da lei.”

²¹ Saliente-se que esses poderão trabalhar, nos termos do art. 7º, inc XXXIII, da Constituição Federal, *verbis*: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

entre 14 anos e 16 anos incompletos²² deverá estar representado²³, eis que a representação ou a assistência são os meios legais hábeis a suprir a incapacidade processual das partes.

Ainda, elucide-se que aquele que for emancipado, conforme a legislação civil vigente, estará capacitado também para estar em juízo, ainda que menor de 18 anos. Assim, conclui Bezerra Leite (2015, p. 806) que “toda pessoa que possui capacidade civil plena (CC 2002, art. 5º e seu § único) também possui capacidade processual, isto é, capacidade para estar em juízo na condição de autor, réu ou terceiro”.

Gize-se, ainda, que a capacidade processual é matéria de ordem pública e constitui-se em pressuposto processual, sendo sua observância, portanto, indispensável para a perfectibilização da relação processual válida. Assim, esta não ocorrendo, o magistrado poderá decretá-la *ex officio*, independentemente de manifestação de qualquer das partes.

Por fim, a capacidade postulatória, essa de maior importância na presente pesquisa, devido às peculiaridades que a envolvem no processo trabalhista.

Grande parte da doutrina trata a capacidade postulatória como sinônimo do *ius postulandi*, ou seja, como a aptidão reconhecida pelo ordenamento jurídico a alguém para que esse possa praticar os atos relativos às partes no processo²⁴.

Nesse sentido, traz-se importante definição da capacidade de postulação feita por Humberto Theodoro Júnior (2013, p.127), segundo a qual essa “vem a ser a aptidão para realizar os atos do processo de maneira eficaz”. Nota-se que referido autor preocupa-se já em definir a capacidade postulatória não apenas como a capacidade de praticar os atos processuais por si só, mas, sobretudo, como a possibilidade de praticar os atos processuais de forma eficaz.

No processo de um modo geral, via de regra²⁵, a capacidade postulatória é conferida exclusivamente aos advogados, salvo exceções tais como os juizados de pequenas causas.

²² Esses, por sua vez, poderão trabalhar apenas na condição de aprendiz, conforme art. 40, da CLT. Vejamos: “É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.” (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

²³ Acerca do instituto da representação, assevera Sérgio Pinto Martins (2014, p. 190) que “Na representação, é atribuída a alguém a qualidade para agir em nome de outrem, manifestando a vontade do representado, substituindo-o”.

²⁴ Sérgio Pinto Martins tece uma distinção entre ambos os institutos ao lecionar que “não se confunde as noções de capacidade postulatória com o *ius postulandi*. Na verdade, a primeira refere-se ao sujeito e a segunda ao exercício do direito possibilitado pela capacidade de estar em juízo” (MARTINS, 2014, p. 194).

²⁵ Também detém capacidade postulatória os Membros do Ministério Público e os Membros da Defensoria Pública.

Nesse diapasão, Bezerra Leite (2015, p. 806) ensina que “trata-se de um pressuposto processual referente às partes, pois estas devem estar representadas em juízo por advogados”.

Na seara trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho, publicada em 1943, positivou, em seu art. 791²⁶, o princípio do *jus postulandi* na Justiça Laboral ao estabelecer que os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar suas reclamações até o final. No mesmo sentido é a redação do art. 839 ao dispor que a reclamação poderá ser apresentada: a) pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classe.

Nota-se, assim, que a capacidade de postular pessoalmente na Justiça do Trabalho, sem a necessidade de representação por advogado, é conferida tão somente aos empregados e empregadores, não incluindo, portanto, os trabalhadores não empregados que passaram a ter suas ações julgadas pela Justiça Laboral quando da edição da Emenda Constitucional nº 45/04, sendo para esses, obrigatória a representação por profissional habilitado. O Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento nesse sentido, por meio da Instrução Normativa nº 27/2005, a qual dispõe que “exceto nas lides decorrentes da relação de emprego, os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência”. Isso porque, a obrigatoriedade do patrocínio da causa por profissional habilitado culmina na necessidade de remuneração deste.

No entanto, os dispositivos legais supramencionados passaram a ser questionados de forma contundente com a promulgação da Constituição Federal de 1988 que conferiu, por meio de seu art. 133, o caráter de indispensabilidade do advogado para a administração da justiça. Assim, passou-se a sustentar a tese de que o princípio do *jus postulandi* não teria sido recepcionado pela nova Carta Constitucional²⁷.

Nesse interim, consolidou-se, por meio da Súmula 425²⁸ do Tribunal Superior do Trabalho, o entendimento de que a regra do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho não alcança

²⁶ Art. 791 - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.

²⁷ O Supremo Tribunal Federal já se pronunciou em sentido contrário na ADI n. 1.127, ajuizada em 1994, ao manifestar-se sobre a inconstitucionalidade do termo “qualquer” do inciso I, do art. 1º da Lei n. 8.906/94 (São atividades privativas da advocacia: I – a postulação a qualquer órgão do Poder Judiciário e aos juizados especiais). Isso porque o Egrégio Tribunal ora referido decidiu que a norma não se aplica aos Juizados de Pequenas Causas, à Justiça do Trabalho e aos Juizados Especiais.

²⁸ Súmula nº 425 do TST JUS POSTULANDINA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE. Res. 165/2010, DEJT divulgado em 30.04.2010 e 03 e 04.05.2010 O *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais

a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança²⁹ e os recursos de competência do TST. Ainda, conforme já mencionado alhures, não há a possibilidade de postulação sem a presença de advogado no caso das novas ações que migraram à Justiça do Trabalho por meio de EC nº 45/2004, nos termos da Instrução Normativa 27/2005.

No entanto, saliente-se que a ciência processualista como um todo vem evoluindo de forma significativa, no intuito de melhor garantir a tutela do direito material. Por derradeiro, o processo trabalhista acompanhou esta evolução e, ao longo de sua história, sofreu um processo de complexificação, deixando de ser o antigo tribunal das causas simples e passando a abranger demandas que exigem maior conhecimento técnico para possibilitar o real e amplo acesso à justiça para as partes que compõe o litígio.

Por esta razão, no tópico a seguir analisar-se-á de forma mais minuciosa o instituto do *ius postulandi* na prática da Justiça do Trabalho, de modo a identificar seus objetivos e verificar sua ocorrência fática, apontando para a solução que garanta de forma mais efetiva o cumprimento dos objetivos da República Federativa do Brasil, bem como que seja eficaz na garantia de direitos fundamentais dos empregados.

2.2 O princípio do *Jus Postulandi* e seu exercício na prática forense

Conforme já mencionado no tópico anterior, os arts. 791 e 839³⁰, da Consolidação das Leis do Trabalho conferem aos empregados e empregadores a capacidade de postular pessoalmente na Justiça do Trabalho, sem a necessidade de representação por profissional habilitado junto à Ordem dos Advogados do Brasil.

Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

²⁹ Nesse sentido é o acórdão proferido no ROAG 98900-98.2008.5.15.0000, Ministro José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, publicado no DJ em 13.03.2009. Vejamos: RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. JUS POSTULANDI. NÃO-CONHECIMENTO. Não sendo o caso de advogado atuando em causa própria, nem se verificando nenhuma das exceções previstas na parte final do art. 36 do CPC, não pode a faculdade do jus postulandi prevista no art. 791 da CLT e na Lei 5.584/70 ser estendida aos processos com procedimentos especiais como o Mandado de Segurança, ainda que impetrado perante a Justiça do Trabalho. In casu, se aplicam as disposições do CPC, inclusive no que diz respeito à capacidade postulatória, conforme previsão inserida no arts. 6º e 19 da própria Lei do Mandado de Segurança. Precedente. Recurso Ordinário nãoconhecido.

³⁰ Art. 839 - A reclamação poderá ser apresentada: a) pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classe;

Não obstante todos os empecilhos que envolveram e ainda envolvem a questão, fato é que o princípio³¹ do *jus postulandi* ainda vigora no judiciário trabalhista, nos termos já mencionados acima, sendo sua aplicabilidade prática um dissenso na doutrina.

Isso porque, para aqueles que defendem sua manutenção, a possibilidade de reclamar pessoalmente junto às varas do trabalho representa importante instrumento de acesso ao judiciário, sobretudo para o empregado, na medida em que facilita a postulação desse junto às varas do trabalho. Nesse sentido, Isis de Almeida, citada por Carlos Roberto Ramos³², menciona:

O exercício do *jus postulandi* pela própria parte, na Justiça Especializada, constitui um verdadeiro corolário da tutela específica que recebe o trabalhador no ordenamento legal próprio (...) como uma compensação à sua hipossuficiência, face à superioridade econômica do empregador (ALMEIDA, apud, RAMOS, 2013, p. 49)

De outra banda, para a corrente doutrinária que entende pela dificuldade prática do exercício do *jus postulandi* da parte, a reclamação direta pelo empregado ou empregador acaba por prejudicar aquele que a faz, eis que esse não detém os conhecimentos imprescindíveis para a defesa eficaz dos seus direitos.

Nessa esteira, leciona Sérgio Pinto Martins (2014, p. 196):

O empregado que exerce o *jus postulandi* pessoalmente acaba não tendo a mesma capacidade técnica de que o empregador que comparece na audiência com advogado, levantando preliminares e questões processuais. No caso, acaba ocorrendo desigualdade processual, daí a necessidade de advogado”.

No mesmo sentido, Carlos Roberto Ramos (2013, p. 60):

Na prática, o exercício do *jus postulandi* traz prejuízo à parte que dele faz uso, uma vez que jamais poderá ser considerado ‘exercício de prática de justiça social’ aquele que é feito pautado em tratamento desigual aos jurisdicionados, porque assim deve ser considerado o processo onde uma das partes, ou até mesmo as duas partes, esteja defendendo direitos sobre os quais não tenha conhecimento.

Nota-se assim, a preocupação dessa segunda corrente com uma garantia eficaz dos direitos das partes, o que só será possível, na grande maioria das reclamações, com a devida representação por profissional habilitado. Isso porque, conforme se depreende da análise

³¹ “Princípios são (...) *mandamentos de otimização*, que são caracterizados por poderem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de que a medida devida de sua satisfação não depende somente das possibilidades fáticas, mas também das possibilidades jurídicas. O âmbito das possibilidades jurídicas é determinado pelos princípios e regras colidentes.” (ALEXY, 2008, p. 90)

³² Graduado em Direito pela Universidade de Mogi das Cruzes; Pós-graduado em Direito Processual do Trabalho (1996) e em Direito Processual Civil (1997) pelas Faculdades Metropolitanas Unidas – FMU de São Paulo/SP; Mestre em Direitos Difusos e Coletivos pela UNIMES – Universidade Metropolitana de Santos (2009) em Santos/SP. É advogado, professor universitário e colaborador do OAB/SP.

histórica feita no primeiro capítulo, o instituto do *jus postulandi* tem sua origem em um momento administrativo, em que a Justiça do Trabalho sequer era parte do Poder Judiciário.

Ao estabelecer o princípio do *jus postulandi* na justiça do trabalho, em 1943³³, o legislador encontrava-se em um cenário político e social deveras distinto do que temos atualmente, buscava uma justiça célere, informal e acessível aos trabalhadores, sendo a exigibilidade advogado um óbice ao acesso judiciário na medida em que sequer havia a previsão de assistência judiciária gratuita prestada pelo Estado.

