

# A COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS CONTRATUAIS E A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Luis Felipe Salomão\*

Wellington S. Medeiros\*\*

## 1 – INTRODUÇÃO

**É** de cursivo conhecimento que a competência da Justiça do Trabalho, hoje prevista no art. 114 da Constituição Federal, com a redação que lhe foi atribuída pela EC nº 45/04, nem sempre ostentou o mesmo alcance, nem nas Cartas Republicanas passadas, nem na atual Carta, em sua redação original. Uma breve reflexão acerca da Emenda Constitucional nº 45/04, no particular relativo à atuação da Justiça do Trabalho, revela que, da ameaça referente à sua extinção, a Justiça Obreira emergiu com a Reforma como o único braço do Judiciário que obteve ampliação de sua competência.

Destarte, cumpre, no presente ensaio, tratar de dois temas conexos e que, além de propiciar um novo olhar para a Justiça Especializada Obreira, têm aportado nos tribunais com relativa frequência.

Cuida-se de saber a competência para o julgamento de litígios referentes a:

- i. cobrança de honorários advocatícios contratuais manejados por advogados vinculados a sindicatos em desfavor do trabalhador;
- ii. ações indenizatórias propostas por empregado em face do empregador, objetivando o ressarcimento de valor gasto, a título de honorários contratuais, com a propositura de reclamatória trabalhista julgada procedente.

## 2 – UM BREVE HISTÓRICO SOBRE A EVOLUÇÃO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O art. 123 da Carta Magna de 1946 previa competir “à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados

---

\* *Ministro do Superior Tribunal de Justiça.*

\*\* *Servidor efetivo do Superior Tribunal de Justiça. Assessor de Ministro. Graduado em Direito e Matemática pela Universidade de Brasília (UnB).*

e empregadores (...)”, regra mantida pela Constituição de 1967, art. 134, e pela Emenda Constitucional de 1969, art. 142.

O texto original da atual Constituição também manteve a lógica anteriormente adotada, no sentido de pautar a delimitação da competência da Justiça do Trabalho a partir de um critério subjetivo, centrado nas figuras do trabalhador e do empregador<sup>1</sup>.

Doutrina e jurisprudência, desde sempre, sufragaram entendimento segundo o qual o mencionado dispositivo somente se aplicava quando estivesse subjacente uma relação de emprego, porquanto quem trabalha para o empregador somente pode ser o empregado, ficando excluídos da jurisdição trabalhista outros tipos de trabalhadores que não estavam sujeitos a uma relação tipicamente empregatícia<sup>2</sup>.

A Emenda Constitucional nº 45 alterou o critério de delimitação da competência da Justiça do Trabalho, que não é mais fixada pela ótica subjetiva dos envolvidos no dissídio – empregado e empregador –, mas pela ótica objetiva da relação jurídica da qual emergiu o conflito de interesses<sup>3</sup>.

Surgiram, então, discussões doutrinárias acerca do alcance da alteração promovida pela EC nº 45/04, notadamente acerca dos contornos conceituais da expressão “relação de trabalho”, confrontando-a com o antigo critério da “relação de emprego”.

Deveras, a Justiça do Trabalho sempre foi competente para solucionar os litígios decorrentes de “relações de emprego”, aperfeiçoadas entre empregado e empregador, tais como são definidos pelos arts. 2º e 3º da CLT, de modo que restringir o alcance conceitual de “relação de trabalho”, como sinônimo de “relação de emprego”, esvazia o propósito da Reforma, que foi exatamente proceder a essa ampliação.

A primeira obra doutrinária publicada depois da Reforma do Judiciário de 2004 explicita bem o espírito no qual estava imersa a EC nº 45, que tinha, sim, o propósito de levar a efeito profunda modificação na competência da

---

1 “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores (...)”

2 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 214.

3 Nesse sentido, preveem os atuais incisos I e IX do art. 114: “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I – as ações 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; (...) IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho (...)”.

Justiça do Trabalho, modificação que, amiúde, não foi bem apreendida pelos aplicadores do Direito.

Referimo-nos à obra conjunta coordenada por Grijalbo Fernandes Coutinho e Marcos Neves Fava, *Nova Competência da Justiça do Trabalho*, de cuja apresentação extrai-se a expectativa de uma revolução normativa, uma nova ordem constitucional, uma nova justiça que caminhou da limitada espécie (relação de emprego) para o amplíssimo gênero (relação de trabalho)<sup>4</sup>.

