

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC**

**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**FERNANDO GOMES DE FÁVERI**

**A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA APRECIÇÃO DAS  
DEMANDAS RELATIVAS À COBRANÇA E EXECUÇÃO DE HONORÁRIOS  
ADVOCATÍCIOS CONTRATUAIS À LUZ DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº  
45/2004**

**CRICIÚMA**

**2012**

**FERNANDO GOMES DE FÁVERI**

**A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA APRECIÇÃO DAS  
DEMANDAS RELATIVAS À COBRANÇA E EXECUÇÃO DE HONORÁRIOS  
ADVOCATÍCIOS CONTRATUAIS À LUZ DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº  
45/2004**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado  
para obtenção do grau de Bacharel no Curso  
de Graduação em Direito da Universidade do  
Extremo Sul Catarinense – UNESC

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Msc. Márcia Andréia Schutz  
Lírio Piazza

**CRICIÚMA**

**2012**

**FERNANDO GOMES DE FÁVERI**

**A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA APRECIÇÃO DAS  
DEMANDAS RELATIVAS À COBRANÇA E EXECUÇÃO DE HONORÁRIOS  
ADVOCATÍCIOS CONTRATUAIS À LUZ DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº  
45/2004**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Direito Processual do Trabalho.

Criciúma, 06 de dezembro de 2012.

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. Esp. Márcia Andréia Schutz Lirio Piazza – Especialista - UNESC - Orientador

Prof. Morgana Cardozo de Farias - Especialista - UNESC

Prof. Raquel de Souza Felício - Especialista - UNESC

**Dedico este trabalho à minha família, pelo apoio e confiança demonstrados. Aos amigos, pelo auxílio prestado. Aos meus professores, pela disposição em ensinar. À minha orientadora, que não mediu esforços para me ajudar a tornar este caminho mais fácil de ser percorrido.**

## **AGRADECIMENTOS**

Meus sinceros agradecimentos a todas as pessoas que contribuíram para a elaboração e conclusão deste trabalho, em especial aos meus pais José Fernando e Maria Zuleide, à minha irmã Gabriela, às minhas amigas Maristela e Graziela, à minha orientadora Márcia e às professoras Morgana e Raquel. Tenham certeza de que vocês contribuíram de modo especial para o meu sucesso nesta fase e para meu crescimento como pessoa. Sou o resultado da confiança e da força de cada um de vocês. Por tudo isso, eu agradeço a Deus.

**“O prazer no trabalho aperfeiçoa a obra”.**

**Aristóteles**

## RESUMO

Através de um método de abordagem dedutivo, numa pesquisa teórica, bibliográfica e qualitativa, este trabalho traz uma análise da Emenda Constitucional nº 45/2004 que alterou a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar "outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei", ampliando a competência material da Justiça do Trabalho também às relações de trabalho, e não apenas às de emprego. Desta forma, os honorários advocatícios já não seriam devidos no processo trabalhista. A CLT, no entanto, não os disciplina e as leis específicas só os prevêm para a assistência judiciária. A inexistência de regulamentação legal específica sobre o assunto trouxe grande divergência jurisprudencial e doutrinária embasadas em argumentações divergentes ao alegar a índole consumerista dos serviços prestados, ou até mesmo a natureza civil, com base no direito civil contratual. Até a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, os honorários advocatícios somente seriam devidos na hipótese do art. 14 da Lei nº 5.584/1970, em que não decorreriam da mera sucumbência e nem seriam destinados ao advogado, e sim ao sindicato que prestou assistência judiciária ao trabalhador. A manutenção deste entendimento passou então a ser objeto de questionamento entre os diversos Tribunais Regionais do Trabalho.

**Palavras-chave:** Honorários advocatícios. Relação de trabalho. Justiça do Trabalho.

**LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

art.	Artigo
atual.	Atualizada
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
Des.	Desembargador
EC	Emenda Constitucional
Ed.	Edição
nº	Número
Rel.	Relator
rev.	Revista
STJ	Superior Tribunal de Justiça
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
v.	Volume



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO .....</b>	<b>12</b>
2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS .....	12
1.2 CONCEITOS FUNDAMENTAIS.....	17
<b>2.2.1 Relações de trabalho, emprego e consumo .....</b>	<b>20</b>
2.3 COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	23
2.4 EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45/2004.....	27
<b>3 EXECUÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO .....</b>	<b>30</b>
3.1 CONCEITO .....	30
3.2 TÍTULOS PASSÍVEIS DE EXECUÇÃO .....	32
3.3 REQUISITOS DA EXECUÇÃO .....	36
3.4 LEGITIMIDADE ATIVA E PASSIVA NA EXECUÇÃO .....	38
<b>4 COMPETÊNCIA PARA APRECIÇÃO DAS DEMANDAS RELATIVAS À COBRANÇA E EXECUÇÃO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS CONTRATUAIS .....</b>	<b>42</b>
4.1 DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS CONTRATUAIS .....	42
4.2 DAS CONSEQUÊNCIAS DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº45/2004.....	44
4.3 ENTENDIMENTO DOUTRINÁRIO .....	46
4.4 ENTENDIMENTO E DIVERGÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS .....	49
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>57</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>59</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Anteriormente à publicação da Emenda Constitucional nº 45/2004, nem toda espécie de trabalho era tutelado pela Justiça do Trabalho, restando sua competência adstrita à relação de emprego, que é considerada pela doutrina uma espécie de relação de trabalho, incumbindo à justiça comum a resolução de diversos dissídios, para os quais se mostrava morosa, formalista e onerosa. (LIMA FILHO, 2005)

Foi a referida Emenda Constitucional que proporcionou uma verdadeira Justiça do Trabalho ao consagrar que esta era competente para apreciar os dissídios decorrentes da relação de emprego, onde ocorre um vínculo de natureza privada, e também da relação de trabalho, onde o vínculo pode ser de natureza pública ou de natureza privada. (MARTINS, 2011)

Além disso, a Constituição também passou a outorgar à Justiça do Trabalho a competência material derivada, prevista no inciso IX do art. 114, da Constituição Federal, segundo o qual também compete à Justiça do Trabalho processar e julgar outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

O objetivo principal deste trabalho visa estudar a competência material da Justiça do Trabalho para apreciação das demandas relativas à cobrança e execução de honorários advocatícios contratuais após a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004.

Até a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, os honorários advocatícios somente seriam devidos na hipótese do art. 14 da Lei nº 5.584/1970, em que não decorreriam da mera sucumbência e nem seriam destinados ao advogado, e sim ao sindicato que prestou assistência judiciária ao trabalhador.

A manutenção deste entendimento passou então a ser objeto de questionamento entre os diversos Tribunais do Trabalho. Tal inconsistência entre os órgãos trabalhistas gera insegurança jurídica, e por isso, merece enfoque especial na busca de um entendimento uno, que vise alcançar a plenitude da Justiça do Trabalho almejada pelo legislador ao trazer no inciso IX do art. 114 da Constituição Federal a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar "outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei" (BRASIL, 2012).

No presente trabalho, pretende-se analisar as divergências doutrinárias e jurisprudenciais sobre o tema em análise, apresentando-se, inicialmente, uma abordagem geral sobre a competência material da Justiça do Trabalho e sua ampliação após a EC nº 45/2004, com as discussões doutrinárias quanto às relações de emprego, trabalho e de consumo, inclusive analisando a execução no âmbito da justiça especializada, tudo isso de forma a embasar as argumentações divergentes ao alegar a índole consumerista ou trabalhista dos serviços advocatícios prestados

## 2 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Inicialmente, deve-se entender o termo competência, evitando-se as dúvidas advindas da sua interpretação na lei processual.

Neste aspecto, o doutrinador PEIXOTO (1998) coloca que a competência é atribuição do Estado, através de seus órgãos próprios, para exercer a sua jurisdição; por sua vez, jurisdição é o exercício da autoridade do Estado, na solução dos conflitos dos seus cidadãos, pondo fim a questões que estes lhe apresentam – com autoridade, através do processo.

Hoje, de maneira geral, a competência da Justiça do Trabalho está definida pelo art. 114 da Constituição da República Federativa Brasileira, de 1988, tanto em razão da matéria quanto da pessoa, ampliada posteriormente pela Emenda Constitucional nº 45, publicada no Diário Oficial de 31 de dezembro de 2004. (LEITE, 2011)

No tocante à Justiça do Trabalho, é importante destacar que sua institucionalização apresentou uma transformação de organizações, inicialmente, não estatais ou administrativas com poderes de decisão, em órgãos jurisdicionais, integrantes do poder judiciário. (NASCIMENTO, 2003)

Foram criados, em 1932, órgãos administrativos que funcionaram mal e foram reformados nos anos de 1939 e 1940. Esta passou a integrar o poder Judiciário em 1946. (GIGLIO; CORREA, 2007)

Dessa forma, verificou-se um processo de gradativo desenvolvimento da Justiça do Trabalho brasileira, que começou a formar sua estrutura básica ainda no âmbito administrativo, e evoluiu ao âmbito judiciário, no decorrer dos tempos.

### 2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS

A história da Justiça do Trabalho brasileira se confunde com a origem e a evolução do Direito Processual do Trabalho, uma vez que estes se desenvolveram de forma concomitante. A Justiça do Trabalho é um ramo especializado do Poder Judiciário que possui atribuições constitucionais para dirimir os conflitos individuais e coletivos no âmbito da relação de trabalho. (GAMBA, 2006)

Em um breve esboço histórico acerca do surgimento e evolução do Direito Processual do Trabalho no Brasil, NASCIMENTO (2003) coloca que a história

do Direito Processual do Trabalho passou por três fases distintas. Na primeira fase há três períodos de institucionalização, todos caracterizados por uma feição administrativa de solução dos conflitos trabalhistas. A segunda fase é marcada pela constitucionalização, e a terceira fase pela consolidação da Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário. Por fim, surge a fase contemporânea, que se inicia no final do século XX e tem como problema central a efetividade do processo do trabalho.

Sobre as fases de evolução do Direito Processual do Trabalho, indicadas por NASCIMENTO, outros doutrinadores trazem ainda mais elementos que indicam o processo gradativo de desenvolvimento da Justiça do Trabalho brasileira.

Segundo LEITE (2011), a primeira fase histórica mencionada por NASCIMENTO, seria composta de três períodos, em que o primeiro é representado pelos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, instituídos em 05 de novembro de 1907, através da Lei nº 1.637, onde os processos de conciliação seriam regulados pelo Regimento Interno dos Conselhos, e a arbitragem seria concernente ao Direito Comum, embora ambos fossem facultativos. Estes foram os primeiros órgãos criados para a solução dos conflitos trabalhistas. Esses Conselhos, porém, não chegaram a ser implantados.

O segundo período remontaria ao ano de 1922, em que a primeira experiência de institucionalização de um órgão especializado para a resolução de litígios trabalhistas surgiu no Estado de São Paulo, através dos Tribunais Rurais, instituídos pela Lei Estadual nº 1.869, de 10 de outubro de 1922, compostos pelo Juiz de Direito da comarca, um representante dos trabalhadores e outro dos fazendeiros. Esses tribunais tinham a competência de decidir litígios decorrentes da interpretação e execução dos contratos de serviços agrícolas, no valor de até 500 mil réis. No entanto, não apresentou resultados satisfatórios, na prática. Esses tribunais possuem importância de cunho histórico, devido à sua peculiaridade no julgamento de questões trabalhistas rurais. (GIGLIO; CORREA, 2007)

Ainda relativo ao segundo período, traz MALTA (2002) que em 1932 surgiram as Comissões de Conciliação, instituídas pelo Decreto nº 21.396, e as Juntas de Conciliação e Julgamento, trazidas pelo Decreto nº 22.132, aquelas para comporem os dissídios coletivos, com previsão de laudos arbitrais à falta de acordo, e estas para resolverem os dissídios individuais, sendo sindicalizados os empregados, exigência que desapareceu com a Carta de 1934, e cujas decisões

permitted recourse to the Ministry of Labor and were executed in the Common Justice, however, in a delayed and with constant annulments.

