



ISSN: 2230-9926

Available online at <http://www.journalijdr.com>

IJDR

International Journal of Development Research

Vol. 12, Issue, 05, pp. 55868-55874, May, 2022

<https://doi.org/10.37118/ijdr.24555.05.2022>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

THE MAIN IMPACTS OF LAW Nº 13.467 / 17 ON THE ADVOCACY IN JUSTICE OF LABOR

¹Vanessa Rocha Ferreira; ²Rayssa Werneck de Castro Guilherme and ^{3*}Aila Tiemi Werneck de Castro da Silva

¹Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca (USAL/Espanha). Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia (UNAMA/PA). Professora da Graduação e Mestrado do Curso de Direito do Centro Universitário do Pará (CESUPA). Coordenadora do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente (CESUPA/CNPq). Auditora do Tribunal de Contas do Estado do Pará (TCE/PA); ² Graduada em Direito pela Escola Superior Madre Celeste. Pós-graduada em Direito Processual pela Universidade Católica de Minas Gerais. Pós-graduada em Direito Previdenciário pelo Instituto Elpídio Donizetti de Minas Gerais. Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho pelo Centro Universitário do Estado do Pará. Advogada; ³Graduada em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará, Pós-graduanda em processo civil na mesma instituição. Membro-ligante da LAJUPA e integrante do Núcleo de Estudos Avançados em Direito Processual Civil. Membro do Grupo de Pesquisa Inovações no Processo Civil – Efetividade da execução. Professora de direitos e deveres no Colégio de Ensino Sophos. Advogada

ARTICLE INFO

Article History:

Received 26th February, 2022
Received in revised form
24th March, 2022
Accepted 29th April, 2022
Published online 20th May, 2022

Key Words:

Advocacia Trabalhista, Demandas,
Justiça Especializada, Reclamação

*Corresponding author:

Aila Tiemi Werneck de Castro da Silva,

ABSTRACT

Este é um estudo com uma abordagem teórica, realizado a partir de uma pesquisa bibliográfica de cunho exploratório, de caráter qualitativo que busca analisar as mais relevantes modificações na advocacia trabalhista após a aprovação e vigência da Lei nº 13.467/17 – conhecida como Lei da Reforma Trabalhista – principalmente no que concerne às repercussões práticas no contexto jurídico atual, sendo imprescindível destacar quais os principais pontos que foram alterados refletindo expressivamente no desempenho do advogado ante a ampla representação em defesa dos direitos de seus constituintes no âmbito interno da Justiça do Trabalho brasileira.

Copyright © 2022, Vanessa Rocha Ferreira et al. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Vanessa Rocha Ferreira, Rayssa Werneck de Castro Guilherme and Aila Tiemi Werneck de Castro da Silva. "The main impacts of law Nº 13.467 / 17 on the advocacy in justice of labor", *International Journal of Development Research*, 12, (05), 55868-55874.

INTRODUCTION

A Reforma Trabalhista instituída pela Lei nº 13.467, de 11 de novembro de 2017, entrou em vigor diante de um cenário político bastante conturbado e conflituoso da história do Brasil, no qual muitas discussões foram geradas não apenas no meio social, como também no âmbito jurídico, especialmente por direcionar modificações no Direito do Trabalho brasileiro, podendo inclusive atingir direitos e garantias mínimas dos empregados, tanto no âmbito individual como coletivo. Diante do exposto, objetiva-se demonstrar, em síntese, como atualmente tem sido a participação do advogado

trabalhista na atuação jurídica em consonância com as mudanças ocorridas por conta da Reforma Trabalhista. Outrossim, válido é disseminar a importância e a necessidade de os operadores do direito buscarem conhecer a Lei nº 13.467/17 para a construção de novos conhecimentos, habilidades e atitudes reflexivas acerca dos temas abordados em sua redação. Ademais, espera-se demonstrar os problemas atuais do judiciário, bem como as expectativas à luz da legislação trabalhista vigente em nosso país, a qual indicará com maior firmeza as práticas aqui mencionadas, para produzir, cada vez mais, uma justiça mais célere e audaz, que respeite o Estado Democrático de Direito. Para isso, discute-se a Advocacia Trabalhista, descrevendo como se encontra o cenário atual, pós-

reforma trabalhista. Aborda-se ainda acerca da capacidade postulatória e do *jus postulandi*, os quais podem favorecer àqueles que buscam seus direitos por intermédio do Poder Judiciário. Os honorários advocatícios, também, são aqui enfatizados, posto que o advogado não mais labora somente por dever moral, de forma voluntária, como ocorrera outrora, mas necessita ser remunerado por serviços prestados, conforme estabelece o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil. Tratar-se-á, também, sobre o advogado dos sindicatos laborais, sendo este um importante campo de atuação do advogado trabalhista. Por fim, far-se-á uma abordagem dos reflexos que a reforma trabalhista tem promovido em relação à redução das ações trabalhistas em rito ordinário, quanto ao acesso à justiça gratuita, à sucumbência recíproca, bem como à lide temerária e a condenação por litigância de má-fé.