Nesse interim, não só o Direito Processual Trabalhista, bem como a ciência processual como um todo, sofreu um processo de complexificação decorrente do esforço doutrinário, legislativo e jurisprudencial em melhor garantir a tutela do direito material, além de avanços atinentes aos direitos fundamentais e sociais.

Esse processo evolutivo, portanto, impactou diretamente no conteúdo e na forma de processamento das reclamações trabalhistas - cite-se a incorporação da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, bem como as Emendas Constitucionais nº 24/99 e nº 45/04 - o que inviabiliza, na prática, o exercício eficaz dos direitos dos empregados ou empregadores que postularem sem intermédio de um advogado. Acerca do tema, elucida Schiavi (2016, p. 332-333):

No nosso sentir, com a EC 45/04 e a vinda de outras ações para a Justiça do Trabalho que não são oriundas da relação de emprego, não mais se justifica a existência do *jus postulandi*, até mesmo pelo fato da complexidade das relações jurídicas que decorrem da relação de emprego. (...) Hoje, a parte não estar assistida por advogado na Justiça do Trabalho é exceção. De outro lado, diante da complexidade das matérias que envolvem o cotidiano do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho, a não assistência por advogado, ao invés de facilitar, acaba dificultando o acesso, tanto do trabalhador como do tomador de serviços, à Justiça.

Ademais, em pesquisa realizada junto às Varas do Trabalho da Comarca de Rio Grande/RS³⁴, restou evidente que o *jus postulandi* carece de aplicabilidade prática na medida em que, das 3.920 (três mil noventas e vinte) reclamações trabalhistas ajuizadas nas quatro

³³ Repise-se que a Justiça do Trabalho só fora integrada ao Poder Judiciário com a promulgação da Constituição Federal de 1946.

³⁴ Decisão da Ouvidora da Justiça do Trabalho da 4ª Região, a Exma. Desembargadora Denise Pacheco, proferida em 08/01/2016: "1. Considerando o disposto no art. 227-D, caput, I, do Regimento Interno, e o atendimento dos requisitos a que alude o art. 10, caput, da Lei nº 12.527/2011, recebo o expediente como pedido de acesso a informações.

2. Com fundamento no art. 3º, I, e no art. 7º, II, ambos da referida Lei, defiro o acesso à informação requerida.

3. Encaminhe-se o expediente à Presidência, tendo em vista a ausência de competência da Ouvidoria para dar cumprimento ao ora decidido.

4. Dê-se ciência à requerente. Arquive-se".

Varas do Trabalho da referida comarca no ano de 2015, tão somente 2 (duas) foram distribuídas com o exercício do *jus postulandi*³⁵, um percentual extremamente ínfimo.

Nota-se, portanto, que a norma que surgiu como forma de garantir ao empregado o acesso à jurisdição, atualmente o prejudica. Isso porque, inevitavelmente o demandante necessitará de representação por profissional habilitado³⁶, na medida em que o *jus postulandi* da parte lhe possibilita um acesso físico à jurisdição, contudo, a coloca em uma situação de vulnerabilidade jurídico-processual evidente ante a falta de conhecimento técnico para a devida condução do processo trabalhista.

No entanto, ao optar por ser representado por um causídico, que não seja o sindicalizado, a parte será obrigada a arcar com todas as custas decorrentes de referida representação eis que, atualmente, nas lides decorrentes da relação de emprego, os honorários advocatícios não decorrem da mera sucumbência.

Sobre o tema, é o ensinamento do juiz do trabalho Mauro Vasni Paroski (2010, p. 102):

No atual estágio de desenvolvimento da ciência processual (com o frequente surgimento de novas teorias, atualizando conceitos e deixando de ser refém de ideias fossilizadas), da modificação de paradigmas que moldam os mais importantes institutos processuais (para melhor realizar o direito material dentro de uma visão instrumentalista do processo) e da necessidade de modernização do processo do trabalho em particular (essencialidade de permanente aperfeiçoamento da prestação jurisdicional), tudo com o escopo de dar resposta aos novos e crescentes conflitos relacionados ao mundo do trabalho, este fundamento [não onerar a parte vencida com o pagamento de honorários de advogado, ante a sua dispensabilidade para acesso ao judiciário] não pode mais ser validamente aceito.

Acresça-se, ainda, a recente (EC n. 45/04) ampliação da competência material da Justiça do Trabalho, não mais restrita a solver litígios derivados de uma relação de emprego típica.

Assim, tem-se que, atualmente o processo trabalhista se revela como um processo deveras complexificado, tornando inviável a prática efetiva do acesso à justiça dessas partes sem a presença de um profissional.

³⁵No ano de 2015 apenas 02 (duas) ações foram distribuídas com o exercício do *jus postulandi*, uma para a 2ª VT de Rio Grande e outra para a 4ª VT de Rio Grande. A quantidade total de ações ajuizadas nas quatro Varas do Trabalho de Rio Grande no ano de 2015 foi de 965 processos na 1ª Vara, 985 processos na 2ª Vara, 995 processos na 3ª Vara e 975 processo na 4ª Vara, todas da Justiça do Trabalho da Comarca de Rio Grande.

³⁶Tal fato restou comprovado com os dados oriundos da Justiça do Trabalho da Comarca de Rio Grande, ante o percentual ínfimo de ações em que o *jus postulandi* fora exercido pela parte.

Por esta razão, o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho relativizou o exercício do *jus postulandi*, mesmo em lides decorrentes da relação de emprego, exigindo, em alguns casos específicos, a presença de um advogado, tudo nos termos da já referida Súmula 425 do TST.

Não se pode olvidar que, dentre os precedentes³⁷ da referida Súmula 425/TST, aqueles que excluem a possibilidade de postulação sem advogado em procedimentos especiais tais como o Mandado de Segurança e a Ação Rescisória, o fazem sob o argumento de que são ações civis, com procedimento próprio e que, portanto, devem seguir as regras do direito processual civil comum, em que pese seu processo e julgamento da Justiça do Trabalho na hipótese de a matéria ser de sua competência³⁸.

Dessa maneira, tem-se que o próprio Tribunal Superior do Trabalho vem reconhecendo a complexidade de certas demandas e, assim, restringindo as hipóteses em que a parte terá capacidade postulatória. Em síntese, o critério para atuação do advogado deve basear-se na complexidade, fenômeno esse crescente nas demandas laborais.

Em acórdão proferido nos autos do EAIRR e RR 8558100-81.2003.5.02.0900, o Ministro João Oreste Dalazen elucida que “a capacidade postulatória assegurada às partes no art. 791 da CLT não é absoluta, por seus graves e notórios inconvenientes às próprias partes e à administração da Justiça”. Além do mais, após mencionar que a capacidade postulatória

³⁷Dentre eles o acórdão proferido nos autos do ROAG 114400-77.2007.5.03.0000, Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, publicado no DJ 12.12.2008: RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. FALTA DE CAPACIDADE POSTULATÓRIA DO IMPETRANTE (CPC, ART. 36) E APELO DESFUNDAMENTADO (CPC, ART. 514, II, E SÚMULA 422 DO TST) NÃO CONHECIMENTO . 1. O Impetrante (eletricista), em causa própria, impetrou mandado de segurança contra ato do Juiz Corregedor do 3º TRT proferido em sede de reclamação correicional, em que o Impetrante e a empresa Celulose NipoBrasileira S/A figuram como partes . 2. O Juiz Relator, no 3º TRT, indeferiu liminarmente a inicial do *mandamus*, decisão contra a qual foi interposto agravo regimental, que não foi conhecido pelo Regional, por falta de capacidade postulatória do Impetrante, ao fundamento de que: a) o Autor (eletricista) não está habilitado para atuar em causa própria, sendo certo que não restou configurada nenhuma das exceções previstas na parte final do art. 36 do CPC; b) a faculdade do *jus postulandi* , prevista no art. 791 da CLT, restringe-se aos atos processuais contemplados na própria CLT, e não em procedimentos especiais previstos em leis específicas que devem ser utilizados de acordo com as disposições previstas no CPC, inclusive no tocante à capacidade postulatória , sob pena de revelar-se prejudicial à boa ordem processual e causar tumulto injustificado ao Judiciário, como ocorreu in casu , com o uso de diversas vias processuais incabíveis e inadequadas. 3. De plano, sem maiores digressões jurídicas, de modo a evitar o desperdício de tempo na análise de processo inepto fadado ao insucesso, prejudicando, dessa forma, apreciação de milhares de ações extremamente relevantes que aguardam julgamento nesta Corte, em atenção ao princípio insculpido no art. 5º, LXXVIII, da Carta Política, que garante uma duração razoável do processo e exige a utilização dos meios para se alcançar a tãoalmejada celeridade processual, tem-se que o presente apelo não merece conhecimento, quer pela falta de capacidade postulatória do Impetrante (pelos próprios fundamentos jurídicos expendidos pelo acórdão recorrido), quer pela desfundamentação (CPC, art. 514, II, e Súmula 422 do TST), já que não infirmados os fundamentos do aresto regional. Recurso ordinário não conhecido.

³⁸Por esta mesma o *Habeas Corpus* não encontra-se no rol previsto na súmula, eis que é procedimento especial e, portanto, tem suas regras nas leis e normas que o instituíram. Nesse caso, a dispensa de advogado é conferida pela Lei 8.906/94 – Estatuto de Advocacia – em seu art. 1º, §1º.

conferida aos empregados e empregadores, em verdade, traduz-se em desvantagem a parte que dela se utiliza, complementa que “sob a enganosa fachada de uma norma que busca emprestar acessibilidade à Justiça do Trabalho, é um ranço pernicioso, oriundo da fase administrativa da Justiça do Trabalho e que ainda hoje persiste em total discrepância com a realidade atual.” (DEJT 01.04.2011)

Seguindo a mesma lógica, a 4ª Turma do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do AIRR 886/2000, j.05/07/2005, decidiu pela impossibilidade de interposição do recurso de revista pela parte para o TST dada a sua natureza excepcional, sendo indispensável a presença do advogado, devidamente inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil, a quem é reservada a atividade de postulação em juízo.

Nota-se, portanto, a preocupação do Tribunal Superior do Trabalho em zelar pelo bom andamento do processo, garantindo sua efetividade, de modo a garantir também a tutela do direito material de forma eficaz e justa, ao restringir o exercício do *jus postulandi* em demandas mais complexas, conforme observado nos precedentes apontados alhures.

Nesse diapasão, Cândido Rangel Dinamarco esclarece que

A efetividade do processo está bastante ligada ao modo como se dá curso à participação dos litigantes em contraditório e a participação inquisitiva do juiz. O grau dessa participação de todos constitui (...) fator de efetividade do processo do ponto de vista do escopo jurídico de atuação da vontade concreta do direito. Ora esse grau de aprimoramento só poderá ser alcançado se as partes em litígio estiverem acompanhadas de um nobre causídico, pois somente através dele será possível (...) assegurar seu direito de postulação e defesa (...) amplamente assegurados na Constituição Cidadã, quase inatingíveis à parte que apresenta-se em juízo sem a representação legal de um advogado” (DINAMARCO, *apud*, RAMOS, 2013, p. 52-53).