Beyond this, MALTA (2002) clarifies that the Juntas were composed of a judge president (impartial) and two classist judges: one representative of employees and one representative of employers, in addition to two substitutes chosen on the basis of lists sent by unions and associations to the National Department of Labor.

Regarding the Mixed Conciliation Commissions and the Juntas of Conciliation and Judgment, LEITE (2011, p. 123):

[...] the first ones had competence to conciliate collective disputes, or, if demands were submitted, only to conciliate. It was the Juntas of Conciliation and Judgment that had competence to conciliate and judge individual disputes between workers and employers. In that period, other non-judicial bodies with decision-making powers emerged, such as the Juntas that functioned before the Maritime Labor Delegations (1933) and the National Council of Labor (1934).

Nevertheless, the government recognized that the referred Juntas of Conciliation did not bring the expected results and that the execution of their decisions in the ordinary judiciary was hindered by obstacles that discouraged the parties and made the processes inefficient. (MALTA, 2002)

After this first phase, scholars present that the Labor Justice entered a period of constitutionalization, inserting itself in the second historical phase proposed by NASCIMENTO.

Secondly, LEITE (2011), the second historical phase remounts to the Constitutions of 1934 and 1937, which expressly placed the Labor Justice under the Judiciary, although as a non-integral body of the Judiciary.

It is important to emphasize that the Brazilian Constitutions of 1934 and 1937 expressly placed the Labor Justice under the Judiciary, but as a merely administrative body that did not integrate the Judiciary.

The Constitution of 1934, in its art. 122, did not use the word competence, but provided that, to settle disputes between employees and employers, the Labor Justice would be established, or, in other words, an indirect indication of the competence of the Labor Justice. In a similar manner, the Constitution of 1937 established in its art. 139 that the Labor Justice would be

instituída para dirimir conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social. (MARTINS, 2011)

Após a outorga da Constituição de 1937, muito se discutiu acerca da natureza administrativa ou judiciária da Justiça do Trabalho, concluindo a maioria dos doutrinadores pela última das posições. No entanto, como apenas os trabalhadores sindicalizados tinham acesso a esses órgãos, a Justiça do Trabalho acabava por atender uma minoria, além de não apresentar boa organização. (GIGLIO; CORREA, 2007)

Neste período histórico, entre as Constituições de 1934 e de 1937, surgiu o debate entre Waldemar Ferreira e Oliveira Vianna, a respeito do poder normativo da Justiça do Trabalho:

Para Waldemar Ferreira, a atribuição dos juízes do trabalho para criar normas e condições nos dissídios coletivos contrariava princípios constitucionais, mormente o princípio da separação dos Poderes, já que somente ao Legislativo competia criar normas gerais e abstratas destinadas a pessoas não identificadas. Contestando tal posição, Oliveira Vianna sustentava a competência normativa da Justiça do Trabalho, arrimando-se, sobretudo, na escola sociológica do direito e no jus-realismo estadunidense, no sentido de que o juiz teria a função criativa e de colaborar na construção de normas jurídicas, não se limitando a ser mero intérprete gramatical dos textos legais. (LEITE, 2011, p.124)

O reconhecimento da Justiça do Trabalho como órgão integrante do Poder Judiciário dá início à terceira fase histórica do Direito Processual do Trabalho mencionada por NASCIMENTO.

Segundo LEITE (2011), neste período, a Justiça do Trabalho passou a ser composta pelos órgãos do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e das Juntas ou Juízes de Conciliação e Julgamento.

O terceiro período histórico inicia com a Revolução de 1939, que prometia uma profunda reforma nas relações de trabalho, em que o governo Getúlio Vargas promulgou grande número de leis trabalhistas. (GIGLIO; CORREA, 2007)

Tal reforma, conforme traz GAMBA (2006), iniciou com o Decreto nº 1.237, de 02 de fevereiro de 1939, que elevou a Justiça do Trabalho a órgão autônomo, não somente em relação ao Poder Executivo, mas também à Justiça Comum. Deste modo, suas decisões seriam executadas no próprio processo, não havendo necessidade de ingresso na Justiça Comum. Criaram-se a Procuradoria da

Justiça do Trabalho, que funcionava junto ao Conselho Nacional do Trabalho, e procuradorias regionais.

Nesse momento, inicia-se um processo de integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário. Sobre este aspecto, observa NASCIMENTO (2006, p.50):

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 assume especial significado. O Estado, intervindo na ordem econômica e social, não pode limitar-se a dispor sobre 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.

Tal processo histórico apresentou-se de forma mais objetiva no ano de 1946, em que o Decreto Lei nº 9.797, de 09 de setembro de 1946, antecipando-se à Constituição de 1946, organizou a Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário, e conferiu aos juízes togados trabalhistas as garantias inerentes à magistratura (inamovibilidade, irredutibilidade de vencimentos e vitaliciedade). A Constituição de 1946 elevou ao patamar constitucional a organização da Justiça do Trabalho e estabeleceu claramente no artigo 94, inciso V que os tribunais e juízes do trabalho passavam a pertencer ao Poder Judiciário da União. (GAMBA, 2006)

Sobre a competência, a referida Constituição de 1946, em seu art. 123, trazia que competia à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e as demais controvérsias oriundas de relações de trabalho regidas por legislação específica. No entanto, os dissídios relativos aos acidentes de trabalho ainda eram de competência da justiça ordinária. (MARTINS, 2011)

A partir de então, passou-se a verificar uma evolução acerca da competência da Justiça do Trabalho. Conforme MARTINS (2011), a Constituição de 1967 dispusera que a Justiça do Trabalho tinha competência para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e as demais controvérsias oriundas de relações de trabalho regidas por lei especial. Ainda segundo o autor (p. 91):



Em 1969, a Emenda Constitucional nº 1 mencionara que a Justiça do Trabalho tinha competência para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e, mediante lei, outras controvérsias oriundas da relação de trabalho. A Emenda Constitucional n.º 7, de 1977, acrescentara a expressão “salvo exceções estabelecidas na Lei Orgânica da Magistratura Nacional”. Além disso, também passou-se a estabelecer que os funcionários celetistas da União, suas Autarquias e Empresas Públicas Federais, teriam que propor ação na Justiça Federal, e não na Justiça do Trabalho.

Posteriormente, a Emenda Constitucional nº 24, de 1999, devidamente regulamentada pelo Tribunal Superior do Trabalho, extinguiu a representação classista da Justiça do Trabalho. As antigas Juntas de Conciliação e Julgamento passaram a denominar-se Varas do Trabalho, com apenas um juiz. (MALTA, 2002)

Já a Constituição de 1988 trouxe, originalmente, em seu art. 144, um sentido mais amplo ao estabelecer a competência da Justiça do Trabalho para solucionar controvérsias entre trabalhadores e empregadores, e não mais entre empregados e empregadores. Dessa forma, originalmente, tratava da competência em razão das pessoas. Já a Emenda Constitucional nº 45, aplicada ao mencionado artigo, sobre a qual se abordará mais adiante, a relação de trabalho passou a ser critério principal, ampliando sua competência material. (MARTINS, 2011)

Por fim, conforme LEITE (2011), a fase contemporânea está relacionada ao problema político econômico, social e jurídico da multiplicação dos conflitos trabalhistas, que acaba gerando a necessidade de instaurar uma nova cultura humanística entre os juristas e os operadores do Direito Processual do Trabalho, o que traz que o processo deve propiciar a concretização dos direitos humanos, que são os direitos sociais dos trabalhadores.

## 2.2 CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Primeiramente, é necessário esclarecer alguns conceitos fundamentais que permitirão entender a definição e o funcionamento da Justiça do Trabalho.

Quanto ao Direito Processual do Trabalho, *mister* se faz diferenciá-lo dos demais ramos de direito processual. Segundo LEITE (2011, p. 92), a diferença fundamental se faz:

[...] no ramo da ciência jurídica, constituído por normas, princípios, regras e instituições próprias, que tem por objeto promover a pacificação justa dos conflitos individuais, coletivos e difusos decorrentes direta ou indiretamente

das relações de emprego e de trabalho, bem como regular o funcionamento dos órgãos que compõem a Justiça do Trabalho.

Outro conceito fundamental ao entendimento do funcionamento da Justiça do Trabalho brasileira é o de jurisdição, a qual, segundo o doutrinador LEITE (2011) trata-se de poder, função e atividade determinada pela Constituição da República ao Poder Judiciário, conferindo a este dizer o direito aos casos concretos a ele submetidos.

A competência, portanto, seria parte da jurisdição. Sobre esta, traz MARTINS (2011) que deve possuir interpretação restritiva, e não extensiva. O autor coloca ainda que (p.96):

A competência é uma parcela da jurisdição dada a cada juiz. É a parte da jurisdição atribuída a cada juiz, ou seja, a área geográfica e o setor do direito em que vai atuar, podendo emitir suas decisões. Consiste a competência na delimitação do poder jurisdicional. É, portanto, o limite da jurisdição, a medida da jurisdição, a quantidade da jurisdição. [...] Competência é a determinação jurisdicional atribuída pela Constituição ou pela lei a um determinado órgão para julgar certa questão.

É através da lei que se estabelece a competência, quando esta fixa os limites institucionais de atuação dos órgãos. Com efeito, a doutrina estabelece diferentes critérios para determinar a competência da Justiça do Trabalho.

Um destes critérios ocorre em razão do lugar – que indica o local onde deverá ser ajuizada a demanda judicial e delimita o território onde o juiz exerce sua atividade, estabelecido por Lei Federal; material – que trata da matéria a ser demandada em juízo, servindo de base para delimitar sobre qual órgão incidirá a competência; pessoal – que trata dos indivíduos figurantes no processo, onde a competência é definida em virtude da pessoa que será parte na causa, ou seja, entre trabalhadores e empregadores; e funcional – diz respeito à função desempenhada pelos juízes na Justiça do Trabalho, onde a função primária específica de cada órgão serve de base para dividir a competência por sua especificidade. (MARTINS, 2011)

Na Justiça do Trabalho, é importante ainda destacar o entendimento doutrinário quanto à execução da sentença trabalhista.

Neste aspecto, traz LEITE (2011), que no processo do trabalho, as sentenças que contêm obrigações de fazer, não fazer, entregar e pagar quantia certa sempre foram executadas nos mesmos autos e perante o mesmo juízo. Duas

correntes doutrinárias se apresentam a respeito da natureza jurídica da execução da sentença trabalhista. A primeira diz que esta se trata de um processo, pois tem início com a instauração de um novo processo de execução de título judicial. A segunda sustenta que a execução trabalhista é uma fase do processo de conhecimento (LEITE, 2011).

Sobre a execução na Justiça do Trabalho, traz o art. 846 da CLT (BRASIL, 2012):

Art. 876. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executada pela forma estabelecida neste Capítulo. Parágrafo único. Serão executadas *ex-officio* as contribuições sociais devidas em decorrência de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido.

Dessa forma, executa-se o título judicial, proveniente de sentença. A execução de título extrajudicial não tinha previsão legal no processo trabalhista, porém, com a Lei n. 9.958/2000, a Justiça do Trabalho passa a ter competência também para executá-los, sob a única exigência de vinculação à matéria, ou seja, deve decorrer de relação de emprego. (CARRION, 2010)

Ainda sobre a execução, trazem os arts. 877 e 877-A da CLT (BRASIL, 2012):

Art. 877 - É competente para a execução das decisões o Juiz ou Presidente do Tribunal que tiver conciliado ou julgado originariamente o dissídio.