A Advocacia Trabalhista: O artigo 133 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) dispõe que o advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei. Este dispositivo consagra a indispensabilidade do advogado no sentido da prática de todos os atos que conduzam à justiça, no seu sentido mais amplo e genérico. O advogado é peça fundamental na busca da efetiva prestação jurisdicional diante do Poder Judiciário de modo geral, para que se faça cumprir os ditames legais de modo justo e democrático, independentemente da área de atuação escolhida para exercer suas habilidades técnicas. Contudo, a advocacia trabalhista é especializada, com inúmeras particularidades, principalmente em razão devasta doutrina, orientações jurisprudenciais, súmulas e leis infraconstitucionais que a norteiam. O cenário atual no âmbito da Advocacia Trabalhista é algo que chama atenção após a reforma trabalhista, visto que ainda há uma resistência por parte de diversas frentes com as modificações oriundas da aprovação da lei em questão. O panorama que se terá daqui para frente será ainda mais desafiador, pois ao advogado trabalhista é dada a incumbência de defender o trabalhador ou o empregador, cuidando para que as relações jurídico-trabalhistas propiciem segurança por meio da preservação de direitos, garantias fundamentais e deveres. Observa-se que a massa popular não descarta a possibilidade da perda de direitos, alguns trabalhadores demonstram temor em acionar um advogado para reclamar judicialmente em razão disso. Por outro lado, acredita-se que os advogados que atuam para defender as empresas, certamente terão seu campo de emprego garantido, especialmente porque a partir da referida reforma poderão perceber honorários sucumbenciais. Plá Rodríguez (2000, p. 35-36) esclarece que no âmbito do Direito do Trabalho a finalidade é “[...] proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes”. Isso deve ocorrer justamente para que haja uma compensação da “[...] desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável”. Diante disto, é notório que com as mudanças no cenário atual do Direito do Trabalho, o advogado trabalhista foi surpreendido, de modo que é necessário aguardar o transcorrer da aplicação da Reforma Trabalhista para se tirar conclusões mais palpáveis acerca da questão, podendo-se antecipar, no entanto, que o desequilíbrio existente na atuação jurídica é evidente, caracterizando um momento incerto para a área em questão, o que certamente ocasionará um grande receio por parte dos advogados trabalhistas em aceitar grande parte das ações nas quais, por ventura, os trabalhadores queiram acionar a justiça. O momento exige cautela e atenção como nunca, principalmente por ocasião da apresentação dos fatos e provas, sem prejuízo da formulação correta dos pedidos pertinentes ao caso concreto perante a Justiça do Trabalho.

Capacidade Postulatória e o *Jus postulandi*: No Brasil, a legislação prevê que todo o cidadão pode acessar a Justiça, nos casos permitidos, sem a necessidade de constituir um advogado, tendo em vista a capacidade postulatória para fazer a reclamação e o acompanhamento dos processos de seu interesse, empregando-se o *jus postulandi*. É importante destacar que embora haja o fato de o *jus postulandi* conceder às partes envolvidas em um processo a probabilidade de postular, por si mesmas, diante da justiça, isso não significa que disponham de capacidade postulatória, uma vez que tal capacidade é

atribuída aos profissionais que possuem habilitação legal. Assim, o instituto do *jus postulandi* apenas permite que as partes dispensem de constituir um advogado, em certos casos autorizados pela legislação.

A respeito da capacidade postulatória, Bueno (2007, p. 404, grifos do autor) aponta quem pode exercê-la:

Por ‘capacidade postulatória’ deve ser entendida a autorização legal para atuar em juízo. Detém capacidade postulatória os advogados (públicos e privados), os defensores públicos, os membros do Ministério Público. Mesmo um indivíduo que é magistrado, quando atua em juízo como parte ou como interveniente (por exemplo, quando ele cobra uma dívida vencida, mas não paga ou quando se divorcia), precisa fazer-se representar por advogado.

A capacidade postulatória não deve, contudo, ser confundida com o “mandato” outorgado aos advogados quando a lei o exige. Tal capacidade é imanente aos profissionais indicados.

Desta feita, fica esclarecido que o fato de as partes poderem usufruir do instituto *jus postulandi*, não significa que possuam a capacidade de postular em juízo, a não ser que sejam habilitadas para tal.

Acerca do uso do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, Almeida (2008, p. 264) esclarece o seguinte:

O art. 791 da CLT atribui capacidade postulatória a empregados e empregadores. Dessa forma, eventuais embargos de terceiro devem ser firmados por advogado, salvo a hipótese de embargos opostos pelo próprio executado, na situação prevista no art. 1.046, §2º, do CPC. Embora o art. 791 da CLT faça referência a empregados e empregadores, também as partes na relação de trabalho não subordinado cujas demandas devam ser apresentadas à Justiça do Trabalho têm capacidade postulatória.

Tanto o empregado quanto o empregador podem fazer uso do instituto do *jus postulandi*, pois essa é uma garantia baseada nos princípios constitucionais do contraditório, ampla defesa, igualdade ou isonomia. Porém, mesmo esse direito se estendendo a quem quiser usufruí-lo, geralmente é a parte hipossuficiente que lança mão desse artifício, especialmente pelo fato de que a criação desse instituto se deu exatamente para que todos os desprovidos de recursos econômicos para constituir um advogado, possam se autodefender. Além disso, acredita-se que assim haja celeridade em relação aos processos. Contudo, não se pode pensar apenas nos benefícios que esse instituto apresenta, porque há também pontos negativos, uma vez que há situações nas quais é preciso uma compreensão técnica para que a lide seja resolvida e, caso a parte que optou pelo direito de usar o *jus postulandi* não esteja apta quanto a esse entendimento técnico, ficará em desvantagem e poderá perder a causa. Mesmo o instituto do *jus postulandi* tendo sido estabelecido desde 1943, quando da criação da CLT, ainda ocorrem certos desentendimentos em relação ao seu uso, uma vez que como já mencionado o artigo 133 prevê a necessidade da constituição de advogado para se ter acesso à Justiça.

Importa dizer que, havendo certo desentendimento doutrinário sobre o uso ou não do instituto *jus postulandi*, não se pode negar o fato de que ele existe, e permite, inclusive, que ocorra a postulação leiga, haja vista pessoas não alfabetizadas, sendo partes em uma contenda, possuírem a possibilidade de postular, já que esse processo pode ser realizado até verbalmente. A classe dos advogados, de certo modo, pugna pelo término do instituto em comento, por acreditar que o conhecimento técnico é indispensável para postular em juízo. Mesmo com o advento da Lei n° 13.567/17, o *jus postulandi* ainda é válido no sistema jurídico brasileiro.