No mesmo sentido, Carlos Roberto Ramos (2013, p. 51) leciona que entender no sentido de que a parte gozará de uma efetiva tutela jurisdicional, sem a devida representação advocatícia, constitui-se em um equívoco do legislador. Isso porque, ao buscar democratizar o acesso ao judiciário, em verdade acaba dificultando-o.

Gize-se, ainda, que a interposição de uma reclamatória por empregado ou empregador sem representação profissional acarreta não só em prejuízo a parte, como também ao próprio andamento do processo, cujos procedimentos acabam por sofrerem adaptações de modo a buscar o equilíbrio da relação processual. Acerca do tema:

Note-se que a postulação do empregado sem advogado, em face da reclamação verbal e defesa oral, em primeira instância cumpre o objetivo do *jus postulandi*, forçando o juiz a extinguir as exigências formais do processo, simplificar seu

andamento e ferir os princípios constitucionais para a verificação do término do processo.

Quando se trata de recurso, a situação torna-se ainda mais precária visto que, o tecnicismo se faz presente com maior intensidade, pois, já não mais se aceita, expressamente, o procedimento verbal, sendo imprescindíveis determinadas formalidades, por exemplo, a petição escrita (art. 899, da Consolidação das Leis do Trabalho), como função privativa dos advogados, competindo somente a estes a ratificação oral (RAMOS, 2013, p. 53)

Portanto, por todo o exposto, via de regra tem-se não só como inviável a aplicabilidade prática do exercício do *jus postulandi* da parte no judiciário trabalhista como também prejudicial para as mesmas eis que, após as alterações legislativas mencionadas alhures, a justiça do trabalho deixou de ser tão somente aquela das causas simples, de resolução administrativa, para tornar-se um sistema judiciário complexo, competente para o processo e julgamento de causas que demandam conhecimento técnico não só para o regular prosseguimento do feito como também para possibilitar à parte a garantia eficaz dos seus direitos.

No entanto, não se pode olvidar também que as causas simples mencionadas alhures, como, por exemplo, anulações ou suspensões de advertência, seguem sendo de competência da Justiça do Trabalho, cujo valor econômico ínfimo não atrai interesse do causídico em atuar no feito. Dessa forma, extinguir o *jus postulandi* por completo representaria igualmente prejuízo às partes desprovidas de recursos na hipótese das referidas ações, na medida em que teriam negado a si o acesso à justiça.

Isso porque, em que pese previsão constitucional no sentido de garantir a todos assistência judiciária integral e gratuita³⁹, é fato notório que as defensorias públicas não detêm estrutura e quadro profissional suficiente para atender às demandas da sociedade carente⁴⁰.

³⁹Art. 5º, LXXIV: “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;”

⁴⁰Nesse sentido são os dados divulgados pelo IV Diagnósticos das Defensorias Públicas, publicado no ano de 2015 pelo Ministério da Justiça, segundo o qual “Atualmente, a DPU conta com 550 Defensores Públicos Federais ativos, enquanto outros 27 encontram-se inativos ou afastados do cargo. Contudo, a situação ainda está distante da realidade idealizada pelo Grupo de Trabalho Interministerial, criado pelo Decreto s/n, de 15 de abril de 2005, com a finalidade de estudar e elaborar proposta de ampliação do Quadro de Pessoal da Defensoria Pública da União. De acordo com o trabalho realizado pelo Grupo, seriam necessários cerca de 1.281 Defensores Públicos Federais para atender à demanda nacional por assistência jurídica. Atualmente, portanto, existiria um déficit de, aproximadamente, 731 Defensores no país. (p 100-101). Disponível em: <http://www.justica.gov.br/sua-protecao/reforma-do-judiciario/biblioteca/iv-diagnostico-da-defensoria-publica-no-brasil.pdf>. Acesso em agosto/2016.

Nessa seara, Amauri Marcaro do Nascimento (2012, p. 526) alerta para os riscos da extinção do *jus postulandi* no cenário jurídico atual:

Assim, enquanto e onde não está devidamente aparelhada a defensoria pública para prestar assistência judiciária gratuita, ficam afetados esses direitos fundamentais com a extinção do *jus postulandi*, uma vez que o trabalhador não tem meios para reclamar em juízo.

Dessa maneira, enquanto ideal a ser perseguido, parte da doutrina apresenta como melhor solução o devido aparelhamento das defensorias públicas, a fim de que o estado preste a assistência judiciária de forma eficaz. Assim, destaca:

O ideal está na ampliação da defensoria pública, de modo a torna-la em condições de prestar assistência judiciária àqueles que dela venham a necessitar, atuando diretamente perante a Justiça do Trabalho, com equipes de plantão para desempenhar as funções atualmente cumpridas pelos funcionários da Justiça do Trabalho encarregados de dar atendimento às reclamações apresentadas diretamente pelos trabalhadores e encaminhá-las segundo o devido processo legal (NASCIMENTO, 2012, p. 527).

Esta seria, de fato, a solução ideal, em que, impossibilitado de contratar advogado particular ou na falta de interesse em utilizar-se da assistência judiciária prestada pelo sindicato, o empregado pudesse contar com uma defensoria pública devidamente aparelhada para atender às suas demandas.

No entanto, o cenário atual exige uma solução que de fato surta efeitos práticos, ainda que provisória, até a implantação eficiente da Defensoria Pública da União, capaz de efetivamente garantir os direitos fundamentais de empregados e empregadores⁴¹.

Dessa forma, tem-se que diante do caso concreto, o magistrado deverá analisar o *jus postulandi* à luz do princípio constitucional do acesso à justiça, avaliando a lide para a qual foi provocado e decidindo pela sua aplicação ou não conforme a complexidade da demanda. Assim, estará o juízo de primeiro grau⁴² exercendo controle de constitucionalidade pela via

⁴¹ Logo, o *jus postulandi*, de modo geral, é uma norma em trânsito para a inconstitucionalidade, ou de inconstitucionalidade progressiva, eis que, enquanto as defensorias públicas não estiverem devidamente aparelhadas para prestar assistência judiciária nas demandas jus laborais, declará-lo inconstitucional impediria o acesso ao judiciário daqueles que demandam causas simples, de pouca complexidade, e que não tem condições de contratar advogado. Gize-se, ainda, que não obstante a possibilidade de assistência judiciária prestada pelos sindicatos, não são todas as localidades que contam com a sua presença, além de não ser razoável impor ao empregado que dele se utilize uma vez que a obrigação de prestar esse benefício é do Estado, conforme previsto na Constituição Federal, assim, ainda que possa ser realizada concomitantemente de outras formas, não cabe à União eximir-se de sua responsabilidade.

⁴² Gize-se que tal possibilidade cabe tão somente para os juízes de primeiro grau e não para magistrados de órgãos colegiados, nos termos da Súmula Vinculante n. 10, do Supremo Tribunal Federal, verbis: “Viola a cláusula de reserva de plenário (CF, artigo 97) a decisão de órgão fracionário de tribunal que, embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público, afasta sua incidência, no todo ou em parte.” Por sua vez, o art. 97, da CF, dispõe: Art. 97. Somente pelo voto da maioria absoluta de

difusa, onde, no caso concreto, deixará de aplicar a norma ao vislumbrar que o exercício da capacidade postulatória da parte naquela ocasião específica violará direitos fundamentais sem, contudo, declarar a sua inconstitucionalidade com eficácia *erga omnes*.

Noutras palavras, o Estado não poderá negar acesso ao judiciário para aqueles que o provocam pessoalmente para dirimir controvérsias simples em que vislumbre-se a hipótese de que parte tenha plenas condições de postular e de se defender em juízo de forma eficaz, facultando, nesses casos, o exercício da sua capacidade postulatória.

No entanto, deparando-se com causas complexas, em que verifique a impossibilidade de defesa ou postulação adequada sem a presença de um profissional habilitado, deverá o magistrado determinar a presença deste último para que possa regularizar a relação processual.

Assim, a aparente incompatibilidade entre os princípios do *jus postulandi* e do acesso à justiça – o qual será analisado a seguir -, poderá ser solucionada por meio da análise do caso concreto, a cargo do magistrado trabalhista, que deverá, se for o caso, deixar de aplicar o *jus postulandi* de forma a garantir a melhor prestação da tutela jurisdicional.

Fato é que o *jus postulandi* na justiça do trabalho já não pode mais ser encarado enquanto regra, justificando inclusive a não concessão de honorários advocatícios de sucumbência, na medida em que restou demonstrado não só as dificuldades que dele decorrem como também o percentual ínfimo de aplicabilidade prática, conforme dados extraídos das Varas do Trabalho da Comarca de Rio Grande/RS.

2.3 Princípio do acesso à justiça

O princípio do acesso à justiça, insculpido no inc. XXXV, do art. 5º da Constituição Federal⁴³ consiste na obrigação do Estado em prestar tutela jurisdicional aos cidadãos sempre que houver lesão ou ameaça a direitos destes. Não se trata apenas de possibilitar o ingresso de uma demanda, mas também da obrigação em prover os meios necessários para o desenvolvimento de um processo justo, democrático e eficaz.

seus membros ou dos membros do respectivo órgão especial poderão os tribunais declarar a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público. [\(Vide Lei nº 13.105, de 2015\)](#) [\(Vigência\)](#)

⁴³Art. 5º, XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

Decorrem desse, portanto, uma série de outros direitos tais com a assistência jurídica integral e gratuita⁴⁴, prestada, em regra, pelas defensorias públicas, e a gratuidade de justiça, bem como a criação dos juizados especiais estaduais e federais.

Nesse sentido, Ramos (2013, p. 61) leciona que o acesso à justiça é “pressuposto de um ordenamento jurídico moderno e igualitário, que pretenda garantir os direitos de todos e não apenas proclamá-los”.

Nessa esteira, Fernando Amaral (2015, p. 112) leciona no sentido de haver duas dimensões do acesso à justiça: uma física e outra jurídica, conforme observa-se:

O acesso a justiça, portanto, tem uma dimensão física e uma jurídica. O acesso físico (art. 5º, LXXIV) tem como instrumentos facilitadores os juizados especiais, federais e estaduais e as defensorias públicas. O acesso jurídico (art. 5º, XXXV) relaciona-se com a qualidade da prestação jurisdicional (seja para a justiça social, seja para a segurança social), afinal, de nada vale ter acesso físico a justiça sem uma resposta adequada ao caso colocada em juízo. Ou seja, a dimensão jurídica relaciona-se com o devido processo legal nos termos do art. 5º, LIV, da Constituição Federal.

Ainda, no mesmo sentido, Paroski (2010, p.17) leciona que se trata de um direito de natureza positiva, que exige em ações efetivas do Estado, conforme se observa a seguir:

Cuida-se o acesso à justiça de direito fundamental, não de natureza negativa, mas sim positiva; eis que consiste em exigir uma prestação positiva do Estado, não se resumindo em uma prestação puramente fática, nem se podendo limitá-lo ao direito à técnica judicial adequada, à participação por meio de procedimentos adequados e à resposta dos órgãos judiciários.

Nota-se, portanto, que o acesso à justiça constitui-se em princípio de grande amplitude eis que não é suficiente que a parte tenha um acesso puramente físico ao judiciário, como também se faz imprescindível que tenha acesso a um processo justo, em que possa exercer plenamente seu direito de postulação e defesa. Não basta, assim, o acesso ao judiciário por si só, mas sim um acesso juridicamente qualificado.