A doutrina constitucionalista moderna mais abalizada também indica as profundas transformações advindas da EC nº 45/04:

“A competência da Justiça do Trabalho sofreu profunda alteração com o advento da Emenda Constitucional nº 45/04.

Ao lado das tradicionais atribuições concernentes às ações oriundas das relações de emprego, o dissídio coletivo de natureza econômica, as ações sobre representação sindical e as ações que envolvam direito de greve, a competência da Justiça do Trabalho foi significativamente ampliada com o reconhecimento da sua competência para processar e julgar todas as ações oriundas da relação de trabalho. Assim, um plexo significativo de relações do trabalho foi incluído como de apreciação da justiça especializada” (MENDES, Gilmar Ferreira [et al.]. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 925, sem grifo no original).

Destarte, não é por poucos motivos que há de se considerar ter a EC nº 45/04 ampliado a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de todo litígio decorrente da prestação de trabalho humano, seja ele havido, ou não, de vínculo de emprego.

Em síntese, enunciam-se fundamentações de ordem jurídica, sociológica e econômica para se entender o alcance da nova Justiça do Trabalho, para além da antiga relação de emprego.

Os fundamentos jurídicos estão amparados, sobretudo, no processo legislativo do qual originou a Reforma do Poder Judiciário encampada em 2004.

---

4 “Este livro é a fotografia do início de uma revolução. (...) Estrutura-se, a partir da nova ordem constitucional, uma nova Justiça, com atribuições originais e com notória ampliação de sua competência, de acordo com o novel texto do art. 114 da Carta Política. De plano, a competência da Justiça do Trabalho estendeu-se do julgamento das lides decorrentes dos contratos de emprego para a decisão de todas as que derivem das relações de trabalho. Caminha-se da limitada espécie ao amplíssimo gênero, na busca do aproveitamento de sua vocação social e de sua agilidade, correspondentes sonoras dos anseios sociais. Qualquer litígio que decorra do trabalho humano tem, agora, sua solução submetida à apreciação desse ramo do Judiciário, promovido, enfim, de ‘justiça do emprego’ a Justiça do Trabalho” (*Nova competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005).

Ficou patente que o propósito expresso do legislador foi afastar o critério da “relação de emprego” para a definição da competência da Justiça Especializada, alterando o foco para a “relação de trabalho” em sentido amplo<sup>5</sup>.

Os fundamentos sociológicos e econômicos são também expressivos.

É sabido que a nova ordem econômica calçada no capitalismo globalizante promoveu profundas transformações no seio da sociedade.

Transformaram-se as formas de produção de riquezas, com a consequente mutação da organização do trabalho humano, antes timbrada pelo paradigma do tradicional contrato de emprego, cuja hegemonia nas relações trabalhistas foi construída desde a Revolução Industrial.

Atualmente, as formas pelas quais se “compra” e “vende” o trabalho humano diversificam-se e ultrapassam os muros das fábricas e os lindes da singela subordinação jurídica e dependência econômica – então existentes entre patrão e empregado.

Cresce a cada dia a oferta de força de trabalho por profissionais a mais de uma fonte de produção de riquezas, sem vínculos empregatícios, e bem distante do núcleo tradicionalmente ocupado pela empresa, situações nas quais nem de longe se vislumbra o traço marcante da subordinação jurídica e dependência econômica existentes no típico contrato de emprego.

Não menos evidente é a prestação de serviço pela via da informalidade, de modo terceirizado ou mediante cooperativas, por profissionais autônomos que se encontram excluídos do mercado formal de emprego, em grande medida pela própria expansão tecnológica e redução progressiva dos postos de trabalho<sup>6</sup>.

Vale dizer, por ótica, o alargamento da competência da Justiça do Trabalho acompanha a própria reestruturação do trabalho humano na sociedade contemporânea, na esteira da constatação de que a geração de riquezas não

5 DALAZEN, João Oreste. Relações de trabalho e a competência material da Justiça do Trabalho. In: MARTINS, Ives Gandra da Silva (Org.). et al. *Direito e processo do trabalho em transformação*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. p.134-136.