Honorários Advocatícios: Desde a Roma Antiga que se tem conhecimento da presença do advogado para representar as partes litigantes em alguma causa, como explica Sodré (1991, p. 269):

[...] quando às partes litigantes era facultado se fazer representar por mandatário, denominados de procuradores ad litem, aos

quais competia defender seus interesses, integrando a relação processual como parte, e daí assumindo todos os encargos da ação.

Apesar de as partes poderem constituir advogado para defender suas causas, o pagamento de honorários não era ainda algo sistematizado, de tal forma que, por vezes, o trabalho advocatício era realizado de forma voluntária – pois faziam a interpretação pública do direito, como jurisperitos nomeados pelo imperador –, apenas pelo prestígio e pelos favores políticos que se ganhava por desempenhar tão nobre função. Porém, quando as partes remuneravam o trabalho do advogado, os valores eram tão irrisórios que os honorários de sucumbência nem ganharam corpo no Direito Romano. A princípio, o que se conhece hoje como honorário representava algo completamente diferente, pois era composto pelo conjunto dos editos – ordens, decretos – dos *magistratuspopuli romani*, cuja publicação se dava por meio de programa – *edictum* –, no princípio da judicatura, afirmando antecipadamente quais princípios norteariam os seus trabalhos ao longo da realização de suas funções. Desta feita, tem-se que apesar da existência do advogado ser antiga, só em tempos modernos é que os profissionais da advocacia passaram a ser remunerados pelo seu trabalho. Sobre isso, Cahali (1997, p. 22) esclarece que: “[...] nos tempos antigos, a civilização nos seus primórdios, dada a simplicidade do direito, do processo, dos costumes, das relações civis e comerciais, não é de surpreender-se que faltasse, ainda que mínimo, qualquer aceno ao tema dos encargos da lide”.

Ao invés de receber honorários, os advogados, que eram denominados defensores, muitas vezes recebiam presentes e o apreço da sociedade pela sublime tarefa desempenhada. Conforme Arnaut (apud MEDINA, 2016, p. 129), “[...] a designação de ‘honorários’ significa não só (etimologicamente e historicamente) que se trata de pagamento de uma dívida de honra [...], mas também que a dignidade da profissão não se compadece com o pagamento do vulgar ‘salário’”. Assim como outrora, nos tempos atuais a advocacia é considerada uma atividade muito honrosa cujo ordenamento jurídico mundial presta particular dignidade e a Lei nº 8.906/94 ratifica, em seu art. 2º, o que estabelece a CF/88 em seu art. 133, acrescentando o seguinte no § 1º: “No seu ministério privado, o advogado presta serviço público e exerce função social” (BRASIL, 1994, p. 1). Nesse sentido, pela prestação de serviços, o advogado tem direito a perceber honorários de acordo com o tipo de atividade para o qual foi contratado e, em caso de descumprimento da obrigação de contrapartida, lhe é assegurado fazer essa cobrança junto a quem lhe contratou. Os valores desses honorários não são aleatórios, visto que seguem o valor financeiro da causa em comento de acordo com a “tabela organizada pelo Conselho Seccional da OAB” (BRASIL, 1994, p. 6). Os honorários advocatícios são classificados em três categorias: 1) os honorários contratuais ou convencionais, 2) os honorários sucumbenciais e 3) os honorários fixados por arbitramento judicial. Ainda que não sendo originados da mesma estipulação, a finalidade de cada um deles é pagar pelos serviços realizados pelo advogado. Os primeiros se referem aos valores estabelecidos entre o advogado e o cliente, geralmente por escrito e com assinatura de ambos, sendo a forma pagamento acordada entre estes; os segundos se referem àquilo que o advogado receberá da parte perdedora em um dado processo, fixados pelo magistrado que regeu o processo, sendo variável de 5% a 15%, conforme estabelecido no art. 791-A da Lei nº 13.467/17, e mais, segundo o que trata no § 5º, “são devidos honorários de sucumbência na reconvenção” (BRASIL, 2017); os terceiros são honorários cujos valores serão fixados por um juiz – tendo como parâmetro a importância do trabalho realizado, o valor financeiro da questão e os percentuais estipulados na tabela já citada – em virtude da não combinação prévia entre advogado e cliente ou quando haja desacordo posterior a uma combinação verbal.

Em caso de ocorrência da terceira hipótese, o advogado deverá abdicar antecipadamente do mandato constituído pelo cliente para que outro advogado assumo o referido mandato, assim como estabelece o art. 54 do Código de Ética e Disciplina da OAB (CED): “Havendo necessidade de promover arbitramento ou cobrança judicial de

honorários, deve o advogado renunciar previamente ao mandato que recebera do cliente em débito” (RESOLUÇÃO nº 02/2015, Mimeo). Ainda sobre os honorários de que trata o art. 791-A da CLT, conforme já mencionado, tem-se que o juízo observará o grau de zelo do profissional, o lugar da prestação do serviço, a natureza e a importância da causa. Ressalta-se que os honorários sucumbenciais não estão atrelados aos convencionais, de modo que o advogado poderá receber tanto um como o outro no mesmo processo, não havendo que se falar no repasse de honorários sucumbenciais a terceiros.