Nesse diapasão, conforme já mencionado no primeiro capítulo desta pesquisa, o *jus postulandi* na Justiça do Trabalho tem sua origem justamente na necessidade de facilitar o acesso dos empregados e empregadores ao judiciário trabalhista, que à época constituía-se em um sistema simplificado, cuja obrigação de constituir patrono para a causa acarretaria em

⁴⁴ Acerca desta, Paroski (2010, p. 29) leciona: “A assistência jurídica aos pobres é uma das chamadas ondas renovatórias do movimento de acesso à justiça, mas não apenas a pobreza da maior parte da população mundial constitui óbice a implementação dessa garantia constitucional, que, no caso do Brasil, encontra amparo no art.5º, incs XXXV e LXXIV, da Constituição da República”

empecilho desnecessário às partes para pleitear junto à Justiça do Trabalho, ou, inicialmente, perante às Juntas de Conciliação e Julgamento.

No entanto, a complexificação que sofrera o processo do trabalho, igualmente já mencionada anteriormente, exige que a questão do *jus postulandi* seja revista pela ciência processual trabalhista, bem como seja enfrentada pelos tribunais sob a égide do acesso à justiça, não apenas sob sua *dimensão física* como também pela sua *dimensão jurídica*.

Isso porque, uma postulação juridicamente qualificada colabora com uma decisão adequada, logo, com uma prestação jurisdicional estatal efetiva.

É nesse sentido o ensinamento de Schiavi (2015, p. 92) ao mencionar que a acessibilidade ao judiciário, por si só, não atende a finalidade do instituto, é necessário, também que o procedimento jurisdicional seja efetivo, que produza resultados e que seja justo. Nessa esteira, menciona, ainda que:

O acesso à jurisdição não deve ser entendido e interpretado apenas como o direito a ter uma demanda apreciada por um juiz imparcial, mas sim como acesso à ordem jurídica justa, composta por princípios e regras justas e razoáveis que possibilitem ao cidadão, tanto no polo ativo, como no passivo de uma demanda, ter acesso a um conjunto de regras processuais que sejam aptas a possibilitar o ingresso da demanda em juízo, bem como a possibilidade de influir na convicção do juízo de recorrer da decisão, bem como de materializar, em prazo razoável, o direito concedido na sentença (SCHIAVI, 2015, p. 94).

Assim, no que concerne ao tema em apreço, Ramos (2013, p. 54) elucida que o *jus postulandi* das partes cria a falsa ideia de acesso ao judiciário do litigante, no entanto, a situação de desigualdade que ele cria no processo não só dificulta a solução da lide como também fere o princípio da isonomia. Isso porque, ao passo em que uma parte conta com a representação por profissional habilitado e a outra não, o desequilíbrio da lide torna-se flagrante.

É por esta razão que se defende, aqui, a atuação mais ativa do poder judiciário, eis que a aparente incompatibilidade entre os princípios do *jus postulandi* e do acesso à justiça, em verdade, poderá ser resolvido mediante a análise responsável do caso concreto.

Gize-se, não seria razoável defender a extinção por completo da capacidade postulatória das partes eis que, conforme leciona Ramos (2013, p. 68) essa “tem como fundamento o próprio fim da Justiça do Trabalho, qual seja: ofertar uma prestação jurisdicional menos formal e onerosa, mais célere e eficaz ao trabalhador”.

No entanto, há demandas em que a utilização do instituto que visa facilitar o acesso à prestação jurisdicional, por serem mais complexas, em verdade dificulta-o, na medida em que impossibilita o desenvolver de um processo justo e igualitário, seja pela ótica do desequilíbrio da relação processual, seja pela dificuldade que a parte encontrará em exercer o contraditório e a ampla defesa e, portanto, de ter acesso ao devido processo legal.

Assim, no que concerne a possibilidade de atuação do poder judiciário no sentido de garantir a aplicabilidade plena deste princípio, leciona Amaral (2015, p. 111-112):

Desta feita, está no Poder Judiciário o órgão estatal que garante o acesso a justiça na busca de realização da cidadania social existencial para evitar retrocessos. Nos termos do art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos. E no art. 5º, XXXV, dispõe que a lei não poderá excluir do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. Isso significa dizer que todos os órgãos do Poder Judiciário, dentro da sua competência, podem controlar os atos dos demais poderes da república, inclusive do próprio poder judiciário, bastando ocorrer uma lesão ou ameaça a direito seja por ação ou por omissão.

Portanto, constituindo-se o acesso à justiça em um desdobramento da dignidade da pessoa humana enquanto regra⁴⁵, sua aplicabilidade plena é imprescindível para a garantia dos demais direitos fundamentais que dele decorrem.

Assim, verificado pelo poder judiciário a iminência de lesão ou ameaça à direitos mediante o exercício do *jus postulandi* e, portanto, deparando-se com afronta à dignidade da pessoa humana, deverá o magistrado atuar no sentido de efetivar os direitos e garantias fundamentais da parte, determinando, então, a constituição de profissional habilitado para a defesa de seus direitos.

⁴⁵ Sobre o tema, leciona Amaral (2015, p. 92): “Dentro do esquema da dignidade da pessoa humana como regra o Estado e a sociedade dispõe e impõe de forma recíproca de poderes, direitos e deveres. Assim, é possível tratar a cidadania social existencial, encarando a dignidade da pessoa humana como uma regra de conduta, impondo ao Estado o dever de prover prestações mínimas. Com efeito, o texto constitucional não pode ser uma excludente discursiva – mormente através de ponderações principiológicas - para um não tratamento da dignidade da pessoa humana como regra e escapar, assim, de um parâmetro de prestações sociais que possam identificar se o Estado realiza um mínimo de cidadania, se efetiva a cidadania social existencial.” Ainda, ao citar Luis Roberto Barroso, complementa: “Este constitucionalista não descarta, o que compartilhamos, uma variação subjetiva das prestações que compõem o mínimo existencial, mas aponta um certo consenso de que nele se inclui: renda mínima, saúde básica, educação fundamental, e, como instrumento de efetividade destes direitos, o acesso à justiça. Este autor frisa, por seu turno, que aquém deste patamar, ainda quando haja sobrevivência, não há dignidade.” (AMARAL, 2015, p.92-93)

3 HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Superada a questão do exercício do *jus postulandi*, cumpre agora enfrentar diretamente a permissividade de honorários advocatícios pela mera sucumbência nas lides decorrentes da relação de emprego.

Isso porque, no âmbito do processo do trabalho, especificamente nas lides decorrentes da relação de emprego, a mera sucumbência, por si só, não é capaz de ensejar a condenação da parte sucumbente ao pagamento dos honorários advocatícios.

Referida prática é adotada tendo como justificativos dois fundamentos básicos, quais sejam: (i) nas lides decorrentes da relação de emprego é facultado ao empregado ou empregador postular em juízo sem a presença de um profissional devidamente inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil, conforme já esclarecido anteriormente; e, (ii) o art. 14 da Lei nº 5.584/70⁴⁶ combinando com a Lei 1.060/50 que, de acordo com o entendimento do E. Tribunal Superior do Trabalho, permite a condenação dos honorários advocatícios sucumbenciais tão somente quando o empregado estiver assistido pelo sindicato de sua categoria profissional, e concomitantemente, for beneficiário da justiça gratuita ou declarar não possuir condições de arcar com as custas processuais sem o prejuízo de seu próprio sustento ou se sua família.

É nesse sentido o entendimento exarado pelo Egrégio Tribunal Superior do Trabalho por meio das Súmulas nº 329⁴⁷ e 219⁴⁸ e pela Orientação Jurisprudencial nº 348, da SDI-1⁴⁹.

⁴⁶Art 14. Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador.

§ 1º A assistência é devida a todo aquele que perceber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ficando assegurado igual benefício ao trabalhador de maior salário, uma vez provado que sua situação econômica não lhe permite demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

§ 2º A situação econômica do trabalhador será comprovada em atestado fornecido pela autoridade local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, mediante diligência sumária, que não poderá exceder de 48 (quarenta e oito) horas.

§ 3º Não havendo no local a autoridade referida no parágrafo anterior, o atestado deverá ser expedido pelo Delegado de Polícia da circunscrição onde resida o empregado.

⁴⁷SUM-329 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 133 DA CF/1988 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Mesmo após a promulgação da CF/1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula nº 219 do Tribunal Superior do Trabalho.

⁴⁸HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO. (alterada a redação do item I e acrescidos os itens IV a VI na sessão do Tribunal Pleno realizada em 15.3.2016)

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família (art.14, § 1º, da Lei nº 5.584/1970). (ex-OJ nº 305 da SBDI-I). II - É cabível a condenação

No entanto, tal entendimento merece ser repensado eis que a não concessão de honorários advocatícios pela mera sucumbência nas lides decorrentes da relação de emprego não mais se compatibiliza com os ditames do ordenamento jurídico, nem mesmo com os princípios e regras do direito processual trabalhista.

São vários os fatores que apontam não só para a possibilidade de arbitramento de honorários à parte sucumbente, como também para a sua necessidade, que vão desde aspectos processuais até a indispensabilidade e necessidade de valorização do profissional da advocacia, conforme se observará a seguir.

3.1 Da essencialidade do advogado à Administração da Justiça

A promulgação da Constituição Federal de 1988 trouxe à tona um grande embate no que diz respeito à indispensabilidade do advogado à administração da justiça. Isso porque, a Carta Magna, em seu art 133⁵⁰, que se encontra dentro do Capítulo IV – Das funções essenciais à justiça -, dispõe que o advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão.

Nesse sentido, questionou-se contundentemente o exercício do *jus postulandi* das partes na medida em que, sendo indispensável o advogado à administração da justiça e, ainda, sendo esse uma das funções essenciais à justiça, não poderia, portanto, o poder judiciário permitir que as partes ingressassem em juízo sem a devido representação por esses profissionais habilitados.

ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista. III – São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.

IV – Na ação rescisória e nas lides que não derivem de relação de emprego, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios da sucumbência submete-se à disciplina do Código de Processo Civil (arts. 85, 86, 87 e 90). V – Em caso de assistência judiciária sindical ou de substituição processual sindical, excetuados os processos em que a Fazenda Pública for parte, os honorários advocatícios são devidos entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (CPC de 2015, art. 85, § 2º). VI - Nas causas em que a Fazenda Pública for parte, aplicar-se-ão os percentuais específicos de honorários advocatícios contemplados no Código de Processo Civil.

⁴⁹ OJ-SDI1-348 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. BASE DE CÁLCULO. VALOR LÍQUIDO. LEI Nº 1.060, DE 05.02.1950 (DJ 25.04.2007). Os honorários advocatícios, arbitrados nos termos do art. 11, § 1º, da Lei nº 1.060, de 05.02.1950, devem incidir sobre o valor líquido da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários

⁵⁰Art. 133. O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei.

Ainda, da combinação da referida norma constitucional com o disposto no art. 1º da Lei nº 8.906/94⁵¹ - Estatuto da Advocacia - que confere exclusividade ao advogado para postular em qualquer órgão do Poder Judiciário, extrair-se-ia a lição de que o advogado é imprescindível em qualquer demanda judicial, sendo a sua presença uma condição *sine qua non* na atividade jurisdicional.