6 Essa nova feição da atual organização do trabalho humano é bem explanada por Márcio Túlio Viana: “Hoje, como sabemos, a nova fábrica se desconcentra, organizando-se em rede. Para isso, articula-se não só com outras menores e hipermodernas, mas também com empresas tayloristas e pequenas oficinas de fundo de quintal. Com frequência, utiliza-se de empregados informais ou empregados alheios. Às vezes serve-se até do trabalho escravo. Mas o fenômeno mais original talvez não seja esse – e sim a utilização crescente de trabalhadores autônomos, não só falsos, mas também reais. De fato, o sistema vem aprendendo e ensinando como extrair mais valia por tabela, usando cada vez mais o trabalho do artesão, do profissional liberal, do cooperado ou do estagiário. Todos eles, trabalhadores livres, exploram-se livremente para ganhar os contratos” (VIANA, Márcio Túlio. Relações de trabalho e competência: esboço de alguns critérios. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes (Coord.). *Nova competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 264).

mais se alcança de forma hegemônica, tampouco exclusiva, por intermédio de típico contrato de emprego.

Deve-se entender, portanto, que a nova competência da Justiça do Trabalho centra-se em relação de trabalho *lato sensu* – gênero de que é espécie a relação de emprego –, e o delineamento conceitual daquela (relação de trabalho) prende-se ao sistema que a doutrina tem chamado “contrato de atividade”.

Na definição de Amauri Mascaro Nascimento, relação de trabalho compreende o “universo de relações jurídicas ou contratos de atividade nos quais o objeto preponderante do vínculo jurídico é a atividade mesma da pessoa que presta serviços para outra, para uma empresa ou para uma pessoa física, portanto, gênero”<sup>7</sup>.

### 3 – A COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO, SOB ANÁLISE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

O Superior Tribunal de Justiça vinha oscilando, no que concerne à delimitação da competência da Justiça do Trabalho, no exercício de seu mister previsto na alínea *d* do inciso I do art. 105 da Carta da República.

A Súmula nº 366, por exemplo, foi cancelada em menos de um ano de existência.

O Verbete contava com a seguinte redação:

“Compete à Justiça estadual processar e julgar ação indenizatória proposta por viúva e filhos de empregado falecido em acidente de trabalho.”

Editada depois da EC nº 45/04 e após o STF decidir que competia à Justiça do Trabalho julgar as ações indenizatórias acidentárias (CC nº 7.204/MG, Rel. Ministro Carlos Britto), a mencionada Súmula nº 366 pretendia, nitidamente, fazer distinção acerca da competência quando o postulante da indenização não era o empregado, mas seus herdeiros, por fundamentos alicerçados, seguramente, no paradigma superado pela Reforma.

Em contrapartida, vem o STF, intérprete maior da Constituição Federal, a afirmar que é “irrelevante para a definição da competência o fato de os sucessores, e não o empregado, ajuizarem ação de indenização por danos morais e

---

7 *Op. cit.* p. 25.

patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho” (AI 667.119 AgR, Relator(a): Min<sup>a</sup> Cármen Lúcia, Primeira Turma, julgado em 26.05.09).

Relembre-se, também, a superada jurisprudência do STJ no que concerne à competência para julgar ações de interdito proibitório ajuizadas por instituições financeiras em face de sindicatos de trabalhadores contra os conhecidos “piquetes” em portas de agências bancárias, por ocasião de movimentos paredistas.

Entendia-se que, por se tratar de questão possessória, competia à Justiça Comum conhecer do litígio (entre muitos, confirmam-se CC 11.815/SC, Rel. Ministro Barros Monteiro, Segunda Seção, julgado em 08.02.95; CC 92.507/RJ, Rel. Ministro Fernando Gonçalves, Segunda Seção, julgado em 26.03.08).

Em brevíssimo tempo, veio o STF a decotar o mencionado entendimento, franqueando à Justiça do Trabalho, uma vez mais, a competência para conhecer desse tipo de controvérsia (e.g., RE nº 579.648, Relator Ministro Carlos Alberto Menezes Direito, Relator(a) para o acórdão Ministra Cármen Lúcia, Tribunal Pleno, julgado em 10.09.08).

Na verdade, no âmbito do Supremo Tribunal Federal, mesmo antes da promulgação da EC nº 45/04, há muito se consolidara o entendimento segundo o qual a fixação da competência da Justiça do Trabalho não dependia da norma jurídica a ser aplicada ao caso concreto, se de natureza civil ou trabalhista, mas somente da origem da situação litigiosa. Em sendo decorrente de relação trabalhista, será a Justiça do Trabalho a competente para dirimir o conflito de interesses.