Advogado de Sindicatos Laborais: A concepção de sindicato laboral está relacionada com a luta dos direitos dos trabalhadores. Por isso, os sindicatos são instituições importantes para que se construam relações de maior igualdade e justiça, posto que a ideia é se empreender a dissolução do embate que costuma existir quando se trata dos interesses entre empregadores e empregados. Segundo Delgado (2010, p. 1233), os sindicatos “[...] são entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos”. Como o empregado é considerado a parte hipossuficiente na relação de trabalho, a legislação pertinente tratou de aprofundar que seja eficaz o princípio fundamental do acesso à justiça. Por isso, um dos papéis dos sindicatos é justamente dar assistência aos empregados tanto diante das autoridades administrativas como ante a justiça, sendo essa assistência gratuita, segundo o que estabelece a Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970, assim como prevê o artigo 134 da Constituição Federal (BRASIL, 2015). O artigo 513, alínea a, da CLT prevê que os sindicatos possuem o papel de representar, tanto perante as autoridades administrativas quanto judiciárias, os interesses da classe a qual representa, relacionados ao ofício ou profissão que essa classe exerce. Essa representação não se aplica apenas a quem é associado ao sindicato, mas à categoria como um todo (BRASIL, 1943).

Sobre quem tem direito à assistência jurídica quando se trata dos sindicatos laborais, tanto a CLT quanto a Carta Magna de 1988 afirmam que, sem levar em conta o valor salarial percebido pelos associados, todos devem ser assistidos. No entanto, há uma divergência quanto a Lei nº 5.584/70, a qual estabelece que somente devem receber assistência judiciária gratuita os trabalhadores que não possuem condições financeiras de constituir um advogado ou àqueles cuja remuneração seja inferior a dois salários-mínimos legais, caso estes tenham como comprovar que prejudicarão o seu sustento e o da sua família se, porventura, tiverem que pagar um advogado para receber assistência jurídica (BRASIL, 1970). Diante do que se vê, há certo desentendimento acerca de quem poderá ou não receber assistência jurídica dos sindicatos sem ter que custear os honorários advocatícios. Resta esclarecer que advogados dos sindicatos laborais são remunerados com a receita que os sindicatos arrecadam dos filiados e, até bem pouco tempo, da contribuição sindical da categoria. Os sindicatos, porém, sofreram uma grande perda com a Reforma Trabalhista, uma vez que já não existe a obrigatoriedade da contribuição sindical compulsória, esta será facultativa. No entanto, muitos sindicatos têm se mobilizado para buscar liminares, junto à justiça, que autorizem a cobrança da contribuição sindical, mesmo sem a permissão do trabalhador. Porém, segundo Babadobulos (2018, p. 25),

[...] desde que a reforma trabalhista entrou em vigor, em novembro de 2017, a Central dos Sindicatos do Brasil (CSB) contabiliza 68 liminares que obrigam empresas a recolherem contribuição sindical dos empregados, mesmo sem autorização de todos os trabalhadores. Isso porque a contribuição, equivalente a um dia de trabalho, passou a ser facultativa e só pode ser descontada da folha de pagamento dos trabalhadores que a autorizem previamente.

Como se pode notar, é uma questão bastante difícil quando se trata de descumprir uma lei nacional por força de liminar, mesmo sem autorização expressa do empregado. Ademais, insta salientar que no dia 02 de abril de 2018, a Secretaria de Relações do Trabalho, ligada

ao Ministério do Trabalho, avalizou que se cobre o imposto sindical nos casos em que a assembleia de trabalhadores aprove (FUTEMA, 2018).

Acerca disso, Futema (2018, p. 22) cita a afirmação do advogado trabalhista Riskalla em entrevista à Revista Veja:

Não foi a intenção do legislador permitir que a cobrança fosse feita por aprovação coletiva. O objetivo era fazer com que o trabalhador que se sentisse representado por aquela entidade sindical autorizasse a cobrança. Não me parece lógico permitir a cobrança por assembleia coletiva, já que muitos não comparecem ou sequer ficam sabendo delas.

Ainda à Revista Veja, o também advogado trabalhista Costa afirmou que não concorda com as deliberações feitas em assembleia, posto que isso atingirá a todos os trabalhadores daquela categoria sem o interesse ou consentimento de todos.

Sindicatos têm se organizado para que a cobrança volte a valer de forma ampla e irrestrita. Mas quem vive nesse meio sabe que nem 1% dos trabalhadores comparecem a essas assembleias. A norma não tem poder para obrigar a cobrança da taxa (FUTEMA, 2018, p. 22).

Além disso, há outros pontos nevrálgicos na referida lei, especialmente em relação aos contratos de trabalho, posto que não será mais obrigado que o sindicato homologue a rescisão contratual de contratos assinados há mais de 12 meses, pois esse tipo de rescisão só poderá ser ocorrer com a assinatura consolidada entre patrão e empregado. Também quanto à demissão, seja individual ou coletiva, o próprio empregador poderá fazê-lo, sem que o sindicato interfira (BRASIL, 2017). Desta feita, o que se observa é que por meio da Lei nº 13.467/17 mais uma vez o advogado poderá sofrer prejuízos, posto que se os sindicatos não promoverem uma evolução, e além de perder filiados, terão maior dificuldade em conseguir novas filiações, sendo necessário um maior empenho por parte dos profissionais para lutar pelos trabalhadores e garantir-lhes seus direitos.