No entanto, ao enfrentar a matéria, o Egrégio Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADIN nº 1.127⁵² entendeu pela inconstitucionalidade do termo “qualquer” presente no art. 1º da Lei 8.906/94, permitindo a permanência do *jus postulandi* nos juizados de pequenas causas, na Justiça do Trabalho e na Justiça de Paz. No mesmo sentido, ao enfrentar a matéria no Mandado de Injunção nº 295-9/DF, o entendimento do Supremo Tribunal Federal foi no sentido de que “a referência contida no art. 133 da CF diz respeito à inviolabilidade do exercício da profissão e não à regra da indispensabilidade”.

No entanto, a questão é ainda controversa, na doutrina encontram-se argumentos em ambos os sentidos. Assim, Ramos (2013, p. 58) menciona que o art. 133 da Constituição Federal não recepcionou o art. 791 da Consolidação das Leis do Trabalho e que, portanto, o *jus postulandi* estaria revogado.

No mesmo sentido, sob a análise também do acesso a justiça leciona que

⁵¹Art. 1º São atividades privativas de advocacia:

I - a postulação a qualquer órgão do Poder Judiciário e aos juizados especiais; ([Vide ADIN 1.127-8](#))

⁵² AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ESTATUTO DA ADVOCACIA E DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - Lei 8.906/94. Suspensão da eficácia de dispositivos que especifica. LIMINAR. AÇÃO DIRETA. Distribuição por prevenção de competência e ilegitimidade ativa da autora. QUESTÕES DE ORDEM. Rejeição. MEDIDA LIMINAR. Interpretação conforme e suspensão da eficácia até final decisão dos dispositivos impugnados, nos termos seguintes: Art. 1º, inciso I - postulações judiciais privativa de advogado perante os juizados especiais. Inaplicabilidade aos Juizados de Pequenas Causas, à Justiça do Trabalho e à Justiça de Paz. Art. 7º, §§ 2º e 3º - suspensão da eficácia da expressão "ou desacato" e interpretação de conformidade a não abranger a hipótese de crime de desacato à autoridade judiciária. Art. 7º, § 4º - salas especiais para advogados perante os órgãos judiciários, delegacias de polícia e presídios. Suspensão da expressão "controle" assegurado à OAB. Art. 7º, inciso II - inviolabilidade do escritório ou local de trabalho do advogado. Suspensão da expressão "e acompanhada de representante da OAB" no que diz respeito à busca e apreensão determinada por magistrado. Art. 7º, inciso IV - suspensão da expressão "ter a presença de representante da OAB, quando preso em flagrante, por motivo ligado ao exercício da advocacia, para a lavratura do auto respectivo, sob pena de nulidade". Art. 7º, inciso v - suspensão da expressão "assim reconhecida pela OAB", no que diz respeito às instalações e comodidades condignas da sala de Estado Maior, em que deve ser recolhido preso o advogado, antes de sentença transitada em julgado. Art. 20, inciso II - incompatibilidade da advocacia com membros de órgãos do Poder Judiciário. Interpretação de conformidade a afastar da sua abrangência os membros da Justiça Eleitoral e os juizes suplentes não remunerados. Art. 50 - requisição de cópias de peças e documentos pelo Presidente do Conselho da OAB e das Subseções. Suspensão da expressão "Tribunal, Magistrado, Cartório e". Art. 1º, § 2º - contratos constitutivos de pessoas jurídicas. Obrigatoriedade de serem visados por advogado. Falta de pertinência temática. Arguição, nessa parte, não conhecida. Art. 2º, § 3º - inviolabilidade do advogado por seus atos e manifestação, no exercício da profissão. Liminar indeferida. Art. 7º, inciso IX - sustentação oral, pelo advogado da parte, após o voto do relator. Pedido prejudicado tendo em vista a sua suspensão na ADIn 1.105. Razoabilidade na concessão da liminar. (STF - ADI: 1127 DF, Relator: Min. PAULO BROSSARD, Data de Julgamento: 06/10/1994, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJ 29-06-2001)

o acesso à justiça deve acontecer de forma igualitária e, diante do que preceitua a Carta Política de 1988, constata-se que a indispensabilidade do advogado decorre da precípua preocupação com a cidadania. Do mesmo modo que o povo precisa de educação e saúde, precisa de assessoria jurídica, pois o que realmente se busca é o exercício pleno da cidadania” (RAMOS, 2013, p. 62).

Em contrapartida, há aqueles que entendem pela compatibilidade das normas, como o processualista Sérgio Pinto Martins (2014, p. 51) que argumenta no sentido de que o art. 133 da Constituição tão somente “reconhece a função de direito público exercida pelo advogado, não criando qualquer incompatibilidade com as exceções legais que permitem à parte ajuizar, pessoalmente, a reclamação trabalhista”.

Sem dúvidas, a presença de profissional habilitado para o patrocínio da causa faz-se essencial para o desenvolver do devido processo legal e para a garantia eficaz dos direitos de cidadania da parte. Aliás, conforme explanado no capítulo anterior, o patrocínio da causa por profissional habilitado constitui em meio de garantir às partes o acesso juridicamente qualificado à jurisdição.

Nascimento (2012, p. 523), ao citar Calamandrei, salienta a existência tanto de *interesses privados da parte* quanto de um interesse público no patrocínio da causa por advogado. No privado refere-se tanto a questões psicológicas – defesa por alguém não tomado por emoções – quanto a questões técnicas – cumprimento de prazos, de requisitos legais. No que toca ao interesse público, leciona:

A justiça, cujo reto funcionamento tem uma altíssima importância social, não poderia proceder sem graves obstáculos se os juízes, em vez de se encontrarem em contato com os defensores técnicos, tivessem de tratar diretamente com os litigantes, desconhecedores do procedimento, incapazes de expor com clareza suas pretensões, perturbados com a paixão ou a timidez (NASCIMENTO, 2012, p. 523).

Nesse sentido, Nascimento (2012, p. 524) complementa que “hoje, em todos os países democráticos, a presença do advogado é uma arma de liberdade e de valorização do homem, em nada diferindo esse panorama no âmbito trabalhista”. Portanto, resta evidente o papel fundamental exercido pelo profissional da advocacia, cujo trabalho constitui-se em fator essencial à realização da justiça social e à prestação adequada da tutela jurisdicional.

Assim, asseverasse aqui, o entendimento no sentido de não haver incompatibilidade entre o exercício do *jus postulandi* e a essencialidade do advogado à administração da justiça, inclusive porque, constituindo-se o *jus postulandi* em um princípio, conforme explanado no

capítulo anterior, admite-se sua ponderação conforme o caso concreto⁵³, sem, contudo, desconhecer a importância do profissional que só será prescindível em causas de menor complexidade.

Isso porque, conforme já explanado no tópico anterior, há demandas que, pela simplicidade, possibilitam a parte postular pessoalmente sem prejuízo de seus direitos. No entanto, há outras que, pela complexidade, tornam inviável o real acesso à justiça sem a devida representação por advogado, seja ele público, seja ele particular.

Ademais, conforme entendimento do E. Supremo Tribunal Federal, que aqui se entende como adequado, o art. 133 da Constituição Federal refere-se à inviolabilidade do profissional no exercício de sua profissão, culminando na necessidade de imposição de garantias e prerrogativas essenciais ao bom desempenho de seu trabalho, fato que reforça a ideia aqui defendida, e não na sua indispensabilidade a qualquer custo, a ponto de extinguir a capacidade postulatória da parte em qualquer juízo ou grau de jurisdição.

Contudo, gize-se que, na hipótese em que a presença de patrocínio profissional se fizer indispensável, tem-se como inconcebível a ideia de que esses sejam privados de perceber verba honorária sucumbencial, que inclusive, trata-se de verba de natureza alimentar⁵⁴.

Entender em sentido contrário importaria em afronta ao texto constitucional ao não reconhecer a essencialidade deste profissional à justiça, fazendo que com este não perceba a justa retribuição pelo trabalho prestado. Além do mais, conforme será mais bem explanado a seguir, não há qualquer incompatibilidade do princípio da sucumbência dos os princípios e regras do direito processual trabalhista.

3.2 Gratuidade de Justiça e Assistência Judiciária Gratuita

Primeiramente, importa tecer algumas considerações acerca da distinção entre a gratuidade de justiça e a assistência judiciária gratuita, institutos que não raras vezes são utilizados como sinônimos quando, na verdade, não o são.

⁵³ No entanto, frise-se, o acesso à justiça é desdobramento da dignidade da pessoa humana como regra, portanto, inadmite *prima facie* ponderação.

⁵⁴ Nesse sentido, Ramos (2013, p. 90) “Vale ressaltar que, apesar da natureza processual, os honorários decorrentes da sucumbência não perdem sua natureza alimentar. Mesmo sendo incerta a sua obtenção pelo profissional, pois, conforme já dito, depende do sucesso da propositura, a natureza alimentar não pode ser afastada ante a finalidade do instituto”.

Assim, esclareça-se que a gratuidade de justiça, atualmente disciplinada pelos arts. 98⁵⁵ e 99, do Código de Processo Civil, compreende a isenção de custas, despesas processuais e honorários advocatícios⁵⁶ às pessoas e entes despersonalizados que declarem não possuir condições de atuar em juízo sem prejuízo de seu próprio sustento ou de sua família.

No entanto, referido benefício não isenta a parte de arcar com os custos oriundos da contratação de advogado particular para o patrocínio da causa, diferentemente do que ocorre na assistência judiciária gratuita⁵⁷, que é mais ampla.

Assim, a assistência judiciária gratuita deve ser entendida como benefício de maior alcance eis que compreende não apenas as despesas processuais como também as necessárias para o patrocínio da causa por profissional habilitado, conforme assevera Paroski (2010, p. 57):

A assistência judiciária gratuita (...) compreende a isenção de todas as despesas necessárias para o patrocínio da causa, a defesa de direitos em juízo e o exercício pleno e eficaz das faculdades processuais, entendendo-se esta garantia de assento constitucional no sentido mais amplo possível, para abarcar os honorários de perito e advogado, incluindo os devidos ao procurador judicial do próprio beneficiário, o que, em sentido estrito, não se qualifica como despesa processual.

Assim, de um modo geral, a assistência judiciária gratuita, que se constitui em uma obrigação do Estado – tanto em âmbito estadual quanto em âmbito federal - é prestada por meio das Defensorias Públicas, cuja instituição fora regulamentada pela Lei Complementar nº. 80, editada em 12 de janeiro de 1994.

⁵⁵Art. 98. A pessoa natural ou jurídica, brasileira ou estrangeira, com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios tem direito à gratuidade da justiça, na forma da lei.

§ 1º A gratuidade da justiça compreende:

I - as taxas ou as custas judiciais;

II - os selos postais;

III - as despesas com publicação na imprensa oficial, dispensando-se a publicação em outros meios;

IV - a indenização devida à testemunha que, quando empregada, receberá do empregador salário integral, como se em serviço estivesse;

V - as despesas com a realização de exame de código genético - DNA e de outros exames considerados essenciais;

VI - os honorários do advogado e do perito e a remuneração do intérprete ou do tradutor nomeado para apresentação de versão em português de documento redigido em língua estrangeira;

VII - o custo com a elaboração de memória de cálculo, quando exigida para instauração da execução;

VIII - os depósitos previstos em lei para interposição de recurso, para propositura de ação e para a prática de outros atos processuais inerentes ao exercício da ampla defesa e do contraditório;

IX - os emolumentos devidos a notários ou registradores em decorrência da prática de registro, averbação ou qualquer outro ato notarial necessário à efetivação de decisão judicial ou à continuidade de processo judicial no qual o benefício tenha sido concedido.