Art. 877-A - É competente para a execução de título executivo extrajudicial o juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria.

Dessa forma, conforme traz o doutrinador SAAD (2007), no processo trabalhista, são títulos executivos as decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo e os acordos não-cumpridos. Sentença transitada em julgado tem a forma executiva em si mesma, se o devedor não a cumprir voluntariamente. A Lei n. 9.958/2000 incluiu no rol dos títulos executivos os chamados de extrajudiciais.

### 2.2.1 Relações de trabalho, emprego e consumo

Definidos os conceitos fundamentais relativos ao direito processual trabalhista, passa-se a analisar a definição das relações de trabalho, emprego e consumo. Sobre este assunto, conferiu o inciso I, do artigo 114 da Constituição Federal (BRASIL, 2012), que “as ações oriundas da relação de trabalho”, e o inciso IX “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho”, são competência da Justiça do Trabalho. Diferente da relação de emprego, como existente no texto anterior, atualmente, por força da atual Emenda Constitucional, consta a expressão relação de trabalho, o que é mais ampla e genérica, não se restringindo, apenas, aos julgamentos dos conflitos entre empregado e empregador.

Inicialmente, cumpre destacar que a Constituição Federal conferiu ao trabalho o fundamento da ordem econômica e da ordem social, conforme expressa MORAES (2004), ao colocar que é através do trabalho que o homem garante sua subsistência e o crescimento do país, de forma que a proteção ao trabalho não engloba somente o trabalhador subordinado, mas também o autônomo e o empregador, enquanto empreendedor.

Neste sentido, é importante diferenciar relação de trabalho e relação de emprego, conforme traz o doutrinador DELGADO, (2007, p. 285):

A relação de trabalho tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. [...] A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configurada. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes.

Este entendimento também é compartilhado por NASCIMENTO (2003), o qual interpreta que a expressão relação de trabalho é gênero e comporta diversos tipos de relação jurídica nas quais uma pessoa física presta sua atividade profissional para outra, empresa ou não, como o trabalho autônomo e o trabalho

eventual, cujas ações vêm sendo julgadas pela Justiça Cível, o que contraria a lógica de um sistema.

Em complemento a tal distinção, NASCIMENTO (2003) coloca ainda que a relação de emprego pode ser conceituada como a relação jurídica de natureza contratual, tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado, cujo vínculo obrigacional é resultante do contrato individual de trabalho.

Segundo a CLT (BRASIL, 2012), em seu art. 2º, *caput*, empregador é considerado a “empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Em contrapartida, segundo o art. 3º, *caput*, da CLT, empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Sobre a relação de trabalho, traz SAAD (2007) que esta é uma relação jurídica que une uma pessoa, titular de um direito, ao objeto neste mesmo direito, ou seja, é o vínculo jurídico que serve de causa aos direitos e obrigações do prestador de serviços e do tomador destes. O núcleo da relação de trabalho é a prestação de serviços contínuos ou não, e subordinados ou não, objeto de um contrato bilateral em que o prestador de serviço se obriga a realizar uma atividade sob certas condições, mediante retribuição pecuniária.

No que diz respeito à relação de emprego, SAAD (2007) acrescenta que esta é uma das espécies do gênero relação de trabalho cuja característica básica é a subordinação jurídica de quem presta serviço contínuo.

Ainda quanto à relação de emprego, é importante frisar que nesta ocorre um vínculo de natureza privada, enquanto na relação de trabalho pode tanto ocorrer um vínculo de natureza pública, como de natureza privada, entre o trabalhador autônomo e os eventuais com o tomador de serviços. (MARTINS, 2011)

Sobre a relação de trabalho, acrescenta-se que esta apresenta é um vínculo necessariamente oneroso e estabelecido *intuitu personae*, em relação ao prestador de serviço. Pressupõe agente capaz, objeto lícito, ou não vedado por lei, e autenticidade de vontade, manifestada sem vício. (GIGLIO; CORREA, 2007)

Por fim, cumpre destacar que uma terceira corrente doutrinária e jurisprudencial tem entendido que a relação estabelecida entre o advogado e seu cliente restaria abarcada pela relação de consumo, motivo pelo qual cumpre-se

explanar sobre a mesma e diferenciá-la da relação de trabalho trazida no texto constitucional,

Sobre a relação de consumo, o Código de Defesa do Consumidor (BRASIL, 2012) não traz um conceito definido, porém, identifica seus elementos estruturais, de forma que fazem parte desta relação o consumidor e o fornecedor, os quais são estabelecidos nos arts. 2º e 3º do referido texto legal, respectivamente:

Art. 2º Consumidor é toda pessoa física ou jurídica que adquire ou utiliza produto ou serviço como destinatário final.

Parágrafo único. Equipara-se a consumidor a coletividade de pessoas, ainda que indetermináveis, que haja intervindo nas relações de consumo.

Art. 3º Fornecedor é toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, bem como os entes despersonalizados, que desenvolvem atividade de produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços.

Cumprindo ainda destacar que o Código de Defesa do Consumidor (BRASIL, 2012) prevê ainda mais dois elementos estruturantes: o produto e o serviço, evidenciando que este último não abrange os serviços decorrentes da relação de trabalho, conforme expõe:

Art. 3º [...]

§ 1º Produto é qualquer bem, móvel ou imóvel, material ou imaterial.

§ 2º Serviço é qualquer atividade fornecida no mercado de consumo, mediante remuneração, inclusive as de natureza bancária, financeira, de crédito e securitária, salvo as decorrentes das relações de caráter trabalhista.

Presentes os mencionados elementos, o doutrinador EFING (1999) entende por relação de consumo, objeto do regramento instituído pelo CDC, a relação jurídica estabelecida entre consumidor e fornecedor, segundo as conceituações do CDC, tendo por objeto produto ou prestação de serviço, de forma que é uma espécie de relação jurídica com características específicas, pois ela somente se consolida ao serem preenchidos requisitos. Caso não esteja presente algum desses requisitos, a relação jurídica não será de consumo, mas de outra espécie.

De acordo com ARAÚJO apud COUTINHO, (2005, p.150):

O grande elemento diferenciador do trabalho das relações de consumo está na finalidade lucrativa ou não de quem se apropria do trabalho prestado. Não haverá relação de trabalho e, por sua vez, não será de competência da Justiça do Trabalho, quando o consumidor recebe a prestação de serviço como destinatário final do produto. E assim é, porque, como a própria definição já enuncia – “destinatário final” – o ciclo produtivo se finda no momento em que o consumidor se apropria do trabalho para uso próprio ou da família, sem recolocá-la no mercado econômico. Não existe intuito lucrativo por parte do consumidor em adquirir tal ou qual trabalho, uma vez que ele se esgotará com o próprio uso do destinatário final, o consumidor. Diferentemente se apresenta a prestação de trabalho oferecida a um tomador de serviço, que se apropria do trabalho alheio, não para uso próprio, mas vendo nele um instrumento viabilizador e complementar do seu próprio trabalho, inserindo-o na cadeia produtiva como produto final.

Dessa forma, a relação de consumo não estaria incluída na expressão “relação de trabalho” contida no inciso I do artigo 114 da Constituição Federal.

Sobre a classificação da relação estabelecida entre o advogado e seu cliente, traz o doutrinador COUTINHO (2005, p. 65):

Encontra-se acobertado pela definição de relação de trabalho, assim, todo e qualquer tipo de contrato de atividade em que o prestador de serviço seja uma pessoa física. Nesta categoria, portanto, incluem-se os contratos de emprego, de estágio, de trabalho voluntário, de trabalho temporário, de atleta não-profissional (inciso II do parágrafo único do art. 3º da Lei n. 9.615/98), de prestação de serviço, de empreitada, de depósito, de mandato, de comissão, de agência e distribuição, de corretagem, de mediação, de transporte, de representação comercial e outros porventura existentes.

Portanto, um advogado, na condição de pessoa física, estaria na condição de trabalhador e, portanto, acobertado pela relação de trabalho.

### 2.3 COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Estabelecidos os conceitos básicos, passa-se a analisar de forma mais consistente sobre a competência material da Justiça do Trabalho.

Numa definição simples, a competência material diz respeito aos tipos de questões que podem ser suscitadas na Justiça Laboral, compreendendo a apresentação de determinada matéria trabalhista. (MARTINS, 2011)

Nesse aspecto, a competência em razão da matéria no processo do trabalho seria delimitada em virtude da natureza jurídica material deduzida em juízo. Há o entendimento de que a competência material da Justiça do Trabalho é

determinada pela causa de pedir e pelo pedido. Logo, a Justiça do Trabalho é uma justiça especializada. (LEITE, 2011)

No mesmo sentido, traz o doutrinador DIDIER JR. (2007, p.106):

É pela natureza da relação jurídica substancial deduzida em juízo que se faz a distribuição da competência pelo critério objetivo. [...] O legislador vale-se dos elementos da demanda como critérios para distribuir a competência [...]. A competência em razão da matéria é determinada pela natureza da relação jurídica controvertida, definida pelo fato jurídico que lhe dá ensejo (vara de família, vara criminal, vara cível, etc.).

Ante o entendimento dos doutrinadores, é importante frisar ainda que, tipicamente, a competência da Justiça do Trabalho é a de compor as lides referentes à relação de emprego (o chamado trabalho subordinado ou de integração na empresa), não eventual, entre os próprios interessados singulares (dissídios individuais) ou entre uma categoria profissional e a categoria econômica ou a respectiva empresa (dissídios coletivos). Fato não observado pela nova redação dada à Constituição, art. 114, pela Emenda Constitucional nº 45/04. (CARRION, 2010)

O critério básico para determinar a competência em razão da matéria está previsto na Constituição Federal (BRASIL, 2012), em seu art. 114, e seus incisos, os quais expõem:

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;
- II. As ações que envolvam exercício do direito de greve;
- III. As ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
- IV. Os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
- V. Os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
- VI. As ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
- VII. As ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
- VIII. A execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
- IX. Outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Conforme se verifica, vários incisos do referido artigo constitucional fazem referência à relação de trabalho. Segundo MARTINS (2011), trabalho é o



esforço decorrente da atividade humana, visando à produção de uma utilidade. É gênero que abrange a relação de emprego, ou seja, que possui sentido mais amplo. A ideia é de que toda matéria trabalhista, compreendendo qualquer tipo de trabalhador, seja de competência da Justiça do Trabalho, e não apenas a relação de emprego. De um modo geral, a Justiça do Trabalho deixa de ser uma justiça do emprego para se tornar do trabalho.

Dessa forma, os litígios em que não há relação de emprego permanente e subordinado entre as partes litigantes também pertencem à Justiça do Trabalho.

A nova redação dada ao referido artigo constitucional ampliou a atuação desta justiça especializada. A nova competência da Justiça do Trabalho fora respeitado pelo legislador o princípio da especialidade, entregando à justiça obreira a competência para julgar questões próprias ou decorrentes da relação de trabalho. (CARRION, 2010)

Cumprir destacar ainda que o inciso IX, do art. 114, da Constituição, prevê que a Justiça do Trabalho tem competência para processar e julgar “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma de lei”. (BRASIL, 2012)

Em virtude do referido inciso, conforme traz MARTINS (2011), há entendimento no sentido de que a Justiça do Trabalho também passaria a ser competente para analisar relações de consumo, que estariam inclusas nas relações de trabalho. Ainda segundo o autor (2011, p. 108):

O texto constitucional não faz menção à relação entre trabalhadores e empregadores. A relação entre o prestador de serviços e o tomador de serviços sobre o preço do serviço ou os honorários profissionais é de trabalho, pois diz respeito à remuneração pelo trabalho feito. O elemento essencial para a caracterização da relação de trabalho na Justiça do Trabalho é o trabalho do prestador de serviços ser feito por pessoa física e não por pessoa jurídica. Demais elementos são relativos e deverão ser examinados em cada caso concreto.