A Reforma trabalhista e os seus reflexos na advocacia: A sociedade na qual se vive hoje apresenta mudanças significantes, principalmente no âmbito jurídico, por isso a premente carência de regulação das relações prejudiciais através de meios mais úteis, menos constrangedores e violentos, afastando a relação instintiva e atribuindo tecnicamente a um terceiro (Estado ou indivíduo) a responsabilidade de dirimir conflitos. Francesco Carnelutti (2001, p. 53) compara o Estado a um edifício, ressaltando que a exatidão é imparcial. O referido doutrinador demonstra que o Estado e a sociedade estão continuamente em movimento, uma sociedade imóvel, como um edifício, está fora da realidade. A Reforma Trabalhista, sem dúvidas, tem promovido muitos debates e reflexões não apenas no meio social, mas também e principalmente no âmbito advocatício, pois as indagações a ela ligadas querem respostas para quais serão os seus reflexos na advocacia, pois esta é exercida visando atender as garantias dos direitos dos cidadãos. Como se acredita que somente no transcurso do tempo é que serão vistos os resultados da aplicação da referida reforma, o espaço termina sendo dedicado para realizar algumas conjecturas, pois se entende que muito mais que pensar nas pessoas, a Lei nº 13.467/17 teve como pano de fundo o mercado, contudo visando de certa forma estabelecer um equilíbrio socioeconômico, o que ainda não se sabe concretamente se prejudica ou beneficia, de alguma maneira, o campo de trabalho do advogado.

Da redução das ações trabalhistas em rito ordinário : Assevera Alexandre Freitas Câmara (2008) que “[...] a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário, lesão ou ameaça de direito”, tratando do princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, segundo o qual, fica assegurado a todo aquele que se sentir lesado ou ameaçado em seus direitos o acesso aos órgãos judiciais, não podendo a lei vedar esse acesso.

Contudo, salienta-se que este conceito amplo positivado no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, atrai demandas meramente protelatórias, sem o intento de pacificar conflitos ou obter resposta jurisdicional. À luz do direito de “ação”, o agente que pretende ingressar com a demanda, deve observar as limitações que sofrem profunda intervenção da denominada possibilidade jurídica do pedido, contudo, isto não é suficiente, pois a história acusa diversos procedimentos infundados e fora de lógica que tiveram a prestação jurisdicional, negativa ou positiva, malgrado, percebe-se que houve um desgaste, afinal, houve o emprego de tempo tanto dos servidores, quanto do juiz. De acordo com Caetano, professor de direito da PUC-SP, o Judiciário Brasileiro apresenta três problemas: excesso de processos, morosidade e falta de acesso à Justiça. Indicou ainda que, segundo dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), tramitou-se em 2012 em torno de 92 milhões de processos. Ademais, 62% das pessoas lesadas em seu direito procuram o judiciário (EUZÉBIO; FREIRE, 2014). Portanto, ficou clara a necessidade da autocomposição, cuja extensão beneficia todo o sistema judicial, protegendo a credibilidade que este possui.

Muito se tem difundido nas doutrinas nacional e estrangeira quanto à necessidade de serem pensados meios alternativos de solução de conflitos, assim entendidos os métodos ou as formas de solução de conflitos intersubjetivos que não envolvam ou, até mesmo, que dispensem, em maior ou menor grau, a participação do poder judiciário e, conseqüentemente, o exercício da função jurisdicional (BUENO, 2012, p. 48).

A esse respeito Theodoro Júnior (2016, p. 243) aduz que:

Percebe-se uma tendência uniforme do Direito Processual Civil em países de origens jurídicas romanísticas, embaladas pela nova geração de direitos sociais, as reformulações contemporâneas do processo tem procurado privilegiar a resolução dos conflitos por caminhos alternativos ao juiz togado. Estão em voga a Conciliação e a Mediação nos dias atuais. O Estado tem permitido que as partes busquem por si mesmas soluções para seus conflitos, tudo com a devida previsão legal e os respectivos mecanismos processuais.

Vários, aliás, são os meios de pacificação de conflitos adotados no ordenamento jurídico brasileiro, e todos, visando mitigar o litígio, evitando assim, a celeuma de um processo judicial demorado, bem como de maiores custos às partes. A busca pelo acesso à justiça deve aprimorar-se diariamente, trazendo os legisladores, novos meios de resolução de conflitos para que a eficácia da prestação jurisdicional alcance os menos favorecidos. Trata-se de matéria célere, formal e que carrega consigo todas as garantias de uma sentença proferida ao final de um processo comum, ora, se tal procedimento é mais simples (equiparado ao comum) logo, subtende que, tal incidência de interessados, aumentará. O Estado não pode e não deve tardar os efeitos de sua prestação jurisdicional, pois, se o faz tardiamente, poderá tal resposta, perder a eficácia justamente pela demora que o procedimento causou, seja pelo excesso, seja pela complexidade do rito. Neste diapasão, proferiu Rui Barbosa, em 1920, (1997, p. 67, grifos do autor) nos seguintes termos:

Mas justiça atrasada não é justiça, senão injustiça qualificada e manifesta. Porque a dilação ilegal nas mãos do julgador contraria o direito das partes, e, assim, as lesa no patrimônio, honra e liberdade. Os juízes tardinheiros são culpados, que a lassidão comum vai tolerando. Mas sua culpa tresdobra com a terrível agravante de que o lesado não tem meio de reagir contra o delinquente poderoso, em cujas mãos jaz a sorte do litígio pendente (escritos e discursos seletivos).

Há exigências da modernidade: tabus caem, métodos são questionados, conceitos substituídos, o mundo da ciência, do trabalho, da política e do direito, todos caminhando velozmente para mudanças de padrões sociais. Nada mais justo que a paz possa ser alcançada pelas partes, devido à efetivação de seus direitos, observando-se, as normas de nosso ordenamento jurídico. Portanto, a finalidade da

transação é justamente a de evitar que as partes recorram ao judiciário, ou, se for o caso, ponha um fim a uma demanda em curso.

A partir da entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, acredita-se que a diminuição das ações trabalhistas em rito ordinário se deverá justamente pela imposição de regras que obrigam a parte perdedora do processo ao pagamento de honorários de sucumbência à parte vencedora, assim como custos com perícia, incluindo aqueles que se beneficiam da gratuidade da justiça.