Rememore-se, por exemplo, o Conflito de Jurisdição nº 6.959/DF, Relator Ministro Sepúlveda Pertence, julgado em maio de 1990. Na oportunidade, o STF sufragou entendimento segundo o qual “à determinação da competência da Justiça do Trabalho não importa que dependa a solução da lide de questões de direito civil, mas sim, no caso, que a promessa de contratar, cujo alegado conteúdo é fundamento do pedido, tenha sido feita em razão da Relação de emprego, inserindo-se no contrato de trabalho” (CJ 6.959/DF, Relator p/ acórdão Ministro Sepúlveda Pertence, julgado em 23.05.90, Tribunal Pleno).

Por essa linha de raciocínio, chancelada pelo STF, e antes que se formule a preocupação a seguir, a ampliação da competência da Justiça do Trabalho não significa, evidentemente, a ampliação de “direitos trabalhistas”, como se a norma aplicável ao caso fosse definida a depender da Justiça competente.

Não se trata, por exemplo, de aplicar a CLT a profissionais liberais ou autônomos, que não são regidos pelo histórico e protetivo Diploma Obreiro. Cuida-se de remeter à justiça especializada a lide que envolva esses tipos de

profissionais, desde que haja a mencionada “relação de trabalho”, nada obstante deva ser a controvérsia solucionada à luz do direito civil, por exemplo.

#### 4 – A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/04 E AS QUESTÕES SINDICAIS

Outro aspecto importante que emergiu da EC nº 45/04 foi o alargamento da Justiça do Trabalho para resolver questões sindicais, tendo a doutrina propugnado que, em verdade, as questões que envolvem direito sindical devem todas elas estar concentradas na Justiça do Trabalho, seja porque dizem respeito a “representação sindical” (inciso III do art. 114 da CF/88), seja porque concernem a “exercício de direito de greve” (inciso II do art. 114 da CF/88), seja porque, ainda que de forma indireta, são “oriundas da relação de trabalho”.

Os sindicatos são e sempre foram um valioso instrumento de interferência na própria relação de trabalho, de modo que sua atuação, sobretudo como substituto processual dos trabalhadores, finca raízes na relação existente entre o substituído (o trabalhador) e o patrão.

É dizer, os mais relevantes motivos da atuação sindical hospedam-se exatamente na relação de trabalho firmada entre patrão e empregado, e, por isso, a atuação da entidade de classe deve mesmo ser analisada no cenário do direito do trabalho e sindical, aplicando-se-lhe as normas próprias que regulam vínculos jurídicos desse jaez.

É mais que conhecido o embaraço – ou até mesmo a inviabilidade – de um trabalhador, ainda em emprego, ajuizar ação individual em face do seu patrão, ou mesmo os que ainda não estão empregados ajuizarem demandas contra ex-empregadores, ressabiados, certamente, das odiosas “listas negras” organizadas e articuladas por algumas empresas. Avulta, nessas situações, a importância da atuação sindical<sup>8</sup>.

Por essa linha de raciocínio, as questões que envolvem sindicatos e trabalhadores, de um modo geral, unem-se, direta ou indiretamente, à relação de trabalho existente entre o substituído e o patrão, de modo que se revela de todo conveniente que a Justiça do Trabalho seja mesmo o juízo universal das questões sindicais<sup>9</sup>.

---

8 A propósito, confirmam-se as palavras de Márcio Túlio Viana acerca da importância da substituição processual operada por intermédio dos sindicatos, sobretudo em um contexto de instabilidade do emprego (VIANA, Márcio Túlio. A nova competência da justiça do trabalho no contexto da reforma sindical. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Ano 71, n. 1, jan./abril de 2005, p. 161).

9 VIANA, Márcio Túlio. *Op. cit.* p. 165; CASTRO, Antonio Escosteguy. Emenda 45: a concentração da competência em matéria sindical na justiça do trabalho. In: *Justiça do Trabalho*. Ano 23, n. 273, setembro de 2006.

## 5 – O ENUNCIADO DE SÚMULA Nº 363 DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

É com essa cautela e essas ponderações que se analisa a operacionalidade da Súmula nº 363/STJ: “Compete à Justiça estadual processar e julgar a ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente”.

Embora editado em 2008, o mencionado Verbete possui como base jurisprudencial muitos precedentes julgados antes da EC nº 45, com sustentáculo normativo-constitucional anterior à nova sistemática, e que se apoiavam exatamente no paradigma superado, sobretudo, fazendo alusão à natureza da norma a ser aplicada no caso concreto – como a pedra de toque para determinação da competência<sup>10</sup>.

Com efeito, a nosso juízo, a mencionada Súmula deve ser aplicada com “um grão de sal” a casos cuja controvérsia subjacente veio a se instalar, posteriormente, à EC nº 45/04, excluindo do alcance do Verbete aquelas questões oriundas, ainda que indiretamente, de uma relação de trabalho *lato sensu*.