⁵⁶Excetuado os honorários decorrentes da sucumbência, conforme disposto no art. 98, § 2º do CPC, *verbis*: “A concessão de gratuidade não afasta a responsabilidade do beneficiário pelas despesas processuais e pelos honorários advocatícios decorrentes de sua sucumbência”.

⁵⁷ Art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal: o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;

No processo do trabalho, o benefício da assistência judiciária gratuita e da gratuidade de justiça apresentam algumas peculiaridades, em razão dos princípios que regem o Direito e o Processo do Trabalho. Assim, a matéria é tratada também em algumas normas da Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como pela lei 5.584/70.

Em razão do princípio protetivo⁵⁸, o art. 790, em seu §3º, da CLT⁵⁹, por exemplo, faculta ao magistrado trabalhista a possibilidade de conceder o benefício da justiça gratuita tanto mediante requerimento da parte quanto de ofício, constatada à hipótese de insuficiência econômica para suportar os encargos da lide⁶⁰.

Ademais, a Lei 5.584/70 dentre outras disposições, trata especificamente da prestação e concessão da assistência judiciária gratuita no processo trabalho alude, em seu art. 14⁶¹ que a assistência judiciária gratuita será prestada pelo sindicato da categoria profissional a qual pertencer o trabalhador.

⁵⁸ Denominado por Schiavi (2016, p. 124) como princípio do protecionismo moderado do trabalhador que assim o define: “Modernamente, poderíamos chamar esse protecionismo do processo trabalhista de princípio da *igualdade substancial nas partes no processo trabalhista*, que tem esteio constitucional (Art. 5º, *caput*, e inciso XXXV, da CF), pois o Juiz do Trabalho deve tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais. A correção do desequilíbrio é eminentemente processual e deve ser efetivada pelo julgador, considerando não só as regras do procedimento, mas também os princípios constitucionais e infraconstitucionais do processo do trabalho, as circunstâncias do caso concreto e o devido processo legal justo e efetivo. (2016, p. 125)

⁵⁹ § 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

⁶⁰ Não obstante as críticas que possam ser feitas acerca do tema, nas lides dirimidas na Justiça do Trabalho, a parte beneficiada pela justiça gratuita, ainda que sucumbente no objeto da perícia, não está obrigada ao pagamento dos honorários periciais, nos termos do art. 790-B, da CLT.

⁶¹ Art 14. Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador.

Alguns doutrinadores argumentam que referida norma fora revogada tacitamente com o advento da Lei 10.288/01 que, posteriormente, fora revogada expressamente pela Lei 10.537/02. Assim, não obstante a discordância com referido argumento, que aqui se entende como forçoso para a defesa de honorários de sucumbência a qualquer custo, transcreve-se o entendimento de José Afonso Dallegre Neto, citado por Schiavi, vejamos: “Diante do ocorrido, resta saber se a revogação da lei nova (§10, art. 789, CLT) tem o condão de restaurar a eficácia da lei velha (Lei n. 5.584/70). Tal fenômeno, chamado de repristinação, encontra-se regulamentado na LICC, em seu art. 2º, §3º: ‘Salvo disposição em contrário, a lei revogada não se restaura por ter a lei revogadora perdido a vigência’. No caso em exame, não houve repristinação expressa, ficando, pois, revogado, tanto o §10, do art. 789, da CLT, quanto os arts 14 a 20 da Lei 5.584/70. Com base nesse silogismo, o TST deve cancelar a Súmula 219, I, e os órgãos judicantes devem se atentar para o fato de que o único diploma legal que ainda se encontra em vigor sobre esse tema é a antiga Lei n. 1060/50. Assim, em sendo os honorários advocatícios uma das isenções decorrentes da assistência judiciária gratuita e, ainda considerando, que a Lei n. 1060/50 não impõe o patrocínio sindical como requisitos ao cabimento dos honorários advocatícios, mas apenas ao estado de carência econômica (art. 3º, parágrafo único), conclui-se que o direito à verba honorária se estende a qualquer empregado que declare não estar em condições de pagar as custas do processo e os honorários de advogado sem prejuízo de seu sustento próprio ou da família” (DALLEGRAVE NETO, apud, SCHIAVI, 2015, p. 376).

Desse dispositivo legal decorrem uma série de interpretações que com a devida *vênia*, aqui se entende como equivocadas. Isso porque, primeiramente, da literalidade do dispositivo nota-se tão somente a possibilidade de o sindicato ao qual pertence a categoria profissional do trabalhador prestar-lhe a assistência judiciária gratuita, não havendo qualquer exclusividade destes.

No entanto, conforme o entendimento exarado pela Súmula 219, item I, do E. Tribunal Superior do Trabalho, os honorários assistenciais somente serão devidos se, concomitante com o requisito da hipossuficiência econômica, a parte estiver representada por advogado credenciado ao sindicato da categoria.

Sobre o tema, Paroski (2010, p. 80)

(...) não há qualquer disposição na Lei n. 5.584/70 que possa conduzir o intérprete ao convencimento de que apenas os sindicatos podem prestar assistência judiciária ao trabalhador. O que a lei faz é impor aos sindicatos a obrigação, sob certas condições, de prestar a assistência judiciária gratuita a que alude a Lei n. 1.060/50.

No mesmo sentido foi o entendimento exarado na sentença prolatada nos autos da Reclamatória Trabalhista 0020367-83.2013.5.04.0121, pela magistrada Simone Ruas, que destacou, à fl. 7:

(...) a restrição do direito à percepção de honorários à hipótese de assistência prestada pelo sindicato decorre da exegese limitativa do art. 14 da Lei 5.584/70 que não se harmoniza com os princípios norteadores do Direito Processual do Trabalho – mormente, o da gratuidade e do livre acesso à justiça -, pois o dispositivo legal em tela apenas estabelece a prerrogativa das entidades sindicais de prestar a assistência judiciária aos trabalhadores, não lhes conferindo, entretanto, o monopólio.

Assim, a exemplo do que ocorre nos demais ramos do Poder Judiciário, a assistência judiciária gratuita poderá ser prestada, não apenas pelas defensorias públicas dos Estados e Territórios ou da União – a depender da competência no caso concreto -, como também por advogados particulares que atuem na modalidade *pro bono*⁶² ou, ainda, pelos núcleos de prática jurídica das Universidades, sendo, portanto, o sindicato, apenas mais um meio de prestação de assistência judiciária junto à Justiça do Trabalho.

Isso porque, não obstante ser lei especial, não se vislumbra, aqui, qualquer incompatibilidade da Lei 5.584/70 com as demais legislações que tratam da matéria, como é o

⁶²ATO PROVIMENTO N. 166/2015 da OAB, Art. 1º Considera-se advocacia pro bono a prestação gratuita, eventual e voluntária de serviços jurídicos em favor de instituições sociais sem fins econômicos e aos seus assistidos, sempre que os beneficiários não dispuserem de recursos para a contratação de profissional. Parágrafo único. A advocacia pro bono pode ser exercida em favor de pessoas naturais que, igualmente, não dispuserem de recursos para, sem prejuízo do próprio sustento, contratar advogado.

caso do atual Código de Processo Civil que revogou, em parte, a Lei 1.060/50, não havendo, portanto, que se falar em aplicação exclusiva daquela.

Aliás, no que toca a Lei 1.060/50, em seu art. 1º⁶³ há expressa previsão legal de que a assistência judiciária será prestada pelos poderes públicos federal e estadual, independentemente da colaboração que possam vir a receber dos Municípios e da Ordem dos Advogados do Brasil.

Entender no sentido de que o art. 14 da Lei 5.584/70 confere exclusividade aos sindicatos para a prestação de assistência judiciária e que, somente nessa hipótese poder-se-á arbitrar honorários de sucumbência implica em situações que não se coadunam com o Estado Democrático de Direito, dentre elas, destaca Ramos (2013, p. 65) o engessamento da parte no sentido de não poder constituir patrono de sua confiança caso não tenha condições econômicas de suportar os encargos processuais. Vejamos:

Disso resultam duas situações: a parte com insuficiência do recursos não pode constituir patrono que não esteja atrelado ao sindicato para auferir o benefício da gratuidade – o que limita seu direito de constituir o profissional de sua confiança e que lhe convém para a causa - , e assim o fazendo, o profissional não tem direito à verba de sucumbência. Ou então, acaso a parte que, por auferir maiores ganhos, não for agraciada pelo benefício, acabará vendo negado os honorários de sucumbência a seu patrono, por não se enquadrar na hipótese prevista na súmula 219.

Nesse sentido, complementa: “a lei não exige que para se beneficiar da assistência gratuita a parte esteja assistida pelo sindicato de classe, e somente nestes termos se poderia deferir a gratuidade judiciária e o conseqüente honorário advocatícios” (RAMOS, 2013, p. 65). Portanto, a assistência judiciária gratuita, no processo do trabalho, poderá (e deverá se assim a parte requerer) ser prestada sim pelo sindicato da categoria profissional ao qual pertence o trabalhador, no entanto, sem que esse detenha o monopólio de tal atividade, podendo, ainda, ser exercida pela Defensoria Pública da União, bem como por advogados particulares na modalidade *pro bono*, ou, ainda, pelos núcleos de prática jurídicas dos Cursos de Direito, devidamente reconhecidos.

Destarte, não havendo exclusividade, não há razões plausíveis para que apenas os advogados atuantes junto ao sindicato detenham o direito de perceber honorários. Nesse sentido, Paroski (2010, p. 79) elucida: “A assistência judiciária, prestada pelos sindicatos de trabalhadores, diante da tese que ora se defende, não é requisito, mas sim fator indiferente

⁶³Art. 1º. Os poderes públicos federal e estadual, independente da colaboração que possam receber dos municípios e da Ordem dos Advogados do Brasil, - OAB, concederão assistência judiciária aos necessitados nos termos da presente Lei. (Redação dada pela Lei nº 7.510, de 1986)

para o fim de condenar ou não o réu no pagamento de verba honorária”. Além do mais, em nenhum momento a legislação restringe o direito à tal percepção apenas para a hipótese em voga, nem mesmo os princípios e regras do Direito e Processo do Trabalho se coadunam com a mesma, razão pela qual o entendimento do E. Tribunal Superior do Trabalho deve ser reformulado.

Isso porque, ao admitir tão somente o arbitramento de honorários advocatícios aos profissionais sindicalizados, a jurisprudência trabalhista cria flagrante desigualdade de tratamento entre profissionais que desempenham a mesma função, muitas vezes com o mesmo ou mais rigor técnico, eis que, aqueles que atuam de forma autônoma, portanto, não receberão a verba devida pelo desempenho de sua atividade laboral.

Assim, menciona Paroski (2010, p. 104)

(...) não há razão lógica e convincente que justifique discriminação dessa ordem, qual seja: dispensar tratamento desigual a iguais, concedendo-se a verba honorária decorrente da sucumbência ao advogado que atua por indicação do sindicato, mas não concedê-la ao advogado que atua privativamente, sem vínculo de espécie alguma com sindicatos, embora preste serviço da mesma natureza e em iguais condições.