Da sucumbência recíproca: Com a Reforma Trabalhista, os honorários advocatícios, assim como a sucumbência recíproca, tornaram-se obrigatórios no processo do trabalho, não sendo admitida sequer a compensação dos honorários previstos no art. 791-A, § 3º da CLT. Sucumbência recíproca se dá quando o autor da ação vence parcialmente sua pretensão. Nesse caso, o réu também é vencedor, em parte, concomitantemente com o autor. Assim, as despesas processuais serão divididas entre ambos, fazendo-se os cálculos despendidos e repartindo-as proporcionalmente ao que cada um sucumbiu. A parte que sofreu maior sucumbência, pagará a parcela maior dos gastos. Esse é um princípio que se aplicará nos casos em que os pedidos formulados pelos trabalhadores forem julgados como improcedentes na Justiça do Trabalho. Na sucumbência recíproca, chama a atenção o modo como a Lei nº 13.467/17 tratou a situação do reclamante, mesmo se este estiver se beneficiando da justiça gratuita. Pois bem, caso o reclamante for perdedor na causa, se o magistrado fizer opção por aplicar somente os percentuais relacionados à sucumbência recíproca, o trabalhador não apenas corre o risco de perder todo o saldo a que teria direito, como também ficaria com dívida relacionada ao pagamento dos honorários, devido à compensação praticada.

Ainda, com o art. 791-A da Lei nº 13.467/17, seria permitido ao advogado penhorar créditos do empregado em outro processo, que pode ser tanto no âmbito trabalhista como de processos cíveis em geral. Pode-se simular o seguinte exemplo: o pedido do empregado totaliza R\$ 85.000,00 (oitenta mil reais), mas no julgamento consideram-se procedentes somente 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais). Caso o magistrado defina o percentual de 10% (dez por cento) a título de honorários advocatícios, cominando-os sobre o montante dos pedidos considerados improcedentes (R\$ 78.500,00), o empregado ficaria com um débito de R\$ 7.850,00 (sete mil oitocentos e cinquenta reais) relacionado aos honorários, mas o crédito que irá receber é de apenas R\$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais). Nesse sentido, no momento da compensação, ao invés de ter saldo a receber, ainda ficaria com uma dívida a ser paga no valor de R\$ 1.250,00 (mil duzentos e cinquenta reais). Nesse caso, pode-se até considerar como injusta a fixação de 10%, porque soará como uma punição pelo fato de o trabalhador ter acessado a justiça em prol de seus direitos. A punição fica subentendida justamente porque o Art. 791-A da Lei nº 13.467/17 estabelece que sejam fixados honorários que variam de 5% a 15% sobre o valor líquido apurado na sentença, do proveito econômico obtido pelo reclamante ou, não havendo a possibilidade de mensurar, sobre o valor atual da causa. Nesse caso, se o magistrado aplicasse o percentual mínimo, ou seja, 5%, o valor devido pelo reclamante seria de R\$ 3.975,00 (três mil novecentos e setenta e cinco reais), de modo que ela ainda ficaria com um crédito de R\$ 2.525,00 (dois mil quinhentos e vinte e cinco reais). Infere-se que a Reforma Trabalhista teve a intenção de impedir que o ajuizamento de ações temerárias e de pedidos inconsistentes, de modo que recairia sobre o reclamante o ônus de pagar honorários advocatícios quando da sucumbência recíproca e, nesse mesmo princípio, considera-se que o trabalhador passaria por circunstâncias injustas que violam seu direito de acesso à justiça.

No julgamento da ADI 5766, publicado no DJE nº 84, de 03 de maio de 2022, o Supremo Tribunal Federal julgou a inconstitucionalidade da cobrança de honorários do advogado e de honorários periciais do beneficiário da justiça gratuita, em caso de sucumbência (CLT, arts. 791-A, § 4º; e 790-B, caput e § 4º); bem como da utilização de créditos havidos em outros processos para fazer face a tais honorários (CLT, art. 791-A, § 4º).

[...] É inconstitucional a legislação que presume a perda da condição de hipossuficiência econômica para efeito de aplicação do benefício de gratuidade de justiça, apenas em razão da apuração de créditos em favor do trabalhador em outra relação processual, dispensado o empregador do ônus processual de comprovar eventual modificação na capacidade econômica do beneficiário.

Todavia, o Supremo Tribunal Federal manteve como válida a regra que impõe o pagamento de custas pelo beneficiário da justiça gratuita que, injustificadamente, não comparecer à audiência inicial de julgamento, previsão expressa do artigo 844, § 2º, da Lei nº 13.467/17. Por outro lado, se for o reclamante o vencedor da ação, o reclamado deverá pagar não apenas o valor do pedido do trabalhador, como também os honorários de sucumbência. Nessa circunstância, o advogado terá direito a receber tanto os honorários de sucumbência, pagos pela parte reclamada, como os honorários contratuais, pagos pelo reclamante, ambos honorários previstos nos arts. 23 e 22, §4º do Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (EAOAB), respectivamente.

Art. 23. Os honorários incluídos na condenação, por arbitramento ou sucumbência, pertencem ao advogado, tendo este direito autônomo para executar a sentença nesta parte, podendo requerer que o precatório, quando necessário, seja expedido em seu favor.

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 (BRASIL, 1994, p. 6).

No caso de ser o reclamado o vencedor da ação, o seu advogado executará os honorários de sucumbência que lhe são devidos no nos próprios autos do reclamo onde houve a fixação, segundo o que prescreve o § 1º do art. 24 do EAOAB: “A execução dos honorários pode ser promovida nos mesmos autos da ação em que tenha atuado o advogado, se assim lhe convier” (BRASIL, 1994, p. 6). Por fim, a partir da entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, as Súmulas 219 e 329 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) forma revogadas, tendo em vista que passaram a ser incompatíveis pelo fato de fazer restrições às hipóteses de cabimento da sucumbência na Justiça do Trabalho.