É de se ressaltar que não se pretende desconstruir jurisprudência acerca da competência para causas que envolvam “profissionais liberais”, como diz a Súmula nº 363, que, a nosso juízo, pode e deve ser aplicada a outros casos, como naqueles em que pessoa jurídica pleiteia a verba compensatória de serviços profissionais prestados, como um escritório de advocacia.

## 6 – AS AÇÕES DE COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS CONTRATUAIS MANEJADAS POR ADVOGADOS VINCULADOS A SINDICATOS EM DESFAVOR DO TRABALHADOR

O pleito de recebimento de honorários advocatícios contratuais foi tema recentemente enfrentado pelo Superior Tribunal de Justiça, no Conflito de Competência nº 112.748/PE, Relator Ministro Raul Araújo.

A perplexidade que emerge da questão reside no fato de que, em princípio, teria o causídico dupla via para o recebimento da verba – mediante ação

---

10 Confrim-se a título de exemplos: CC 15.566/RJ, Rel. Min. Sálvio de Figueiredo Teixeira, Segunda Seção, julgado em 13.03.96; CC 30074/PR, Rel. Min. Antônio de Pádua Ribeiro, Segunda Seção, julgado em 08.11.00, DJ 04.12.00; CC 36517/MG, Rel. Min. Ari Pargendler, Segunda Seção, julgado em 23.10.02, DJ 18.11.02; CC 36563/SP, Rel. Min. Castro Filho, Segunda Seção, julgado em 14.04.04, DJ 03.05.04.

própria ou pedido de retenção feito nos próprios autos, tal como autorizado pelo art. 22, § 4º, da Lei nº 8.906/94 (Estatuto da Advocacia)<sup>11</sup>.

Muito embora tal perplexidade possa se apresentar em qualquer processo judicial – tendo em vista que o mencionado dispositivo legal não alcança, por óbvio, apenas os advogados dedicados a feitos trabalhistas –, o desate da controvérsia se mostra particularmente problemático quando se trata de causas trabalhistas e, sobretudo, quando envolvem advogados vinculados a sindicatos.

É que, como se sabe, a condenação ao pagamento de honorários sucumbenciais, no processo do trabalho, tem contornos próprios, e somente é cabível excepcionalmente, nos termos do que dispõem a OJ nº 305 da SDI-I, e a Súmula nº 219/TST:

“OJ nº 305 da SDI-I:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS. JUSTIÇA DO TRABALHO (DJ 11.08.03). Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato.

Súmula nº 219/TST:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO (nova redação do item II e inserido o item III à redação) – Res. nº 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

I – Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e 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. (ex-Súmula nº 219 – Res. nº 14/85, DJ 26.09.85)

II – É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.

---

11 “Art. 22. A prestação de serviço profissional assegura aos inscritos na OAB o direito aos honorários convencionados, aos fixados por arbitramento judicial e aos de sucumbência. (...) § 4º Se o advogado fizer juntar aos autos o seu contrato de honorários antes de expedir-se o mandado de levantamento ou precatório, o juiz deve determinar que lhe sejam pagos diretamente, por dedução da quantia a ser recebida pelo constituinte, salvo se este provar que já os pagou”.

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.”

Com efeito, as demandas de advogados vinculados a sindicatos, objetivando o recebimento de honorários contratuais a serem pagos pelos trabalhadores, por vezes, são deduzidas exatamente nas especiais hipóteses em que também é cabível a condenação ao pagamento dos honorários de sucumbência, circunstância que, em princípio, causa estranheza.

A par da mencionada conjectura, e se não fosse bastante que o serviço prestado pelos causídicos consubstancia “relação de trabalho” *lato sensu*, os mencionados pleitos ostentam particularidades importantes que reforçam a conclusão de ser competente a Justiça do Trabalho para apreciá-los.

Os pedidos de recebimento de honorários originam-se de contratos de prestação de serviços que foram realizados em ação que tramitou na Justiça do Trabalho, cuja causa de pedir apoiava-se em relações jurídicas estabelecidas entre os substituídos e os patrões, logo, uma relação de trabalho.

Por outro lado, subjazem à controvérsia questões sindicais a serem resolvidas antes de franquear aos advogados o direito aos honorários contratuais.

O art. 514, alínea *b*, da CLT, por exemplo, afirma que:

“Art. 514. São deveres dos sindicatos:

(...)

b) manter serviços de assistência judiciária para os associados.”