Nesse sentido, inclusive, já é o entendimento do E. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região que, por meio da Súmula 61⁶⁴ decidiu que, atendidos os requisitos para concessão de assistência judiciária gratuita, os honorários serão devidos, independentemente da apresentação de credencial sindical pelo advogado.

No diapasão:

Não havendo exclusividade em favor dos sindicatos, o trabalhador pode, livremente, escolher o defensor que for de sua confiança. Essa circunstância não obsta que o trabalhador se declare incapaz de suportar os ônus financeiros do processo e requeira os benefícios da gratuidade judiciária, o que se harmoniza com o disposto no art. 5º, inc. LXXIV, da Constituição da República. (PAROSKI, 2010, p. 80)

Portanto, não há que se falar em exclusividade dos sindicatos para prestação de assistência judiciária gratuita, logo, não se tem por razoável restringir aos advogados credenciados a esses o direito à percepção da verba honorária, sendo também devida aos advogados autônomos, na forma da lei.

⁶⁴**TRT 4 - Súmula nº 61 - HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS**
Atendidos os requisitos da Lei 1.060/50, são devidos os honorários de assistência judiciária gratuita, ainda que o advogado da parte não esteja credenciado pelo sindicato representante da categoria profissional.

Ademais, independentemente da forma pela qual a parte se faça representar em juízo, não há óbices legais para que a ela seja deferido o benefício da gratuidade de justiça sempre que não tiver condições de arcar com as despesas processuais sem prejuízo de seu próprio sustento ou de sua família.

3.3 Princípio da sucumbência: Da compatibilidade com o direito processual trabalhista

O princípio da sucumbência constitui-se na obrigação da parte derrotada na lide para que suporte os custos oriundos do processo. Nas palavras de Ramos (2013, p. 91) constitui-se em um *efeito secundário da derrota em juízo*, definindo assim, a sucumbência como “o ônus imposto ao vencido para o pagamento das custas, dos honorários e de outras cominações como juros e correção monetária”.

No mesmo sentido, leciona Humberto Theodoro Júnior (2012, p. 114):

(...) o princípio da sucumbência, consiste em atribuir à parte vencida na causa a responsabilidade por todos os gastos do processo.

Assenta-se na ideia fundamental de que o processo não deve redundar em prejuízo da parte que tenha razão. Por isso mesmo, a responsabilidade financeira decorrente da sucumbência é *objetiva* e prescinde de qualquer culpa do litigante derrotado no pleito judiciário. Para sua incidência, basta, portanto, o resultado negativo da solução da causa, em relação à parte”.

No entanto, tendo como elemento justificador o princípio protetivo do trabalhador o princípio da sucumbência não goza de grande prestígio no processo do trabalho, sobretudo no que diz respeito aos honorários advocatícios, razão pela qual cumpre aqui elucidar sua compatibilidade com os princípios e regras do direito e processo do trabalho.

Nessa esteira, denota-se a importância de referida discussão quando se observa a afirmação feita por Ramos (2013, p. 91) no sentido de que “É indispensável uma ampla apreensão no sentido que tem o princípio isonômico no direito do trabalho para que se evitem equívocos, os quais acredita que têm ocorrido quando a Justiça do Trabalho nega aplicação irrestrita ao princípio da sucumbência”.

Assim, dispõe o art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho⁶⁵ que nos casos em que as leis processuais trabalhistas forem omissas, aplicar-se-á o disposto na lei processual civil, nos limites de sua compatibilidade.

Gize-se, primeiramente, que a legislação processual trabalhista é omissa no que diz respeito aos honorários advocatícios de sucumbência, havendo previsão expressa sobre essa forma de remuneração tão somente na Lei 5.584/70, em seu art. 16⁶⁶, que dispõe que os honorários de sucumbência pagos pelo vencido serão revertidos para o sindicato⁶⁷.

Acerca desta, já se extrai importante lição eis que, a *contrário senso* do que se defende, a única previsão na legislação trabalhista que dispõe sobre os honorários sucumbenciais prevê justamente a sua exigibilidade.

Logo, havendo omissão cumpre analisar a compatibilidade.

A matéria é controversa, no entanto, não há que se falar em incompatibilidade na medida em que, primeiramente, a própria Consolidação das Leis do Trabalho acolhe a sucumbência quando impõe ao vencido no objeto da perícia o pagamento dos honorários periciais, salvo de beneficiário da justiça gratuita⁶⁸.

Além do mais, a sucumbência decorre justamente da impossibilidade de onerar o vencedor da demanda – aquele que em tese cumpriu com o seu direito – com as despesas oriundas de uma lide processual. Portanto, ainda que o processo do trabalho seja regido pelo princípio protetivo do empregado, essa proteção não pode se dar a qualquer custo, possibilitando, inclusive o ingresso de lides temerárias ante a certeza de não sofrer ônus algum.

Nessa esteira,

Lembra-se, contra essa ideia, que o empregado pode ser prejudicado ao ter que arcar com o custo do advogado da parte contrária, quando perca o processo. Pois que assim seja, já que essa é mesmo a lógica que deve imperar na relação jurídica processual, qual seja, a que quem perde deve arcar com o custo do processo, exatamente para que se inibam lides temerárias (RAMOS, 2013, p. 102).

⁶⁵ Art. 769. Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto em que for incompatível com as normas deste Título.

⁶⁶ Art 16. Os honorários do advogado pagos pelo vencido reverterão em favor do Sindicato assistente.

⁶⁷ Gize-se que tal previsão não mais se aplica ante o reconhecimento da natureza alimentar dos honorários de sucumbência, sendo pagos, portanto, para o advogado, nos termos do art. 85 da CPC, *verbis*: Art. 85. A sentença condenará o vencido a pagar honorários ao advogado do vencedor.

⁶⁸ Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita. (Incluído pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

Nesse interim Ramos (2013, p. 102) ainda complementa que, a não aplicação da sucumbência como regra nas lides decorrentes das relações de emprego importa em reconhecer que a justiça do trabalho de fato preocupa-se tão somente com a proteção do trabalhador a qualquer custo, sem, contudo, preocupar-se com a justiça, acobertando práticas de má-fé ao não conferir qualquer ônus àquele que simplesmente aventura-se com o ingresso de uma reclamatória que notadamente não terá êxito, mas a tentativa não lhe trará ônus algum.

No mesmo sentido leciona Paroski:

O trabalhador, devidamente representado em juízo por advogado, ciente do entendimento que hoje predomina nos tribunais sobre estas questões, de que tendo se declarado pobre e requerido a gratuidade judiciária não haverá que arcar com os efeitos da sucumbência, não se preocupa com o sucesso ou insucesso de sua pretensão. Nada tem a perder, e ainda pode vir a ganhar. Esse jogo precisa mudar. Há que se exigir um mínimo de prudência e bom senso. (PAROSKI, 2010, p. 70)

Portanto, percebe-se a importância da sucumbência inclusive para preservar o judiciário de uma enxurrada de lides temerárias interpostas em razão da certeza do postulante de que não sofrerá ônus algum que, além do mais, onerará a parte *ex adversa* que dela teve que defender-se sem, contudo, ser ressarcido pelas despesas que teve com a demanda.

Além do mais, conforme já explanado alhures, se há incompatibilidades quanto ao tema em apreço, estas residem justamente nas situações que decorrem da não aplicação do princípio da sucumbência para remunerar advogados atuantes nas lides decorrentes da relação de emprego.

Isso porque, as Súmulas 219 e 329 do TST, não obstante a recente modificação sofrida em março de 2016, assentam-se em ideias já superadas e é decorrente de um momento jurídico diverso do atual. Isso porque, tem como base uma legislação editada à luz da concepção de sucumbência presente no Código de Processo Civil de 1939, modificado em 1965, em que os honorários de sucumbência constituíam-se exceção, não uma regra como atualmente.

Acerca de seus vícios, Paroski elucida:

Não consideram, por exemplo, a impossibilidade – em grande parte do território nacional – de assistência jurídica ao trabalhador pelos sindicatos ou pela Defensoria Pública. Desprezam completamente o cenário jurídico existente na época da edição da Lei 1.060/50, em que os honorários da sucumbência não eram a regra, mas a exceção. Desse modo, ao prever (art.11,§1º) a obrigação do pagamento pelo vencido da verba honorária à parte beneficiada pela gratuidade judiciária, o legislador acabou por encontrar uma fórmula que permitia que o procurador do litigante pobre não ficasse sem remuneração pelos serviços prestados em caso de êxito na postulação. Leitura atualizada das Leis ns. 1.060/50 e 5.584/70 leva à conclusão se completam,

ou seja, não se excluem mutuamente, nem são incompatíveis, ao inverso do que sinaliza o TST. (PAROSKI, 2010, p. 79)

Nessa esteira, mister esclarecer que o art. 11 da Lei 1.060/50⁶⁹ fora expressamente revogado pelo Novo Código de Processo Civil. Inclusive por esta razão, a nova redação da Súmula 219 excluiu do item I o fragmento “nunca superiores a 15% (quinze por cento)”, o qual limitava a condenação de honorários sucumbenciais – nas restritas hipóteses em que é permitido – ao percentual de 15%, aplicando agora o percentual previsto no Código de Processo Civil 70. Ao revisar a Súmula, o Tribunal Superior do Trabalho, com a devida vênua, perdeu mais uma oportunidade de adequá-la por completo ao ordenamento jurídico atual.

Além do mais, sobre outro prisma, gize-se ainda que a finalidade de não conceder honorários sucumbenciais para não constituir óbices ao acesso a justiça do trabalhador não encontra respaldo. Explica-se: na medida em que, não é possível a aplicabilidade do *jus postulandi* na grande maioria das demandas que chegam ao judiciário, a presença de advogado torna-se indispensável para o efetivo acesso à justiça e, portanto, se esse não perceber honorários de sucumbência, o empregado será obrigado a arcar sozinho com esse encargo, caso opte por um profissional de sua confiança, que não seja sindicalizado.

Noutras palavras, impõe-se quase que uma obrigação ao empregado hipossuficiente de se fazer representar por advogado sindical eis que, se esse não tem condições de arcar com as despesas processuais, tampouco terá para subsidiar os honorários pactuado com seu patrono, que obviamente serão mais elevados ante a certeza da não percepção de sucumbência.

No diapasão, traz-se o entendimento de Carlos Roberto Ramos:

Se há incompatibilidade no sistema esta se encontra no direito do advogado atuando na defesa do trabalhador sem credencial sindical e o advogado do sindicato, incluindo-se seus honorários na conta de liquidação a cargo do vencido. O que quero focar com amplas luzes é o encargo que o sistema está transferindo ao trabalhador que, em nome da sua liberdade individual, busca defesa por intermédio de advogado da iniciativa privada (RAMOS, 2013, p. 55).

⁶⁹ Art. 11. Os honorários de advogados e peritos, as custas do processo, as taxas e selos judiciários serão pagos pelo vencido, quando o beneficiário de assistência for vencedor na causa. (Revogado pela Lei n.º 13.105, de 2015) (Vigência)

§ 1º. Os honorários do advogado serão arbitrados pelo juiz até o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o líquido apurado na execução da sentença. (Revogado pela Lei n.º 13.105, de 2015) (Vigência)

§ 2º. A parte vencida poderá acionar a vencedora para reaver as despesas do processo, inclusive honorários do advogado, desde que prove ter a última perdido a condição legal de necessitada. (Revogado pela Lei n.º 13.105, de 2015) (Vigência)

⁷⁰ Art. 85. A sentença condenará o vencido a pagar honorários ao advogado do vencedor. § 2º Os honorários serão fixados entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa, atendidos: I - o grau de zelo do profissional; II - o lugar de prestação do serviço; III - a natureza e a importância da causa; IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

Nessa esteira, tem-se por imperioso reconhecer a inoperância, via de regra, da capacidade postulatória dos empregados e empregadores – cuja extinção aqui também não é entendida como adequada pelas razões já expostas -, para que assim reconheça-se o direito não só do advogado em perceber remuneração pelo trabalho realizado mas também da parte vencedora em não ser onerada pelas despesas necessárias à satisfação do seu direito.