A lide temerária e a condenação por litigância de má-fé: Lide temerária é um termo que se costuma utilizar em qualquer processo em que há ilegalidade no ajuizamento da ação, seja por tentativa de obtenção de vantagem indevida ou por apresentação de dados falsos que conduzam o magistrado a cometer erro de julgamento, o que levará a alteração dos fatos. Isso ocorre, muitas vezes, com a conivência do advogado. Porém, o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (EAOAB), em seu art. 32, § único, estabelece o seguinte: “Em caso de lide temerária, o advogado será solidariamente responsável com seu cliente, desde que coligado com este para lesar a parte contrária, o que será apurado em ação própria”. O litigante temerário é entendido como alguém que age com imprudência, de maneira precipitada. Sobre isso Miranda (1973, p. 404/405) conceitua assim a lide temerária: “temeridade, temeritas, é a palavra usada na terminologia jurídica luso-brasileira para designar o que se pratica com imprudência, arrojo, ousadia, audacidade”. Penalmente, o advogado que é comparsa na lide temerária será submetido e responsabilizado de acordo com o Código Penal por fraude processual, patrocínio infiel e Patrocínio simultâneo ou tergiversação, respectivamente. Sobre a fraude processual, o Código Penal, em seu art. 347, estabelece o seguinte:

Art. 347 - Inovar artificialmente, na pendência de processo civil ou administrativo, o estado de lugar, de coisa ou de pessoa, com o fim de induzir a erro o juiz ou o perito:

Pena - detenção, de três meses a dois anos, e multa.

Parágrafo único - Se a inovação se destina a produzir efeito em processo penal, ainda que não iniciado, as penas aplicam-se em dobro. (VADE MECUM – MÉTODO – PENAL, 2017, p. 338).

Em relação ao patrocínio infiel, o CP faz a seguinte abordagem em seu art. 355: “Trair, na qualidade de advogado ou procurador, o dever profissional, prejudicando interesse, cujo patrocínio, em juízo, lhe é confiado: Pena - detenção, de seis meses a três anos, e multa” (BRASIL, 2017, p. 340). Rogério Lauria Tucci (1983, p. 24, grifos do autor) explica que a “lide temerária é a iniciada com dolo, culpa, ou consciência da falta de direito, com leviandade e imprudência, ou com o fim de causar injustas vexações”.

A lide, para ser considerada temerária, requer que o componente subjetivo presente na ação processual deva ser dolo ou falta grave, do contrário, se a falta for leve, não se caracterizará como tal, conforme a argumentação de Nery Júnior (1999, p. 424):

o procedimento temerário pode provir de dolo ou culpa grave, mas não de culpa leve [...]. A mera imprudência ou simples imperícia não caracteriza a lide temerária, mas sim a imprudência grave, a imperícia fruto de erro inescusável, que não permitem hesitação do magistrado em considerar ter havido má-fé [...].

A partir disso, entende-se que constatada a má-fé já se confirma a existência da lide temerária, posto que assim se classifica tudo o que é feito tomando por base a maldade, ou seja, a má intenção, não sendo acatado legalmente atos dessa natureza. Constatada a litigância de má-fé, o autor, segundo o art. 79 do CPC, “responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como autor, réu ou interveniente” (BRASIL, 2015a, p. 08). Independente de qual desses sujeitos pratica a má-fé, serão considerados ativos nesse ato processual, devendo receber sanções quando constatada a referida prática.

No Código de Processo Civil, Lei n° 13.105/15, está estabelecido conceitualmente quem é o litigante de má-fé (BRASIL, 2015a, p. 08):

Art. 80. Considera-se litigante de má-fé aquele que:
I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
II - alterar a verdade dos fatos;
III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
VI - provocar incidente manifestamente infundado;
VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Portanto, qualquer que se encaixar nas prerrogativas acima será considerado litigante de má-fé e, como tal, o magistrado poderá aplicar sanções – pagamento de multas – levando em conta o que determina o art. 81 do referido Código (BRASIL, 2015a, p. 08).

Art. 81. De ofício ou a requerimento, o juiz condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a um por cento e inferior a dez por cento do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

Portanto, o praticante da litigância de má-fé está sujeito a pagar não apenas multa, como também indenizar àquele contra quem agiu na tentativa de tirar proveito a partir do uso do Poder Judiciário. Segundo o que apregoa Ovídio Araújo Baptista da Silva (2000, p. 123, grifos do autor), “[...] o que a lei pune não é a afirmação da existência de fato não verdadeiro, e sim a ‘alteração da verdade’, salvo se a afirmação fora feita com intenção fraudulenta, com o fim de obter resultado ilícito”. No entanto, antes de condenar alguém por litigância de má-fé, é preciso que se faça a constatação da existência de que algum dos requisitos do art. 80 do CPC/15, que aquele a quem