Por outro lado, a Lei nº 5.584/70, que dispõe, em essência, sobre normas de Direito Processual do Trabalho e disciplina a prestação de assistência judiciária no âmbito da Justiça do Trabalho, no seu art. 14, aduz ser do sindicato o encargo de prestar a assistência judiciária a que faz alusão a Lei nº 1.060/1950:

“Art. 14. Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere à 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.”

Por sua vez, a Lei nº 1.060/1950, como se sabe, refere-se expressamente à assistência judiciária, a qual compreende, além do próprio patrocínio (art. 5º, §§ 3º e 5º), as despesas com honorários de advogado e peritos (art. 3º, inciso V).

Com efeito, para o desate da controvérsia, deve-se averiguar se o pedido de cobrança de honorários contratuais pelos advogados do sindicato é compatível com a sistemática adotada na Justiça do Trabalho relativamente à condenação em honorários advocatícios, bem como se é consentâneo com a forma pela qual os sindicatos devem representar o trabalhador em juízo.

Ou seja, saber se é lícita a cobrança, pelos advogados do sindicato, de honorários advocatícios em desfavor do trabalhador, significa investigar os próprios contornos da atividade de representação sindical, isto é, o modo pelo qual os sindicatos devem representar os sindicalizados judicialmente, se gratuita ou onerosamente.

Portanto, a nosso juízo, é da competência da Justiça do Trabalho – porquanto envolve relação de trabalho *lato sensu* e direito sindical – julgar se é cabível a cobrança de honorários contratuais dos trabalhadores patrocinados por sindicatos em ações trabalhistas, principalmente na especial hipótese de haver condenação a honorários de sucumbência na Justiça do Trabalho.

## 7 – AS AÇÕES INDENIZATÓRIAS AJUIZADAS POR EMPREGADO EM FACE DO EMPREGADOR, OBJETIVANDO O RESSARCIMENTO DO VALOR GASTO A TÍTULO DE HONORÁRIOS CONTRATUAIS PARA A PROPOSITURA DE RECLAMATÓRIA TRABALHISTA JULGADA PROCEDENTE

O segundo tema a que nos propusemos examinar trata de situação mais corriqueira e que, amiúde, vem se avolumando tanto no âmbito da Justiça Comum quanto no da Justiça do Trabalho. São ações propostas por ex-empregados em face de ex-empregadores, com vistas ao ressarcimento das perdas e danos que os autores alegam ter experimentado com a contratação de advogado particular, em razão de descumprimento de normas trabalhistas pelo ex-empregador, pelo que os empregados foram obrigados a ajuizar ação reclamatória trabalhista na qual se sagraram vitoriosos.

Via de regra, sustenta-se que o descumprimento de normas trabalhistas, pelo empregador, acarreta ao empregado perdas e danos, nas quais devem se inserir os honorários contratuais de advogado, nos termos do que preceituam os arts. 389, 395 e 404, todos do Código Civil de 2002:

“Art. 389. Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e *honorários de advogado*.”

Art. 395. Responde o devedor pelos prejuízos a que sua mora der causa, mais juros, atualização dos valores monetários segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e *honorários de advogado*.

Art. 404. As perdas e danos, nas obrigações de pagamento em dinheiro, serão pagas com atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, abrangendo juros, custas e *honorários de advogado*, sem prejuízo da pena convencional.”

Essa controvérsia, em mais de uma oportunidade, foi apreciada, pelo mérito, no Superior Tribunal de Justiça, tendo as Turmas de Direito Privado chegado a conclusões opostas acerca da procedência de pedidos dessa natureza.

Na Quarta Turma, por exemplo, seguiu-se, em síntese, a tese capitaneada pelo Ministro Aldir Passarinho Junior, segundo a qual “o gasto com advogado da parte vencedora, em ação trabalhista, não induz, por si só, a existência de ilícito gerador de danos materiais e morais por parte do empregador vencido na demanda laboral” (REsp nº 1.027.897/MG, Rel. Ministro Aldir Passarinho Junior, e REsp nº 915.882/MG, Rel. Ministro Honildo Amaral de Mello Castro, ambos da Quarta Turma, julgados, respectivamente, em 16.10.08 e 04.02.2010).