Quanto à incompetência em razão da matéria, é importante salientar que esta é de natureza absoluta e, conseqüentemente, deve ser declarada de ofício pelo juízo, e também cabe à parte alegá-la antes de discutir o mérito, sob a forma preliminar. (LEITE, 2011)

A leitura atenta do art. 114, da CF, com nova redação dada pela EC. n. 45/2004, revela a existência de três regras constitucionais básicas de competência material da Justiça do Trabalho, que podem ser sistematizadas da seguinte forma:

competência material original, competência material derivada e competência material executória. (LEITE, 2011)

Sobre a diferença entre os diferentes aspectos da competência material, mencionados por LEITE, passa-se a expor de forma mais detalhada.

Em relação ao primeiro aspecto, no tocante à competência material original, conforme traz LEITE (2011), esta nada mais seria do que a competência da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar as lides oriundas da relação de emprego. Segundo o autor (2011, p.186):

[...] essas lides são as que brotam das relações entre empregados e empregadores, ou seja, são as relações que surgem de um contrato individual de trabalho (CLT, arts. 442 e 443) celebrado de forma tácita ou expressa (verbal ou escrita), ou das relações empregatícias coletivas, isto é, aquelas que encontram fundamento nas normas gerais e abstratas previstas em convenções ou acordos coletivos ou sentenças normativas.

Em relação ao segundo aspecto, LEITE (2011) acrescenta que a Constituição outorga à Justiça do Trabalho a competência material derivada, cujo fundamento já estava previsto na redação original do Texto Magno e, agora, repousa no inciso IX do art. 114, da CF, segundo o qual também compete à Justiça do Trabalho processar e julgar outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. Ainda conforme o autor, dois são os requisitos para a competência material derivada da Justiça do Trabalho (2011, p. 229-230):

(a) existência de uma lide decorrente da relação de trabalho; (b) inexistência de lei afastando expressamente que a competência para apreciar a lide é a Justiça do Trabalho. Ou seja, se houver lei dispondo que a controvérsia oriunda de determinada relação de trabalho é da competência da Justiça Comum, com esta permanecerá até que sobrevenha lei transferindo tal competência para o âmbito da Justiça do Trabalho.

No terceiro aspecto, referente à competência material executória da Justiça do Trabalho, traz GAMBA (2006) que esta apresenta duas espécies: para executar as suas próprias decisões, seja as de natureza individual ou as de natureza coletiva; e para executar as contribuições previdenciárias. A execução das decisões na Justiça do Trabalho, muitas vezes, envolve a aplicação do direito comercial, civil, administrativo e outros setores do direito positivo. Trata-se de questões que o juiz do trabalho terá de resolver e decidir se é competente para julgá-las.

## 2.4 EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45/2004

Entendida a competência material da Justiça do Trabalho, é importante frisar as mudanças que esta sofreu em decorrência da Emenda Constitucional n. 45/2004, momento no qual, esta ganha um novo entendimento ao longo do seu processo contínuo de evolução.

Inicialmente, ao colocar a Justiça do Trabalho como parte integrante do Poder Judiciário, a Constituição de 1946 estabeleceu no seu art. 123 que ela tinha a competência para “conciliar e julgar” os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores. Essa previsão constitucional de “conciliar e julgar os litígios” foi repetida no art. 134, da Constituição de 1967, no art. 142, da EC n.1/1969, e no art. 144, da CF de 1988, em seu teor original. (SAAD, 2007)

O fundamento da competência, em razão da matéria e da pessoa, da Justiça do Trabalho, reside no art. 114, da CF (BRASIL, 2012), o qual, originalmente, determinava que:

Art. 114 - Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregados, abrangidos os entes de direito público externo da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

§1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§2º Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

Logo, a competência da Justiça do Trabalho estava prevista no *caput* do artigo 114, e com a Emenda Constitucional nº 45/2004, ficou desmembrada em nove incisos, a qual ampliou substancialmente a competência da Justiça do trabalho, conforme a nova redação conferida ao artigo 114 (BRASIL, 2012):

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;
- II. as ações que envolvam exercício do direito de greve;
- III. as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
- IV. os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

- V. os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
  - VI. as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
  - VII. as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
  - VIII. a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
  - IX. outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.
- § 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.
- § 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.
- § 3º - Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Conforme se verifica pela leitura literal do artigo 114, da CF, em sua redação original, tratava da competência da Justiça do Trabalho em razão das pessoas. Agora, na redação determinada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004, há um arrolamento de matérias: relação de trabalho, exercícios de direito de greve, habeas corpus, habeas data, mandado de segurança, execução de contribuição previdenciária, etc. Dessa forma, a Emenda Constitucional n. 45, trouxe à jurisdição trabalhista diversas relações jurídicas que antes estavam inseridas apenas na Justiça Comum. A relação de trabalho era um critério secundário, dependendo da previsão da lei para estabelecer a competência da Justiça do Trabalho. Agora, a Emenda Constitucional nº 45, passou a ser o critério principal. (MARTINS, 2011)

É importante acrescentar ainda que, em razão de sua natureza especializada, a Justiça do Trabalho, por disposição constante no antigo texto do artigo 114 da Constituição Federal, no campo individual, analisava, em regra, apenas litígios decorrentes da relação de emprego e, em caráter excepcional, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Sendo assim, conforme traz SANTOS (2005), não se levava em conta a natureza do provimento jurisdicional do reclamado, se fosse originário da mencionada relação, a Justiça do Trabalho tinha competência material para apreciar.

Como visto, a redação anterior do art. 114, estabelecia que a Justiça Laboral poderia apenas conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, isto é, conforme frisa LIMA FILHO (2005): “os

conflitos decorrentes do trabalho subordinado, ou seja, aquela porção do trabalho humano que se encontrava sob a tutela da legislação trabalhista”.

Por consequência, nem toda espécie de trabalho humano era tutelado pela Justiça do Trabalho, restando sua competência adstrita à relação de emprego (espécie de relação de trabalho), e outros casos previstos em lei. Dessa forma, ainda no entendimento de LIMA FILHO (2005), muitos desses conflitos ficavam sem solução, em especial os decorrentes do trabalho informal, já que, uma vez fora do âmbito da Justiça Especializada, a incumbência da resolução de tais demandas era destinada à Justiça Comum que, até então, se mostrava morosa, formalista e onerosa.

Logo, com o advento da EC n. 45/2004, a competência da Justiça do Trabalho foi bastante ampliada, pois ela passou a processar e julgar as ações oriundas não apenas da relação de emprego, como também daquelas decorrentes da relação de trabalho. Além disso, LEITE (2011), acrescenta que é importante considerar que o art. 114 da Constituição Federal diz respeito à competência material da Justiça do Trabalho, sendo que as competências em razão da função e em razão do território dos órgãos da Justiça são fixados pela lei, e não pela CF. Ainda, conforme o autor (2011, p.182):

A EC. Nº45/2004, ao ampliar a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar outras ações oriundas da relação de trabalho, diversas da relação de emprego, exigirá nova interpretação do art. 791, da CLT, pois, se os sujeitos da lide não forem empregado e empregador, não poderão exercer o *jus postulandi* e a representação por advogado será obrigatória.

Dessa forma, ainda segundo SAAD (2011), com a EC n. 45/2004, acredita-se que a doutrina pátria irá se esforçar para fazer o perfeito delineamento entre a relação de trabalho e a relação de emprego, o que permitirá se enfrentar uma aparente contradição, mas inexistente, entre o inciso I e o inciso IX, do art. 114, da CF.

### 3 EXECUÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A análise da competência da Justiça do Trabalho para a apreciação das demandas relativas à cobrança e execução de honorários advocatícios contratuais faz necessária uma abordagem preliminar sobre o instituto da execução trabalhista em seus diversos aspectos, a qual se realiza neste capítulo com o objetivo de apresentar aspectos importantes da fase executória trabalhista, principalmente após a Emenda Constitucional nº45/2004.

É importante considerar que a CLT possui poucos artigos sobre este tema, mais especificamente 17, que são os arts. 876 a 892. Além das citadas normas celetistas, aplicam-se à execução trabalhista, de acordo com o disposto no artigo 889<sup>1</sup> da CLT, as normas dos Executivos Fiscais (Lei 6.830/80), e, subsidiariamente, as normas do Código Processual Civil, conforme dispõe o artigo 769<sup>2</sup> da CLT (BRASIL, 2012).

Neste âmbito, com base em GIGLIO (2007), é importante citar a alteração jurídica introduzida pela Lei n. 11.232/2005 que coibiu a autonomia do processo de execução, que passou a ser simples fase no processo de cognição, fato este ao qual o processo trabalhista já era filiado, tornando a execução trabalhista mera fase do processo.

#### 3.1 CONCEITO

Em um conceito amplo, a execução, conforme TEIXEIRA FILHO (2001, p. 33-34), apresenta-se como:

[...] a atividade jurisdicional do Estado, de índole essencialmente coercitiva, desenvolvida por órgão competente, de ofício ou mediante iniciativa de interessado, com o objetivo de compelir o devedor ao cumprimento da obrigação contida na sentença condenatória transitada em julgado ou em acordo judicial inadimplido, ou em título judicial, previsto em lei.

---

<sup>1</sup> Art. 889 - Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal. (BRASIL, 2012)

<sup>2</sup> Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título. (BRASIL, 2012)

Ainda de forma ampla, acrescenta OLIVEIRA apud LIEBMAN (2007, p. 36-37), que:

A atividade desenvolvida pelos órgãos judiciários para dar atuação à sanção recebe o nome de execução; em especial, execução civil é aquela que tem por finalidade conseguir por meio do processo, e sem o concurso da vontade do obrigado, o resultado prático a que tendia a regra jurídica que não foi obedecida. [...] A execução é feita para a atuação de uma sanção justificada pelos fatos ocorridos entre as partes, isto é, para satisfazer direito efetivamente existente.

Ainda segundo OLIVEIRA (2007), a execução, como atividade estatal, pressupõe a existência de uma ação de conhecimento que, ao final, gera um título judicial com trânsito em julgado que propicia ao autor a execução aparelhada, caso a parte não a cumpra espontaneamente. Executar, portanto, é transformar em realidade o comando abstrato de uma sentença condenatória.

Neste mesmo sentido, traz MARTINS (2011) que a execução tem o objetivo de assegurar aquilo que foi instituído na sentença, compreendendo atos coativos para o cumprimento da decisão. Além disso, no processo trabalhista, a execução é, geralmente, fase e não processo, pois limita-se a cumprir o contido na sentença. No âmbito trabalhista, MARTINS apud GIGLIO (2011, p. 738) coloca que:

A execução trabalhista é o calcanhar de Aquiles do processo do trabalho, em razão de, em muitas vezes, não se saber a norma a ser aplicada, fazendo com que a execução seja mais demorada e haja a protelação da execução do julgado. É a vitória de Pyrrho: o trabalhador ganha, mas não leva.

Ainda sobre a execução das sentenças na Justiça do Trabalho, traz o doutrinador LEITE (2011) que as sentenças que contêm obrigações de fazer, não fazer, entregar e pagar quantia certa sempre foram executadas como uma fase do processo, ou seja, nos mesmos autos e perante o mesmo juízo. Sobre a natureza jurídica da execução de sentença trabalhista, apresentam-se duas correntes doutrinárias. A primeira delas trata a execução da sentença trabalhista como um processo, já que inicia com a instauração de um novo processo de execução do título judicial. A segunda, no entanto, trata a execução da sentença como uma mera fase do processo trabalhista, uma vez que não ocorre um processo autônomo de execução.