Ainda, sob a égide do princípio da isonomia, destaca Ramos (2013, p. 57):

O que se vê na prática é que a assistência do advogado é privilégio dos cidadãos com capacidade de recursos para contratá-los, criando um violento desequilíbrio entre as partes, pois a contratação de um profissional mais ou menos qualificado certamente influenciará no resultado da lide.

Referido princípio também fora suscitado em interessante entendimento exarado pela magistrada Simone Ruas, em sentença prolatada nos autos da Reclamatória Trabalhista 0020367-83.2013.5.04.0121⁷¹, que concedeu honorários assistenciais, independentemente de apresentação de credencial sindical, por entender que exigir assistência sindical para a concessão de verba honorária tão somente dos trabalhadores que tenham mantido vínculo empregatício e não dos demais trabalhadores que passaram a ter suas ações julgadas pela Justiça do Trabalho quando da EC 45/04, importaria em desigualdade de tratamento não aceita pelo texto constitucional. *Verbis*:

É interessante ressaltar, ainda, que o posicionamento acima exposto se fortaleceu após a alteração introduzida pela EC 45/2004 no texto do art. 114 da Constituição Federal, que trata da competência da Justiça do Trabalho, pois a manutenção da exigência da assistência sindical para a concessão de honorários advocatícios exclusivamente para trabalhadores que tenham mantido vínculo empregatício geraria desigualdade de tratamento em cotejo com os demais obreiros cujas relações de trabalho sejam abrangidas pela nova competência atribuída a Justiça Laboral, afrontando, assim, o princípio da isonomia, consagrado no art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal. (fl. 7)

Ademais, conforme já explanado na presente pesquisa, o princípio protetivo, tão importante para o Direito e Processo Trabalhista é sim de suma importância para a concretização do trabalho enquanto um direito social. No entanto, não pode ser utilizado como fator justificador para violações de direito, devendo sua aplicação ser sempre operada em consonância com o ordenamento jurídico.

Sobre o tema, é a louvável síntese de Ramos (2013, p. 91-92):

Do valor igualdade deriva o princípio da proteção, princípio mais importante tanto do direito material quanto do processual trabalhista. A função do Direito do

⁷¹ Esse ponto da sentença fora reformado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que aplicou o entendimento da Súmula 219 do TST.

Trabalho é proteger o trabalhador. Através do princípio da proteção cria-se uma desigualdade jurídica, que impõe uma série de vantagens ao trabalhador na relação com o empregador. Compensando-se assim a desigualdade econômica que, em regra, beneficia o empregador.

Diante disso, a amplitude do princípio da proteção, que deriva do valor de igualdade, no Processo Trabalhista, apesar de certos exageros protecionistas, não há como deixar de reconhecer que o princípio da proteção é extremamente valioso, proporcionando menos desequilíbrio na tensa relação capital-trabalho. Porém, o princípio protecionista não é capaz de legitimar o tratamento que tem sido dado ao princípio da sucumbência no Processo Trabalhista.

Assim, notam-se as evidentes violações de direitos e afronta aos princípios constitucionais decorrentes da não aplicação de honorários pela mera sucumbência nas lides decorrentes da relação de emprego, seja pela imposição de que a parte vencedora suporte os custos que o processo lhe gerou, seja pela discriminação entre profissionais que desempenham o mesmo trabalho ou, ainda, seja pela inaceitável desigualdade de tratamento entre os trabalhadores empregados e as demais espécies de trabalhadores.

Razão pela qual se entende que o princípio da sucumbência não é só compatível com o Direito e Processo do Trabalho como também essencial para a concretização de suas finalidades, devendo, portanto, ser aplicado independentemente de assistência judiciária sindical ou gratuidade de justiça.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa apresentou como hipótese a possibilidade de arbitramento de honorários advocatícios pela mera sucumbência nas lides decorrentes da relação de emprego, cujo resultado final acarretou na sua confirmação.

Assim, a partir da análise histórica feita no primeiro capítulo, demonstrou-se que a Justiça do Trabalho surgiu da necessidade de se estabelecer organismos especializados nas controvérsias decorrentes das relações de prestação de serviços. Esses, *a priori* constituíam-se em organismos simples, em que a solução do conflito se dava de forma rápida e destituída de grandes formalidades. Por esta razão, às partes era possibilitado que reclamassem diretamente, sem intermédio de profissional habilitado.

No entanto, com o passar dos anos, o processo do trabalho, acompanhando o processo de evolução da ciência processual como um todo, passou por um processo de complexificação, deixando de ser o tribunal das causas simples. Por esta razão, inclusive, a EC 24/99 excluiu a presença dos juízes classistas, transformando as Juntas de Conciliação e Julgamento, que eram órgãos colegiados, em Varas do Trabalho, cuja titularidade passou a ser dos Juízes do Trabalho, magistrados selecionados e preparados da mesma forma como os magistrados dos demais ramos processuais, eis que a presença dos representantes de classes não mais atendia aos anseios do processo e do direito trabalhista.

Ainda, mudança de maior amplitude se deu por meio da Emenda Constitucional 45/04 que, dentre outras modificações, alterou consideravelmente a competência da Justiça do Trabalho, deixando esta de apreciar tão somente as lides decorrentes da relação de emprego mas todas lides decorrentes da relação de trabalho. Isto é, ocorreu, conforme explanado no capítulo primeiro, o que Schiavi define como uma *alteração no eixo central* da justiça do trabalho na medida em que a competência não mais era definida em razão da pessoa, mas em razão da causa de pedir.

Em razão desse processo evolutivo, demonstrou-se, no segundo capítulo, que o princípio do *jus postulandi*, que conforme redação dos arts. 791 e 839, “a”, da CLT confere capacidade postulatória aos empregados e empregadores e é utilizado como justificativa para a não concessão de honorários pela mera sucumbência, em verdade carece de aplicabilidade prática – conforme pesquisa realizada - além de não ser capaz, via de regra, de possibilitar às partes um acesso juridicamente qualificado à jurisdição.

Noutras palavras, restou demonstrado que em que pese o acesso físico que o *jus postulandi* confere aos empregados e empregadores, esses, ao postularem sem a devida representação por intermédio de profissional habilitado, acabam sendo cerceados do direito ao acesso juridicamente qualificado e eficiente. Isso ocorre, pois, uma postulação juridicamente qualificada colabora com uma decisão adequada, logo, com uma prestação estatal-jurisdicional efetiva.

Por fim, no terceiro e último capítulo enfrentou-se diretamente o atual posicionamento do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, que restringe a concessão de honorários de sucumbência nas lides decorrentes da relação de emprego às ações em que a parte esteja assistida pelo sindicato de sua categoria profissional e, concomitantemente, seja beneficiária da gratuidade de justiça.

Nessa esteira, verificou-se, primeiramente, a essencialidade do advogado à administração à justiça, bem como que a Lei 5.584/70 tão somente confere aos sindicatos das categorias profissionais a possibilidade de prestar assistência judiciária gratuita, não detendo estes, o monopólio para tanto.

Dessa forma, não há razões plausíveis que somente os advogados sindicais detenham o direito de perceber verba honorária sucumbencial eis que, além do fato de a assistência judiciária gratuita poder ser prestada também por outros profissionais da advocacia na modalidade *pro bono*, referido tratamento acarreta em discriminação entre profissionais inaceitável no ordenamento jurídico atual, ferindo o princípio da isonomia, que tem caráter constitucional.

Ademais, vê-se cerceado o direito do trabalhador em escolher o profissional de sua confiança ou de maior conhecimento para representa-lhe na lide eis que, sendo assegurado tão somente ao advogado vinculado ao sindicato o direito à percepção de verba honorária pela sucumbência, obviamente que o encargo e tal pagamento aos profissionais desvinculados ficará a cargo do trabalhador que, não tendo condições financeiras de arcar com referidos custos, terá de submeter-se ao que o sindicato de sua categoria profissional disponibiliza. Isso porque, conforme já explanado, se postular pessoalmente, sem representação, igualmente não terá acesso eficaz e qualificado ao judiciário.

Por fim, asseverou-se a perfeita compatibilidade da gratuidade de justiça com o arbitramento de honorários sucumbenciais na medida em que, sendo a parte vencida

beneficiária da gratuidade de justiça, a exigibilidade de pagamento ficará suspensa até que a condição financeira do sucumbente se altere caso em que, não ocorrendo, será extinta no prazo de cinco anos.

Portanto, conclui-se no sentido de que o arbitramento de honorários advocatícios pela mera sucumbência nas lides decorrentes das relações de emprego é medida que se impõe ante as graves violações de direitos que o entendimento atual do Tribunal Superior do Trabalho. Isso porque, é somente por meio de profissional habilitado que empregados e empregadores, via de regra, gozam de um efetivo acesso ao judiciário, sendo imprescindível que referidos profissionais percebam justa remuneração pelo trabalho prestado, sobretudo em razão da natureza alimentar dos honorários de sucumbência.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. *Teoria dos Direitos Fundamentais*. Tradução: Virgílio Afonso da Silva. 5ª Edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2008.

ALMEIDA, Cleber Lucio. *Direito Processual do Trabalho*. 4ª Edição rev., atual. e ampliada. Belo Horizonte: Del Rey, 2012.

AMARAL, Fernando. *Criação judicial do direito: perspectivas hermenêuticas, constitucionais e de cidadania*. 1ª Edição. Rio Grande, 2016. Disponível em: <https://sistemas.furg.br/sistemas/sab/arquivos/btdt/0000010863.pdf>. Acesso em: Agosto de 2016.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2011.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. 12ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. 35ª Edição. São Paulo: Atlas, 2014.

MELLO, Marco Aurélio. Justiça do Trabalho: 70 anos. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 77, n. 2, p. 33-40, abr./jun. 2011. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/2071945/Justi%C3%A7a+do+Trabalho+70+anos>>. Acesso em: 2 jul. 2016.

MIESSA, Élisson. *Processo do Trabalho – Conforme o Novo CPC*. 2ª Edição revista, atualizada e ampliada. Salvador: Editora Juspodivm, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 25ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 27ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2012.

PAROSKI, Mauro Vasni. *Gratuidade e Honorários do Advogado na Justiça do Trabalho: Elementos teóricos e práticos para uma reflexão crítica na perspectiva do acesso à justiça*. 1ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2010.

RAMOS, Carlos Roberto. *Os honorários advocatícios na justiça do trabalho*. 2ª Edição. Florianópolis: Conceito Editorial, 2013.

SARAIVA, Renato. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 9ª Edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 10ª Edição. São Paulo: LTr, 2016.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de Direito Processual Civil– Teoria geral do direito processual civil e processo de conhecimento – vol. 1*. 54ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, 2013.