A Terceira Turma, por sua vez, sufragou entendimento diverso, no sentido de que “os honorários convencionais integram o valor devido a título de perdas e danos, nos termos dos arts. 389, 395 e 404 do CC/02. (...) O pagamento dos honorários extrajudiciais como parcela integrante das perdas e danos também é devido pelo inadimplemento de obrigações trabalhistas, diante da incidência dos princípios do acesso à justiça e da restituição integral dos danos e dos arts. 389, 395 e 404 do CC/02, que podem ser aplicados subsidiariamente no âmbito dos contratos trabalhistas, nos termos do art. 8º, parágrafo único, da CLT” (REsp 1.027.797/MG, Relatora Ministra Nancy Andriighi, Terceira Turma, julgado em 17.02.2011, DJe 23.02.2011).

A par dos dois mencionados posicionamentos, que enfrentaram o mérito da questão controvertida, a posição atual do STJ é a de que a Justiça Comum

não é competente para apreciar esse tipo de litígio, sendo a Justiça do Trabalho o juízo natural para causas com os mencionados contornos<sup>12</sup>.

Deveras, cuidando-se de ação indenizatória por danos materiais decorrentes do descumprimento do contrato de trabalho, cuja causa de pedir remota é a relação de trabalho, a situação subsume-se ao que dispõe o art. 114, inciso VI, da Constituição Federal:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.”

A controvérsia cinge-se a saber se o descumprimento de normas trabalhistas – descumprimento reconhecido pela Justiça do Trabalho com a procedência do pleito na reclamatória – é também capaz de gerar o dever de indenizar o trabalhador pelos valores despendidos com a contratação de advogado.

Por esse ângulo, o dano patrimonial alegado decorre mesmo da própria relação de trabalho, assim também se fosse alegado algum dano moral que tivesse como pano de fundo o vínculo laboral.

Repita-se o que se afirmou noutro passo: tal como já vinha sendo apregoadado pelo STF, mesmo antes da EC nº 45/04, a fixação da competência da Justiça do Trabalho não depende da norma jurídica a ser aplicada para a solução do caso concreto, se de natureza civil ou trabalhista, mas somente da origem da situação litigiosa. Em sendo decorrente de relação trabalhista, será a Justiça do Trabalho a competente para dirimir o conflito de interesses<sup>13</sup>.

No paradigmático CC 7.204/MG, Relator Ministro Carlos Britto, julgado em 29.06.05, mediante o qual se reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de ação de danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho, o STF reconheceu que sempre foi da competência da Justiça Obreira conhecer de matérias com esse cariz, tendo a EC nº 45/04 apenas explicitado esse entendimento com a finalidade de afastar a equivocada conclusão antes apregoadada pelos Tribunais.

---

12 REsp nº 1.087.153/MG, Segunda Seção, Relator Ministro Luis Felipe Salomão, julgado em 09.05.2012, DJ de 22.06.2012.

13 Repita-se que no Conflito de Jurisdição nº 6.959/DF, Relator Ministro Sepúlveda Pertence, o STF sufragou entendimento segundo o qual “à determinação da competência da Justiça do Trabalho não importa que dependa a solução da lide de questões de direito civil, mas sim, no caso, que a promessa de contratar, cujo alegado conteúdo é fundamento do pedido, tenha sido feita em razão da relação de emprego, inserindo-se no contrato de trabalho”.

Nesse sentido se manifestou o Relator, Ministro Carlos Britto:

“Nesse rumo de ideias, renove-se a proposição de que a nova redação do art. 114 da *Lex Maxima* só veio aclarar, expletivamente, a interpretação aqui perfilhada. Pois a Justiça do Trabalho, que já era competente para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, além de outras controvérsias decorrentes da relação trabalhista, agora é confirmativamente competente para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.”

Também se mostraram profícuas as ponderações realizadas no voto proferido pelo Ministro Cezar Peluso, quanto à amplitude da competência da Justiça do Trabalho para dirimir questões relativas a todos os danos materiais e morais decorrentes da relação laboral, dos quais os gerados por acidente do trabalho são apenas um exemplo:

“É, portanto, dentro desse quadro, que há de interpretar-se a Emenda nº 45, quando, explicitando, no inciso I do art. 114, o caráter geral da competência da Justiça do Trabalho, nela incluiu todas as ações oriundas da relação de trabalho.

(...)