Tal divisão doutrinária, no entanto, passou a ser mais extensiva, uma vez que, com o advento da Lei n. 9.958, em 12 de janeiro de 2000, o previsão de títulos executivos extrajudiciais trouxe ao processo do trabalho a existência de processo autônomo de execução, conforme aborda LEITE (2011, p. 976):

[...] o problema da autonomia da execução trabalhista deve ser analisado sobre um duplo enfoque, na medida em que existem duas espécies de títulos executivos distintos. [...] Em se tratando de título executivo extrajudicial há um processo autônomo de execução, instaurado por meio de uma ação de execução. Todavia, cuidando-se de título executivo judicial não há mais, em princípio, um processo autônomo de execução e, conseqüentemente uma ação de execução.

Complementando o conceito de execução na justiça trabalhista, é importante frisar o entendimento de MARTINS (2008) quanto ao momento da execução, a qual deve ocorrer de ofício, sendo impulsionada sem a provocação das partes, inclusive da União, uma vez que, conforme consta do art. 878<sup>3</sup>, da CLT, o verbo está aplicado no imperativo e não como uma faculdade do juiz. O juiz tem competência para dizer o direito na execução, conforme depreende o inciso VIII do art. 114, da Constituição.

### 3.2 TÍTULOS PASSÍVEIS DE EXECUÇÃO

Toda execução deve ser fundada em título, portanto, é importante conceituar-se os títulos executivos. Estes são, conforme traz MARTINS FILHO (2010) o fundamento jurídico que o credor pode invocar para colocar em movimento os instrumentos coativos de que dispõe o Estado-juiz para obter a satisfação do seu direito, quando manifestada resistência do devedor ao cumprimento da obrigação.

O citado meio coativo consiste na execução dos títulos, tratado no Capítulo V, da CLT, consoante às regras dos seus arts. 876<sup>4</sup> a 892<sup>5</sup> (BRASIL, 2012).

---

<sup>3</sup> Art. 878 - A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou *ex officio* pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente, nos termos do artigo anterior. (BRASIL, 2012)

<sup>4</sup> Art. 876 - As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executada pela forma estabelecida neste Capítulo. (BRASIL, 2012)

<sup>5</sup> Art. 892 - Tratando-se de prestações sucessivas por tempo indeterminado, a execução compreenderá inicialmente as prestações devidas até a data do ingresso na execução. (BRASIL, 2012)



Ainda com base em MARTINS FILHO (2005), são considerados títulos executivos passíveis de serem executados na Justiça do Trabalho os judiciais e os extrajudiciais.

Da mesma forma, ao prever sobre a execução dos títulos judiciais e extrajudiciais, traz LEITE (2011) que a nova sistemática dos títulos judiciais e extrajudiciais, previstos no Código Processual Civil, exerce grande influência no processo de trabalho, principalmente após a promulgação da Emenda Constitucional n. 45/2004, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho para outras ações.

Sobre os títulos judiciais, traz o doutrinador MARTINS (2011), que a execução compreenderá as sentenças transitadas em julgado, ou as sentenças das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo, sejam estas decisões condenatórias de obrigações de dar, de pagar, de fazer ou não fazer. Além disso, também se incluem as declaratórias, quanto às custas e honorários advocatícios, honorários periciais ou despesas processuais.

Sobre as ações declaratórias, TEIXEIRA FILHO (2001) complementa que a pretensão do autor consiste em obter um provimento jurisdicional que declare, dentre outras finalidades, a existência ou não de uma relação jurídica, a exemplo das relações de emprego e de trabalho. Logo, reconhecida a existência da relação jurídica, a sentença seria declaratória positiva, caso contrário, declaratória negativa. Quanto às sentenças condenatórias, ainda segundo o autor (2001, p.189):

A sentença condenatória é a única que outorga ao autor um novo direito de ação, que o permitirá deduzir uma pretensão de índole executiva. [...] ela será condenatória sempre que cometer ao autor vencido o encargo dos pagamentos das custas, emolumentos e de outras despesas processuais. Tanto isso é certo que, se ele não a pagar, se sujeitará à execução, exceto se houver recebido o benefício constitucional da assistência judiciária gratuita; a execução, na espécie, será promovida perante a Justiça do Trabalho.

É importante frisar que, conforme o art. 899<sup>6</sup>, da CLT, os recursos do processo do trabalho possuem apenas efeito devolutivo, inclusive o recurso de revista (BRASIL, 2012).

Dispõe o §2º do art. 790, da CLT, que “no caso de não pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento

---

<sup>6</sup> Art. 899 - Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora. (BRASIL, 2012)

estabelecido no Capítulo V deste Título” (BRASIL, 2012). Neste sentido, traz MARTINS (2011) que as custas podem ser executadas no próprio processo trabalhista.

Acrescenta-se o entendimento de OLIVEIRA (2007, p. 30), o qual expõe que:

Comportam execução as sentenças condenatórias com trânsito em julgado, cuja execução é definitiva; as sentenças condenatórias sem trânsito em julgado, cuja execução é provisória; os acordos homologados judicialmente (art. 831, parágrafo único, da CLT) que transitam em julgado imediatamente após a homologação, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia, os quais adquirem o valor de título extrajudicial (arts. 876-877-A, da CLT). As sentenças declaratórias são executáveis no que diz respeito às custas. O acordo extrajudicial não possui eficácia executória. [...] Não se aplica em âmbito trabalhista o princípio da *pacta sunt servanda* com a mesma intensidade que se aplica na área civil.

Dessa forma, reforça-se, conforme traz o doutrinador TEIXEIRA FILHO (2001), que ainda que a decisão não tenha passado em julgado, ensejará a execução, que ocorrerá de forma provisória, conforme a segunda parte do art. 587, do CPC, às quais se refere o art. 876, da CLT, ao se referir às decisões contra as quais não tenha havido recurso de efeito suspensivo.

Complementando, o doutrinador SAAD (2007), traz que é executável até a penhora, na forma provisória, a sentença atacada por recurso recebido com efeito meramente devolutivo, de forma que corre por conta e responsabilidade do credor, obrigando-se a reparar os danos causados ao devedor; não abrange os atos que importem alienação de domínio; não permite o levantamento do depósito em dinheiro, conforme preceitua o art. 899<sup>7</sup>, §1º, da CLT.

Sobre a execução dos títulos extrajudiciais, expõe MARTINS (2011) que cheques, notas promissórias, duplicatas, etc., não poderão ser cobrados na Justiça do Trabalho, da mesma forma que ocorre com os documentos que não são considerados títulos executivos judiciais, os quais servem apenas como meios de prova.

---

<sup>7</sup> Art.899 [...] § 1º Sendo a condenação de valor até 10 (dez) vezes o salário-mínimo regional, nos dissídios individuais, só será admitido o recurso inclusive o extraordinário, mediante prévio depósito da respectiva importância. Transitada em julgado a decisão recorrida, ordenar-se-á o levantamento imediato da importância de depósito, em favor da parte vencedora, por simples despacho do juiz.

Ainda sobre as mudanças trazidas pela citada Lei n. 9.958, no tocante à previsão da execução de títulos executivos extrajudiciais, CARRION (2010) traz como única exigência a vinculação à matéria decorrente da relação de emprego. Dessa forma, admitem execução as sentenças condenatórias e, também, as declaratórias inclusive relacionadas aos honorários advocatícios.

MARTINS (2011, p. 739) coloca ainda que, quanto à execução dos acordos realizados no processo (e não os extrajudiciais):

[...] os acordos não cumpridos espontaneamente poderão ser executados na forma do Capítulo V, de acordo com as regras contidas no termo do acordo, como de vencimento antecipado das demais prestações, pagamento de multa, etc. O acordo firmado vale como decisão irrecurável (art. 831, parágrafo único, da CLT).

O autor acrescenta ainda ao rol dos títulos executivos extrajudiciais os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho; as custas e despesas processuais; e as multas.

O doutrinador OLIVEIRA (2007) acrescenta ainda que as sentenças normativas (dissídios coletivos), os acordos firmados em dissídios coletivos, os quais são sempre homologados judicialmente, as convenções e os acordos coletivos, onde não existe homologação judicial, não são objeto de execução direta, logo necessitam passar pela fase do processo de conhecimento. Neste mesmo sentido, traz MARTINS FILHO (2005, p. 225-226):

Como o art. 876, da CLT, trata genericamente dos acordos como passíveis de serem executados na Justiça do Trabalho, sem distinguir entre os judiciais e os extrajudiciais, ambos podem ser executados no foro trabalhista, somente ficando fora da ação executória direta o acordo não homologado pela Justiça, pela Delegacia do Trabalho ou pelo Sindicato, dada a ausência de valor jurídico do documento que deverá ser comprovada através do processo de conhecimento, podendo-se fazer uso da ação monitória para dar agilidade à sua cobrança.

Por fim, seguindo os ensinamentos de TEIXEIRA FILHO (2001), é importante ter ciência de que, na execução, deverão ser observados fielmente os comandos sancionatórios embutidos nos títulos executivos, na sentença e no acórdão, de forma que, se o acórdão concedeu mais do que fora pedido pelo recorrente, ou incidiu *reformatio in pejus*, mas transitou em julgado, será assim executado.

### 3.3 REQUISITOS DA EXECUÇÃO

Consoante o disposto no §4º, do art. 267, do CPC, extingue-se o processo, sem resolução do mérito quando se verificar a ausência de pressupostos de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo (BRASIL, 2012).

Traz OLIVEIRA (2007) que a execução trabalhista exige a presença de condições da ação e pressupostos. São pressupostos as qualidades que o juízo, as partes e a matéria, devem apresentar para que possa ser obtida a prestação jurisdicional. Dessa forma, na execução trabalhista, seriam pressupostos a existência de sentença, com ou sem trânsito em julgado, legitimidade ativa e passiva, e juízo competente.

O doutrinador Frederico MARQUES *apud* OLIVEIRA (2007, p. 53), traz que:

Pressupostos da execução são esses requisitos e condições que legitimam a atividade coativa do Estado para impor ao executado o cumprimento da sanção. Cuida-se, aqui, dos pressupostos específicos da execução, e não dos pressupostos gerais que, sob o *nomen juris* de pressupostos processuais, condicional a validade de toda e qualquer relação processual. O que se tem de verificar, portanto, é que condições genéricas se exigem para que o Estado, através do órgão judiciário, possa praticar atos coativos destinados a atender à pretensão que o exequente ou credor deduz com a propositura da ação executiva ou executória.

O doutrinador TEIXEIRA FILHO (2001, p. 179-180) acrescenta ainda que a possibilidade de promover-se a execução está condicionada, também, à inadimplência do devedor. No processo do trabalho, quando as partes transacionam, costuma-se fixar dia, hora e local em que a obrigação deverá ser satisfeita, caso contrário, estar-se-á diante de um inadimplemento. Dessa forma, coloca o autor que:

O adjetivo inadimplente foi utilizado pelo legislador em duplo senso: inadimplemento absoluto; e inadimplemento-mora, total ou parcial. No inadimplemento absoluto, não houve o cumprimento da obrigação, nem poderá havê-lo. [...] No inadimplemento-mora, a obrigação não foi cumprida no lugar, no tempo ou na forma convencionada, embora permaneça a possibilidade de ser satisfeita.

Dessa forma, ainda segundo TEIXEIRA FILHO (2001), verificado o inadimplemento do devedor, a norma processual atribui ao credor a faculdade de deduzir a correspondente pretensão executiva, com o objetivo de fazer com que o

devedor seja levado a satisfazer, de forma coercitiva, a obrigação do título exequendo.

Outro requisito é colocado por MARTINS (2011) quanto à exigência do título, de forma que se considera inexigível o título judicial fundado em lei ou ato normativo declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal, ou em aplicação ou interpretação tidas como incompatíveis com a Constituição Federal, conforme o §5º, do art. 884<sup>8</sup>, da CLT.