se suspeita de ter agido de má-fé seja dado o direito de se defender e, finalmente, que a postura da parte acusada provoque prejuízo processual a outra parte. Um aspecto imprescindível a ser focado aqui é que nem sempre um erro cometido pelo litigante ou até mesmo uma culpa, poderá ser classificado como litigância de má-fé, tendo em vista o que João Batista Lopes esclarece (1997, p. 130): “[...] às vezes, as divergências entre os fatos e as alegações decorrem de erro da parte ou, mesmo, de falta de cuidado (negligência), situações que não caracterizam litigância de má-fé”. É imperioso afirmar que a boa-fé processual, a cooperação e a verdade real sejam primadas para que os direitos e garantias fundamentais sejam preservados e devidamente concretizados, por ser expressão de justiça.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a entrada em vigor da Lei n° 13.467/17 desde 11 de novembro de 2017, a chamada Lei da Reforma Trabalhista, muitas mudanças foram impostas na legislação trabalhista, inserindo diversas inovações na esfera do direito processual e do direito material. Verifica-se que algumas das mudanças provocadas pela Reforma retrocederam no âmbito dos direitos fundamentais, como é o caso do direito de acesso à jurisdição previsto no art. 5º, XXXV da Constituição Federal. De acordo com o estudo realizado, entende-se que o acesso à justiça pode lançar mão de métodos extrajudiciais de solução de conflitos, sendo estes excelentes instrumentos por deliberar acerca dos interesses de duas partes, que de maneira facultativa e por vontade própria, podem eleger algum dos métodos disponíveis, dos quais os mais utilizados são arbitragem, conciliação, comissões de conciliação prévia e a mediação, contudo deve-se ter muita cautela para salvaguardar direitos indisponíveis. Um aspecto considerado favorável ao advogado trabalhista, a partir da Reforma, é que nas demandas processuais do trabalho, fica garantido a estes o recebimento de honorários de sucumbência, uma vez que o art. 791-A da CLT é autoexecutável e dispensa regulamentação. Na Consolidação das Leis do Trabalho, a litigância de má-fé foi incluída nos artigos de 793-B a 793-D, sendo indicadas sanções aplicáveis tanto às partes envolvidas no processo como às testemunhas que faltarem com a verdade dos fatos ou que forem omissas na apresentação dos fatos imprescindíveis para que a causa seja julgada corretamente. Diante do estudo realizado, muitos foram os pontos observados que modificaram o exercício da advocacia na justiça do trabalho. As mudanças ocorridas impactaram a todos os envolvidos em lides trabalhistas: advogado, empregado e empregador, no entanto, não restam dúvidas de que o empregado/reclamante será o mais afetado, especialmente quando se imputa a ele arcar com os honorários advocatícios sucumbenciais diante da perda de uma ação processual, ainda que ele esteja gozando do direito à gratuidade da justiça. Isso deixa margem para que o trabalhador, mesmo tendo seus direitos negligenciados, não busque na justiça aquilo a que lhe é devido. Diante do estudo realizado, conclui-se que a Reforma Trabalhista tem pontos positivos, principalmente por legalizar certas práticas que já ocorriam no mercado de trabalho há muito tempo, mas também tem pontos negativos e, por isso, é passível de muitas discussões até hoje.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Cleber Lúcio de. Direito Processual do Trabalho. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.
- ARNAUT, Antonio. MEDINA, Paulo Roberto de Gouvêa. Comentários ao Código de Ética e Disciplina na OAB: análise do Código de 2015, pelo relator do anteprojeto e da sistematização final do texto. Rio de Janeiro: Forense, 2016.
- BABADOBULOS, Tatiana. Por meio de liminares, sindicatos conseguem manter contribuição anual. 28/03/2018. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/por-meio-de-liminaressindicatos-conseguem-manter-contribuicao-anual/>. Acesso em: 02 abr. 2018.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934). Rio de Janeiro, DF: Casa Civil; Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1934.

- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Contém as emendas constitucionais posteriores. Brasília, DF: Senado, Coordenação de Edições Técnicas, 2015.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 96/2017 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008. Brasília, DF: Senado, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.
- BRASIL. Constituição (1988). Governo Provisório. Decreto nº 1.030, de 14 de Novembro de 1890. Rio de Janeiro/DF: Justiça no Distrito Federal, 1890.
- BRASIL. Constituição (1988). Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950. Brasília: Casa Civil; Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1950.
- BRASIL. Constituição (1988). Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília: Casa Civil; Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2015a.
- BRASIL. Constituição (1988). Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília: Casa Civil; Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2017.
- BRASIL. Constituição (1988). Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970. Brasília: Casa Civil; Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1970.
- BRASIL. Constituição (1988). Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994. Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil. Brasília: Casa Civil; Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1994.
- BUENO, Cassio Scarpinella. Curso Sistematizado de Direito Processual Civil: Teoria Geral do Direito Processual Civil. São Paulo: Saraiva, 2007.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr. 2010.
- EUZÉBIO, Gilson Luiz; FREIRE, Tatiane. Ministério da Justiça aponta três principais problemas do Judiciário – 2014. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/61341-ministerio-da-justica-aponta-tres-principais-problemas-do-judiciario>. Acesso em 01 mar. 2018.
- FUTEMA, Fabiana. Ministério do Trabalho dá aval para cobrança de imposto sindical. 02/04/2018. <https://veja.abril.com.br/economia/ministerio-do-trabalho-da-aval-para-cobranca-de-imposto-sindical/>. Acesso em: 02 abr. 2018.
- LOPES, João Batista. O Juiz e a Litigância de Má-Fé. Revista dos Tribunais, São Paulo, n.º 740, 1997.
- MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários à CLT. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- MIRANDA, Pontes de. Comentários ao Código de Processo Civil. Brasília: Forense, 1973. Tomo I.
- NERY JUNIOR, Nelson. Princípios do processo civil na constituição federal. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.
- RESOLUÇÃO Nº 02/2015, Aprova o Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB. Brasília: Ordem dos Advogados do Brasil; Conselho Federal.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios do Direito do Trabalho. 3. ed. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000.
- SILVA, Ovídio Araújo Baptista. Comentários ao Código de Processo Civil. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000. v. I.
- SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADI nº 5766. Relator: Ministro Roberto Barroso. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>. Disponível em: 03 mai. 2022.
- THEODORO JÚNIOR, Humberto. Curso de Direito Processual Civil. Vol. I. 57. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.
- TUCCI, Rogério Lauria. Temas e Problemas de Direito Processual. São Paulo: Saraiva, 1983.
- VADE MECUM – MÉTODO – PENAL. Organização Equipe Método. 5. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2017.