Essa interpretação acomoda ambas as cláusulas constitucionais, reverencia a especialização e a funcionalidade da Justiça do Trabalho, alivia a Justiça estadual e sustenta-se na necessária unidade de convicção, sem esvaziar o disposto no inciso VI, no qual apenas se divisa a positividade, mediante relevo destinado a superar todas as dúvidas, da jurisprudência desta Casa, que, sob a redação original do art. 114, *caput*, entendia – a meu ver, com indiscutível acerto – que, para efeito dessa competência distribuída com apoio em vários princípios, entre os quais o da unidade de convicção, era e é irrelevante a província taxonômica das normas aplicáveis ao caso, se direito trabalhista ou civil, e, pois, também a natureza mesma da responsabilidade, se negocial ou aquiliana.

Essa conjugação conduz, portanto, a meu ver, ao seguinte resultado prático: são, agora, da competência exclusiva da Justiça do Trabalho todas as ações oriundas da relação de trabalho, sem exceção alguma, trata-se de ações acidentárias típicas ou de indenização de outra espécie e de outro título.”

A consagração definitiva desse entendimento veio com a Súmula Vinculante nº 22, que apenas explicita o acidente do trabalho, na perspectiva de

dar ênfase à situação mais controvertida, mas que sua principiologia abarca, certamente, todos os danos morais e materiais decorrentes da relação de trabalho, *ex vi* do art. 114, VI, da CF/88.

Com efeito, a ação de indenização ajuizada pelo trabalhador em face do ex-empregador, com vistas ao ressarcimento dos honorários advocatícios contratuais despendidos em reclamatória trabalhista outrora manejada, deve ser apreciada pela Justiça do Trabalho, porquanto decorrente da relação de trabalho (art. 114, inciso VI, da CF).

E, de fato, a Justiça do Trabalho vem mesmo apreciando demandas com esses contornos, como demonstram os seguintes precedentes do Tribunal Superior do Trabalho: RR – 113-55.2011.5.24.0072, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 11.04.2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 13.04.2012; RR – 1184-23.2010.5.03.0069, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 09.08.2011, 7ª Turma, Data de Publicação: 12.08.2011; RR – 45740-09.2009.5.03.0114, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 15.12.2010, 8ª Turma, Data de Publicação: 17.12.2010; RR – 80000-19.2009.5.02.0057, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 07.03.2012, 2ª Turma, Data de Publicação: 16.03.2012; RR – 186400-91.2007.5.09.0652, Relator Ministro Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 08.02.2012, 7ª Turma, Data de Publicação: 24.02.2012.

Deveras, mostra-se de todo conveniente que a Justiça do Trabalho decida, com base na sua especialização constitucionalmente conferida, a questão relativa ao cabimento do ressarcimento de honorários advocatícios contratuais reclamados pelo ex-empregado em face do ex-empregador, sobretudo para saber se o pleito é compatível com as regras peculiares de sucumbência aplicáveis ao processo do trabalho, regras essas consolidadas na Orientação Jurisprudencial nº 305 da SDI-I e na Súmula nº 219, ambas do Tribunal Superior do Trabalho.

Ademais, o reconhecimento da competência da Justiça Comum para julgar as causas desse jaez geraria um enorme desajuste no sistema, porquanto, para cada ação tramitando na Justiça do Trabalho haveria mais uma a tramitar na Justiça Comum.

Por outro lado, no âmbito da Justiça Especializada, o pedido de indenização pode ser feito na própria reclamatória trabalhista, não onerando em nada aquele segmento do Judiciário.

8 – CONCLUSÃO

Um grave problema de técnica de interpretação jurídica é, certamente, observar a nova norma por uma lente ultrapassada, sobretudo quando a “chave hermenêutica de leitura” própria do sistema superado foi expressamente repudiada pelo novel sistema.

O misoneísmo hermenêutico configura verdadeira deslealdade com o próprio sistema de tripartição de poderes, uma vez que, em obséquio de valores antigos, simplesmente se desconsidera o novo valor consagrado pelo legislador.

Em última análise, a aversão ao novo tem a virtualidade de tornar inócuos toda virada jurídica e avanço legal levados a efeito pelos aparelhos legiferantes do Estado.

Felizmente, parece-nos que os Tribunais Superiores têm, de um modo geral, compreendido o alcance da EC nº 45/04, no que concerne à competência material da Justiça do Trabalho.

O entendimento acolhido no julgamento do REsp nº 1.087.153/MG e a apertada votação do CC nº 112.748/PE, apreciados ambos pela Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça, revelam uma abertura – ao menos incipiente – do “Tribunal da Cidadania” para os novos ventos trazidos pela Reforma de 2004, sem apego ao que passou, mas com os olhos atentos às relevantes alterações legislativas, sem as quais o Direito não conseguiria ombrear as galopantes transformações sociais.