Ainda sobre os pressupostos da execução trabalhista, acrescenta SAAD (2008, p. 986):

É bem de ver que não são invocáveis todos os pressupostos processuais para fundamentar uma exceção de pré-executividade, pois, alguns deles, se não argüidos em tempo hábil, acarretam a convalidação dos atos processuais até então praticados.

Para que o credor possa exigir o adimplemento da obrigação, esta deve se apresentar de maneira líquida, ou seja, certa quanto à sua existência e determinada quanto ao seu objeto, conforme traz TEIXEIRA FILHO (2001). Acrescenta ainda o autor que, sendo ilíquida a obrigação, impede-se que o credor exija o seu cumprimento. Neste sentido, segundo MARTINS (2011, p. 743): “Contendo a decisão parte líquida e parte ilíquida, o credor poderá promover, simultaneamente, a execução daquela e a liquidação desta (§2º, do art. 586, do CPC)”.

Ainda neste sentido, a sentença poderá especificar as condições em que será cumprida, conforme preceitua o art. 832<sup>9</sup>, da CLT, em seu parágrafo primeiro (BRASIL, 2012). Dessa forma, traz MARTINS (2011) que a sentença compreenderá aquilo que foi determinado na sentença. Ainda segundo o autor, se o exercício da condição depender do credor, este não poderá exigir a obrigação da parte contrária, antes de cumprir sua obrigação. O devedor, porém, poderá eximir-se da obrigação realizando o depósito em juízo.

---

<sup>8</sup> Art.884 [...]§ 4o Julgar-se-ão na mesma sentença os embargos e as impugnações à liquidação apresentadas pelos credores trabalhista e previdenciário.

<sup>9</sup> Art. 832 - Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão. § 1º - Quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento.

### 3.4 LEGITIMIDADE ATIVA E PASSIVA NA EXECUÇÃO

Expressa o art. 878, *caput*, da CLT, que “a execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou *ex officio* pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente” (BRASIL, 2012). O juiz competente, segundo o art. 877, da CLT, é aquele que “que tiver conciliado ou julgado originariamente o dissídio”, ou, no caso de execução de título executivo extrajudicial, aquele “que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria”, conforme o art. 877-A, da CLT (BRASIL, 2012).

Além do próprio credor, ao trazer a previsão de “qualquer interessado”, o art. 878, *caput*, da CLT (BRASIL, 2012), importa uma lacuna normativa para a qual se deve fazer uso subsidiário do disposto no art. 567, do CPC (BRASIL, 2012), o qual determina:

Art. 567. Podem também promover a execução, ou nela prosseguir:  
 I - o espólio, os herdeiros ou os sucessores do credor, sempre que, por morte deste, lhes for transmitido o direito resultante do título executivo;  
 II - o cessionário, quando o direito resultante do título executivo lhe foi transferido por ato entre vivos;  
 III - o sub-rogado, nos casos de sub-rogação legal ou convencional.

Conforme traz MARTINS (2011), o termo “qualquer interessado” deve ser entendido em sentido amplo, pois, tanto é interessado o reclamante ou o reclamado. A execução, desta forma, pode iniciar tanto por ato do exeqüente quanto por ato do executado. O devedor pode, ainda, requerer ao juiz que cite o credor para receber o que lhe é devido em juízo.

Quanto ao cessionário e ao sub-rogado, traz o Doutrinador LEITE (2011) que estas são hipóteses de difícil aplicação na Justiça do Trabalho em função da natureza personalíssima, no tocante ao trabalhador, da relação de emprego, sem falar no problema da competência da Justiça do Trabalho em razão das pessoas, uma vez que ingressará na relação jurídica processual alguém que não é sujeito da relação jurídica material correspondente.

Ainda neste sentido, ao trazer sobre a Legitimação ativa, traz CARRION (2012, p. 808-809):

Podem promover a execução trabalhista o autor e, se falecido, o seu dependente e, na sua falta, o herdeiro, habilitado na ação, se não houver impugnação, ou o inventariante, se não for dativo, caso tenha sido aberto

inventário. Diferente do processo civil, não pode haver cessão de crédito na Justiça do Trabalho. [...] Os credores de quaisquer direitos decorrentes da condenação, que propriamente não são parte da lide principal, podem promover a execução, nos próprios autos do processo principal ou dos processos dependentes. [...] Esses credores passam a ser parte na lide acessória.

Especificamente, sobre a execução dos honorários advocatícios, complementa CARRION (2012, p. 808-809): “O advogado pode executar os honorários profissionais a que foi condenada a parte contrária nos próprios autos; o acordo feito por seu cliente não lhe prejudica os honorários reconhecidos na sentença”.

Ainda consoante à legitimação ativa, LEITE (2011, p. 1027), coloca que o Ministério Público do Trabalho também é legitimado para promover a execução trabalhista, nas hipóteses em que atuou como parte no processo de conhecimento, seja na primeira instância ou na segunda. O autor acrescenta ainda que:

Nos casos em que o *Parquet* laboral atuou como órgão interveniente, sua legitimação ficará condicionada à existência de interesse público que justifique a sua iniciativa. [...] Tratando-se de execução do termo de compromisso de ajustamento de conduta firmando perante o Ministério Público do Trabalho, este detém a legitimação exclusiva para promover a execução desta espécie de título executivo extrajudicial.

Em relação à legitimidade passiva no processo de execução trabalhista, o natural legitimado é o empregador. No entanto, traz LEITE (2001) que é possível que o empregado possa figurar como executado nas hipóteses em que é devedor de custas ou outras despesas processuais, além dos casos em que tenha sido condenado, por sentença, a pagar determinada quantia, tenha causado prejuízo ao empregador, ou que tenha ficado com os instrumentos de trabalho do empregador.

Na CLT (BRASIL, 2012), tal legitimação vem expressa de forma bastante simples no art. 880, que “Requerida a execução, o juiz ou presidente do tribunal mandará expedir mandado de citação do executado”. Dessa forma, dá-se a aplicação subsidiária do art. 568, do CPC (BRASIL, 2012), o qual dispõe:

Art. 568. São sujeitos passivos na execução:  
 I - o devedor, reconhecido como tal no título executivo;  
 II - o espólio, os herdeiros ou os sucessores do devedor;  
 III - o novo devedor, que assumiu, com o consentimento do credor, a obrigação resultante do título executivo;  
 IV - o fiador judicial;  
 V - o responsável tributário, assim definido na legislação própria.

Segundo dispõe LEITE (2011), a legitimação passiva do novo devedor e do fiador judicial, previstos nos incisos III e IV, do art. 568, do CPC, são de difícil aplicação na Justiça do Trabalho, uma vez que a mesma é incompetente para dirimir conflitos entre sujeitos que não figuram na relação de emprego ou de trabalho.

Além disso, a jurisprudência trabalhista ainda prevê outras formas de legitimação passiva, onde o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial, conforme consta da súmula 331, do TST (BRASIL, 2012):

Súmula 331. TST. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

[...]

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. (BRASIL-A, 2012)

Além disso, a OJ nº. 191, TST/SBDI-1 (BRASIL, 2012), traz que o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, conforme dispõe:

OJ. 191. CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE.

Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora. (BRASIL-B, 2012)

Ainda no tocante à legitimidade passiva nos contratos de subempreitada, na execução trabalhista, acrescenta-se o previsto no art. 455, da CLT (BRASIL, 2012), o qual dispõe:

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.



Além disso, conforme traz CARRION (2010), a jurisprudência trabalhista traz que, para que empresas do mesmo grupo econômico figurem no pólo passivo da execução, é preciso que as mesmas tenham sido incluídas na sentença exequenda.

Ainda em relação à legitimação passiva, traz MARTINS (2011) que a empresa será a responsável pelo cumprimento da condenação, ou seja, serão os bens da empresa que estarão sujeitos à execução, uma vez que esta tenha participado da relação processual e que tenha havido trânsito em julgado da decisão em relação a ela.

Dessa maneira, conforme LEITE (2011), tratando-se de sucessão trabalhista, o sucessor responde integralmente pelas dívidas trabalhistas do sucedido, uma vez que o responsável pelo pagamento da condenação é a empresa.

Ainda sobre a legitimidade passiva na execução trabalhista, é necessário relatar a possibilidade de desconsideração da personalidade jurídica, presente no Código Civil, art. 50, o qual dispõe (BRASIL, 2012):

Art. 50. Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica.

Considerando que o Código Civil é uma fonte subsidiária para o Direito Processual do Trabalho, resta a possibilidade de aplicação deste entendimento, mesmo, não havendo na legislação trabalhista dispositivo que admita expressamente tal aplicação. Sobre o assunto, traz o doutrinador COELHO (2005, p. 31):

[...] é pacífico na doutrina e jurisprudência que a desconsideração da personalidade jurídica não depende de qualquer alteração legislativa para ser aplicada, na medida em que se trata de instrumento de repressão a atos fraudulentos. Quer dizer, deixar de aplicá-la, a pretexto de inexistência de dispositivo legal expresso, significaria o mesmo que amparar a fraude.

Desta forma, sob a justificativa de que os créditos trabalhistas não podem ficar desamparados, tem-se entendido pela possibilidade de aplicação da desconsideração da personalidade jurídica. No entanto, é importante frisar que a matéria não se encontra pacificada no âmbito da Justiça do Trabalho.

## 4 COMPETÊNCIA PARA APRECIÇÃO DAS DEMANDAS RELATIVAS À COBRANÇA E EXECUÇÃO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS CONTRATUAIS

### 4.1 DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS CONTRATUAIS

Inicialmente, antes da análise quanto à competência da Justiça do Trabalho para apreciação das demandas relativas à cobrança e execução de honorários advocatícios contratuais, é oportuno esclarecer a diferenciação entre as duas hipóteses legais de condenação em honorários advocatícios: os contratuais e os sucumbenciais.

Nos dizeres de MARTINS (2011, p. 380) “Honorário tem o significado de prêmio ou estipêndio dado ou pago em retribuição a certos serviços profissionais”.

Conforme traz MAMEDE (2002), os honorários advocatícios são verbas devidas ao advogado em virtude de seu trabalho, de forma que não se encaixem no conceito de salário, remuneração própria dos advogados empregados, ou no conceito de vencimentos, devidos aos advogados públicos.

Os honorários advocatícios contratuais possuem fundamento legal nos arts. 389, 395, *caput*, e 404, *caput*, todos do Código Civil (BRASIL, 2012), os quais expressam:

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.

Compartilha deste entendimento o doutrinador e jurista DELGADO RÉGIS (2004), expressando que os honorários trazidos nos artigos mencionados não são os honorários sucumbenciais, já contemplados pela legislação processual. Trata-se de honorários extrajudiciais, a serem incluídos na conta sempre que o credor houver contratado advogado para fazer valer seu direito.

Em contraposição, os honorários advocatícios sucumbenciais são provenientes daquele que foi vencido na ação judicial, e são trazidos no art. 20,

*caput*, do Código Processual Civil (BRASIL, 2012), e no art. 22 da Lei 8.906/1994 (BRASIL, 2012), os quais expressam:

Art. 20. A sentença condenará o vencido a pagar ao vencedor as despesas que antecipou e os honorários advocatícios. Esta verba honorária será devida, também, nos casos em que o advogado funcionar em causa própria.

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.

Pela análise dos artigos, é possível perceber que os honorários contratuais são retirados do patrimônio do lesado, conforme preceitua o doutrinador SCAVONE Jr. (2007, p.172-173):

[...] os honorários mencionados pelos arts. 389, 395 e 404 do Código Civil, ressarcitórios, evidentemente não são aqueles decorrentes do Estatuto da Advocacia, ou seja, os honorários de sucumbência; de outro lado, são pagos diretamente pelo credor ao advogado e constituem em prejuízo (dano emergente) decorrente da mora e do inadimplemento. [...] Assim os honorários atribuídos a título de sucumbência não se confundem com os honorários ressarcitórios, convencionais ou arbitrados. Os honorários ressarcitórios, convencionais ou arbitrados, representam dispêndio do credor e, por essa razão, perdas e danos decorrentes do inadimplemento das obrigações, notadamente em razão da necessidade de contratação de advogado para efetivar o direito de receber o objeto da prestação da relação jurídica obrigacional.

Ainda no tocante às diferenciações entre os honorários advocatícios contratuais e os sucumbenciais, traz MARTINS (2011) que estes decorrem do fato de perder a postulação no processo, já aqueles são os contratados entre a parte e o advogado, previstos no contrato pela prestação de serviço.

Em complemento às diferenciações entre os honorários advocatícios contratuais e sucumbenciais, *mister* se faz acrescentar o entendimento do doutrinador LÔBO (2008, p. 150 e 151), quanto a execução dos mesmos:

Os honorários são cobrados mediante processo de execução. São títulos executivos: I – extrajudicial: o contrato escrito de honorários que preencha os requisitos dos arts. 221, 593 e s. do Código Civil e que deve ser o padrão adotado pelo advogado; II – judicial: a decisão judicial que os fixar na sucumbência ou os arbitrar, no caso de ausência de contrato escrito. Os honorários constituem crédito privilegiado, no mesmo nível dos créditos trabalhistas, em virtude de resultarem da mesma natureza, ou seja, do trabalho humano, em qualquer hipótese em que haja concurso de créditos: falência, concordata, concurso de credores, insolvência civil e liquidação extrajudicial.

Conforme traz o doutrinador LÔBO (2008), os honorários são cobrados mediante processo de execução, de forma que são títulos executivos extrajudiciais, quando contratos escritos, ou judiciais, decorrentes da decisão judicial que os fixar na sucumbência ou os arbitrar, no caso de ausência de contrato escrito. Os honorários constituem, ainda segundo o autor, crédito privilegiado, no mesmo nível dos créditos trabalhistas, em virtude de resultarem da mesma natureza.

#### 4.2 DAS CONSEQUÊNCIAS DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº45/2004

A Emenda Constitucional nº 45/2004 acarretou numa considerável ampliação da competência material da Justiça do Trabalho para as controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei, conforme traz o inciso IX, art. 114, da Constituição Federal (BRASIL, 2012). Desta forma, implantando o termo 'relação de trabalho', e não apenas a relação de emprego.

Sendo assim, pode-se ver que a competência da Justiça do Trabalho foi afetada de modo significativo com a inclusão de um gênero que incorporaria toda a noção de trabalho, tanto de prestação de serviços como o trabalho subordinado, pessoal, oneroso e não eventual previsto no art. 3º da CLT (SÜSSEKIND, 2010).

Em virtude de tal mudança, divergências de entendimentos doutrinário e jurisprudenciais se multiplicaram na discussão da viabilidade do advogado executar seus honorários contratuais perante a Justiça do Trabalho ao invés da Justiça Comum, uma vez que não se trataria de relação de consumo e sim de trabalho.

Desta forma, é perceptível que restam dúvidas em relação ao vínculo estabelecido entre o profissional liberal e seu cliente, uma vez que alguns acreditam este possua natureza de relação de consumo, que é resguardada pelo Código de Defesa do Consumidor, o qual traz os conceitos de consumidor e serviço em seus arts. 2º e 3º, §2º (BRASIL, 2012):

Art. 2º Consumidor é toda pessoa física ou jurídica que adquire ou utiliza produto ou serviço como destinatário final.

Art. 3º Fornecedor é toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, bem como os entes despersonalizados, que desenvolvem atividade de produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços.

[...] § 2º Serviço é qualquer atividade fornecida no mercado de consumo, mediante remuneração, inclusive as de natureza bancária, financeira, de

crédito e securitária, salvo as decorrentes das relações de caráter trabalhista.

Assim, de uma análise dos artigos mencionados, pode-se colocar que a atividade advocatícia não se enquadra como um serviço ou atividade fornecida no mercado de consumo. Conforme traz RAMOS (2003, p.25):

Entrementes, nesta profissão não se visa à satisfação material do tomador de serviços, e sim à defesa dos direitos do patrocinado, tratando-se, pois, de uma espécie de meta-patrimônio, inerente à cidadania, nunca podendo ser satisfeito através de mera transação consumerista. Ademais, a advocacia não pode ser fornecida no mercado de consumo. Sequer é permitido aos advogados utilizar-se de propagandas, anúncios etc., com intuito de oferecerem seus serviços. Sobre este aspecto fica evidente que o advogado não exerce, pois, um trabalho que possa, simplesmente, ser determinado como atividade produtiva de bens ou serviços, tal como se destaca facilmente da própria filosofia que norteia a legislação consumerista.

Segundo o doutrinador LISBOA (2010), a relação de consumo:

[...] é o vínculo jurídico por meio do qual se verifica aquisição, pelo consumidor, de um produto ou serviço, junto ao fornecedor. E acrescenta que ela tem como elementos subjetivos o fornecedor e o consumidor, como elementos objetivos o produto ou serviço e como elemento intrínseco ou causa determinante, a destinação final do fornecimento.

O doutrinador MARTINS (2011) defende a competência da Justiça da Comum vendo no serviço prestado pelo profissional liberal, uma relação de consumo com o cliente.

Além disso, o trabalho humano, como o que é prestado pelo advogado, não pode ser considerado como uma mercadoria, seguindo o entendimento estabelecido no item I, alínea 'a', do Anexo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho – OIT (BRASIL-C, 2012), conforme preceitua: “A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: a) o trabalho não é uma mercadoria [...]”.

Outro importante elemento seria o de que, segundo SHIAMI (2010, p. 175), a relação de trabalho “pressupõe trabalho prestado por conta alheia, em que o trabalhador (pessoa física) coloca sua força de trabalho em prol de outra pessoa (física ou jurídica), podendo o trabalhador correr ou não os riscos da atividade”.

Do ensinamento do citado doutrinador, pode-se entender que o advogado, como pessoa física que coloca sua força de trabalho em nome do cliente, age sempre em defesa dos interesses deste, seja pessoa física ou jurídica.

Neste mesmo sentido diferenciador, traz ARAÚJO apud COUTINHO (2005, p.150):

O grande elemento diferenciador do trabalho das relações de consumo está na finalidade lucrativa ou não de quem se apropria do trabalho prestado. Não haverá relação de trabalho e, por sua vez, não será de competência da Justiça do Trabalho, quando o consumidor recebe a prestação de serviço como destinatário final do produto. E assim é, porque, como a própria definição já enuncia – “destinatário final” – o ciclo produtivo se finda no momento em que o consumidor se apropria do trabalho para uso próprio ou da família, sem recolocá-la no mercado econômico. Não existe intuito lucrativo por parte do consumidor em adquirir tal ou qual trabalho, uma vez que ele se esgotará com o próprio uso do destinatário final, o consumidor. Diferentemente se apresenta a prestação de trabalho oferecida a um tomador de serviço, que se apropria do trabalho alheio, não para uso próprio, mas vendo nele um instrumento viabilizador e complementar do seu próprio trabalho, inserindo-o na cadeia produtiva como produto final.

Sendo assim, resta demonstrado que as relações de consumo são estritamente ligadas à natureza comercial e ao comércio propriamente dito.

Já a relação de trabalho, como já demonstrado neste trabalho, é totalmente distinta da relação de consumo. Sua definição é de suma importância para estabelecer o campo de atuação da competência da Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional nº 45/2004.

#### 4.3 ENTENDIMENTO DOUTRINÁRIO

A EC. Nº45/2004, ao ampliar a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar outras ações oriundas da relação de trabalho, diversas da relação de emprego, exigirá nova interpretação do art. 791<sup>10</sup>, da CLT, pois, se os sujeitos da lide não forem empregado e empregador, não poderão exercer o *jus postulandi* e a representação por advogado será obrigatória. Além disso, é preciso uma revisão urgente da Súmula 219 do TST, para adequá-la às hipóteses de cabimento de

<sup>10</sup> Art. 791 - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final. § 1º - Nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato, advogado, solicitador, ou provisionado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil. § 2º - Nos dissídios coletivos é facultada aos interessados a assistência por advogado. § 3º A constituição de procurador com poderes para o foro em geral poderá ser efetivada, mediante simples registro em ata de audiência, a requerimento verbal do advogado interessado, com anuência da parte representada.

honorários advocatícios pela mera sucumbência nas ações não oriundas da relação de emprego, independente das hipóteses contempladas nos art. 14<sup>11</sup> da Lei nº 5.584/70. (LEITE, 2011)

Sobre a necessidade de regulamentação específica sobre o assunto, traz CARRION (2010, p. 665-666):

Os honorários advocatícios já não são indevidos no processo trabalhista, tanto a favor do autor como do réu. A CLT não os disciplina e as leis específicas só os prevêm para a Assistência Judiciária. [...] O princípio a sucumbência determina ao vencido ressarcir o vencedor dos prejuízos da demanda, seja autor ou réu, não se origina da culpa, mas do risco de ter movido ação ou de tê-la resistido. [...] O princípio da sucumbência se baseia na condenação proporcional, e o instituto mais próximo nessa matéria seria a condenação em custas, cuja proporcionalidade foi afastada pela CLT; a sucumbência exige igualdade para com os litigantes e, portanto, a condenação do vencido, seja empregador ou empregado; é óbvio que isto necessitará de uma regulamentação legal, absolutamente específica.

No mesmo sentido de CARRION, o doutrinador ARAÚJO *apud* COUTINHO (2005) traz que, transferir para a Justiça Especializada o processamento e julgamento das relações de consumo em que haja prestação de serviços seria fragilizar o sujeito nuclear destinatário desta tutela estatal, o consumidor do produto, que já se encontra acobertado pelo amplo espectro de normas jurídicas, inclusive de status constitucional, voltadas para a sua proteção em uma justiça altamente familiarizada e sensível às suas particularidades, como são os Juizados Especiais de Relações de Consumo. Entender de outra forma seria desconsiderar o espírito constitucional e legislativo de concentrar, para fortalecer, em uma única justiça, a proteção do direito fundamental do consumidor.

DELGADO *apud* COUTINHO (2005, p.296-297) é enfático neste mesmo sentido:

---

<sup>11</sup> 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. § 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 reside o empregado.

O inciso I do art. 114, ao retirar o foco competencial da Justiça do Trabalho da relação entre trabalhadores e empregadores (embora, esta, obviamente, ali continue incrustada) para a noção genérica e imprecisa de relação de trabalho, incorpora, quase que explicitamente, o estratagema oficial dos anos 90, do fim do emprego e do envelhecimento do Direito do Trabalho. [...] A perda do foco no emprego – e seu ramo jurídico regulador – retira o coração e a mente da Justiça do Trabalho do seu papel social imprescindível, de contribuir para a construção da justiça social no conjunto do sistema institucional a que pertence. A história demonstra que não se constrói justiça social no âmbito da desigual sociedade capitalista sem um amplo, diversificado, genérico, democrático, porém equilibrado, mecanismo de distribuição de poder e renda, como o Direito do Trabalho. Desse modo, a transferência de qualquer relação de trabalho para o âmbito de competência da Justiça Laboral afronta sua própria essência e as razões que explicam seu surgimento: uma justiça voltada para a proteção do trabalhador hipossuficiente em face do poderio capitalista.

Sobre os honorários advocatícios contratuais trazidos nos artigos do Código Civil, acima mencionados, traz LIMA FILHO (2007, p.42):

Desse modo, e embora a norma consolidada visando precipuamente garantir ao trabalhador e ao empresário, especialmente o pequeno e micro - empresário o efetivo acesso à justiça através de um processo informal onde não se exige, ao contrário do processo comum o patrocínio do advogado como pressuposto de validade da relação processual (art. 36/38 do CPC), não se pode deixar de lembrar, e a experiência diária comprova isso, que na grande maioria dos casos submetidos a julgamento da Justiça do Trabalho a presença e a assistência do profissional do direito se revela mesmo indispensável, máxime quando em jogo questões intrincadas de fato ou de direito que o trabalhador e o empregador ou empresário, especialmente aquele, sem a devida assistência de um profissional competente jamais terá condições de entender e, como conseqüência, de discutir, o que na prática pode redundar em injusto prejuízo para a defesa de seu direito, e não raro terminar violando a garantia fundamental inserta no inciso LV, do art. 5º do Texto de 1988, qual seja, o direito à ampla defesa.

Na mesma linha de entendimento, expressa SCHIAMI (2010, p.259):

Os honorários advocatícios no Código Civil (arts. 389 e 404) tem natureza jurídica indenizatória, pois visam à compensação á parte do montante do crédito que despenderá com o pagamento de advogado particular. Caso a parte tenha contratado advogado particular terá que destinar parte do seu crédito ao pagamento deste e, portanto, não terá o seu direito reparado integralmente e, desse modo, se mostra justo e razoável o deferimento dos honorários advocatícios no Processo do Trabalho com suporte no Código Civil, por força do permissivo dos arts. 8º e 769, da CLT. [...] Não obstante, pensamos perfeitamente aplicável ao Processo do Trabalho os honorários advocatícios previstos no Código Civil por compatível com o princípio de acesso real e efetivo do empregado à Justiça, bem como restituição integral do crédito trabalhista

Em comentário ao item 23, dos Enunciados da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. OLIVEIRA (2007) coloca que a relação do



advogado com seu cliente é a de prestação de serviços jurídicos. O cliente contrata o causídico para que preste determinado serviço mediante a paga de honorários. Não haveria, portanto, nenhuma dificuldade em dar-se a competência para a Justiça do Trabalho nos termos da nova redação dada pela EC n. 45/2004 ao art. 114.

#### 4.4 ENTENDIMENTO E DIVERGÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS

Até a promulgação da EC. Nº45/2004, os honorários advocatícios somente seriam devidos na hipótese do art. 14 da Lei nº 5.584/1970, em que os honorários advocatícios não decorreriam da mera sucumbência e nem seriam destinados ao advogado, e sim ao sindicato que prestou assistência judiciária ao trabalhador. (LEITE, 2011)

Eis o entendimento consagrado na Sumula 219, do TST (BRASIL-D, 2012):

219. Honorários advocatícios. Hipótese de cabimento Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios, nunca superiores a 15%, 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 mínimo legal, ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

Reafirmando tal entendimento, o TST editou a súmula 329 (BRASIL-E, 2012): “Mesmo após a promulgação da CF/1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula nº 219 do Tribunal Superior do Trabalho”.

Explicitando o cabimento dos honorários advocatícios, a SBDI-1 editou as OJ nº 304 e 30):

OJ-SDI1-304. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. DECLARAÇÃO DE POBREZA. COMPROVAÇÃO. DJ 11.08.03: Atendidos os requisitos da Lei nº 5.584/70 (art. 14, § 2º), para a concessão da assistência judiciária, basta a simples afirmação do declarante ou de seu advogado, na petição inicial, para se considerar configurada a sua situação econômica (art. 4º, § 1º, da Lei nº 7.510/86, que deu nova redação à Lei nº 1.060/50). (BRASIL-E, 2012)

OJ-SDI1-305. 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. (BRASIL-F, 2012)

Convém lembrar que o Enunciado nº 23, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em Brasília-DF, em 2007, propõe que (BRASIL-G, 2012):

23. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO DE COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE RELAÇÃO DE CONSUMO. A Justiça do Trabalho é competente para julgar ações de cobrança de honorários advocatícios, desde que ajuizada por advogado na condição de pessoa natural, eis que o labor do advogado não é prestado em relação de consumo, em virtude de lei e de particularidades próprias, e ainda que o fosse, porque a relação consumerista não afasta, por si só, o conceito de trabalho abarcado pelo artigo 114 da CF.

Sobre o assunto, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região vinha posicionando-se no sentido de entender pela ampliação da Competência Material da Justiça do Trabalho, decorrente da Emenda Constitucional N.45/2004:

AÇÃO TRABALHISTA. CONTRATO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Compete à Justiça do Trabalho a apreciação do litígio decorrente de relação de trabalho entre profissional autônomo privado e tomador de serviços, nos termos do art. 114, I e IX, da Constituição da República, o que inclui o julgamento e execução de conflito que tenha por objeto contrato de honorários advocatícios. (BRASIL-H, 2012)

No entanto, tal entendimento não se consolidou, o Egrégio Tribunal da mencionada região voltou a entender pela não abrangência dos honorários advocatícios pela nova competência material da Justiça do Trabalho, de forma que assim expôs:

AÇÃO DE COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. Embora tenha ocorrido uma significativa ampliação da competência da Justiça do Trabalho após a promulgação da Emenda Constitucional nº 45, com a inserção no texto do art. 114 do termo "relação de trabalho", impossível interpretar-se como irrestrito o seu alcance, de modo a alcançar toda e qualquer prestação de serviço. A competência para dirimir eventuais conflitos de interesses é da Justiça Comum. A relação jurídica formada entre cliente e advogado não constitui típica relação de trabalho, o vínculo formado entre ambos melhor se enquadra numa típica relação de consumo. (BRASIL-I, 2012)

Desta forma, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, sumulou entendimento no sentido de que:

ENUNCIADO Nº 04 - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS CONTRATUAIS. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A Justiça do Trabalho é incompetente para julgar as ações de cobrança de honorários advocatícios contratuais. (BRASIL-J, 2012)

Tal divergência de entendimentos também é verificada nos julgamentos do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, o qual já julgou de forma a entender a ampliação da competência da justiça especializada unicamente por reconhecimento à relação de trabalho existente entre o advogado e seu cliente, afastando o entendimento de tratar-se de relação de consumo:

TRT-PR-30-06-2009 EXECUÇÃO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. LIDE ORIUNDA DA RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DESTA JUSTIÇA ESPECIALIZADA. Não importa, para a fixação da competência da Justiça do Trabalho, que a solução da lide dependa de questões de Direito Civil, não tendo relevância o fundamento do direito vindicado e nem a natureza da norma que o ampara, pois o que define a competência é o fato da controvérsia decorrer de relação de trabalho (art. 114, I, CF), tal como ocorre com a cobrança dos honorários convencionados decorrentes da prestação pessoal de serviço profissional de advocacia (art. 22, Lei n.º 8.906/94). (BRASIL-K, 2012)

TRT-PR-02-06-2009 COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - AÇÃO DE COBRANÇA - ARTIGO 114, INCISO IX DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL - EMENDA CONSTITUCIONAL 45. Art. 114, IX, CONSTITUIÇÃO FEDERAL- Há competência material desta Justiça especializada para o conhecimento e julgamento de ação de cobrança de honorários advocatícios. Exegese do artigo 114, inciso IX da CF/88. Este entendimento segue a linha de raciocínio segundo a qual trata a causa de pedir de nítida relação de trabalho, afastando-se, assim, a caracterização de relação de consumo. Nesta última, o consumidor pleiteia a prestação do serviço. Na ação trabalhista, o advogado é que postula o recebimento dos honorários pelo trabalho desenvolvido. AÇÃO DE COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - PRAZO PRESCRICIONAL - O prazo de prescrição para as ações de cobrança de honorários advocatícios é de 5 anos, consoante estabelecido no Código Civil, art. 206, § 5º, inc. II, haja vista que, a prescrição é instituto de direito material e não está atrelado à competência, instituto de direito processual. (BRASIL-L, 2012)

No mesmo sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região tem adotado o entendimento de ser competente a justiça trabalhista para apreciar as demandas relativas a cobrança de honorários advocatícios contratuais:

COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Considerando-se que entre o advogado e o seu constituinte emerge verdadeira relação de trabalho, inclusive regida por lei especial, resultam, pois, na esfera de competência desta Justiça do Trabalho as controvérsias atinentes ao pagamento de honorários advocatícios decorrentes da atuação daquele profissional em juízo. (BRASIL-M, 2012)

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO DE COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - É da Justiça do Trabalho a competência para apreciar e julgar a ação de cobrança de honorários advocatícios, tendo em vista que a relação jurídica travada entre este e seu cliente é de trabalho e não consumerista. (BRASIL-N, 2012)

Ainda na mesma linha de entendimento, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, tem decidido que se trata de uma relação de trabalho e que, portanto, é abrangida pela competência da justiça do Trabalho:

AÇÃO DE COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nos termos do art. 114, IX, da Constituição da República, inserido pela Emenda Constitucional nº 45/04, esta Justiça Especializada do Trabalho detém competência para processar e julgar ação de cobrança de honorários advocatícios, eis que entre o profissional e o cliente se estabelece uma relação de trabalho *lato sensu*. Recurso provido no particular. (BRASIL-O, 2012)

RECURSO ORDINÁRIO - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - RELAÇÃO DE TRABALHO - CABIMENTO. 1. Com a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, após a edição da EC Nº 45/2004, para apreciar demandas que versem genericamente sobre relação de trabalho, e não se limitando àquelas pertinentes a vínculo de emprego, o Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, editou a IN Nº 27/2005, estabelecendo que, exceto nas lides decorrentes de relação empregatícia, são devidos honorários advocatícios sucumbenciais. Recurso ordinário parcialmente provido. (BRASIL-P, 2012)

No entanto, no mencionado Tribunal, o entendimento ainda é divergente, de forma que algumas turmas recursais ainda entendem pela incompetência trabalhista para a apreciação de tal demanda:

DIREITO CONSTITUCIONAL E DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AÇÃO DE COBRANÇA. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO, EM RAZÃO DA MATÉRIA. ENTENDIMENTO DO E. STF. Nada obstante judicioso entendimento em sentido contrário, o Egrégio Tribunal Superior de Trabalho vem, reiteradamente, decidindo e considerando que as ações de cobrança de honorários advocatícios são de competência material da Justiça Comum, aplicando-se a hipótese o teor da Súmula nº. 363, do E. STJ, que dispõe competir à Justiça Estadual processar e julgar a ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente. Apelo a que se nega provimento, para ratificar a declaração de incompetência desta Justiça Especializada para processar o feito e determinar a remessa dos autos à distribuição dos feitos da Justiça Comum, com lastro no art. 113, § 2º, do CPC. 113§2º CPC. (BRASIL-Q, 2012)

O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (BRASIL-N, 2012) tem entendido que a incompetência trabalhista decorre a relação de consumo existente entre advogado e seu cliente:

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AÇÃO DE COBRANÇA - COMPETÊNCIA JUSTIÇA ESTADUAL. Trata-se, o caso em exame, de relação de trabalho e não de emprego, uma vez que o autor requer o pagamento de honorários advocatícios pelos serviços prestados a seu cliente, em nítida relação de consumo (fornecedor x consumidor), razão pela qual a Justiça do Trabalho é incompetente para julgar ações decorrentes de cobrança de honorários advocatícios. (BRASIL-R, 2012)

A relação consumerista também já foi entendimento da Justiça trabalhista da 2ª Região:

AÇÃO DE COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A relação entre cliente e advogado é eminentemente consumerista (CDC, arts. 2º e 14), atraindo, assim, a competência da Justiça Comum Estadual. Considerando que se trata de uma relação sinalagmática, não é possível a cisão da competência, para entender que, paralelamente, a lide entre advogado e cliente seria da competência da Justiça do Trabalho; tal entendimento, com prejuízo do princípio da unidade de convencimento. (BRASIL-S, 2012)

Já o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região tem se pautado na Observância das súmulas 219 e 329 do TST para afastar a competência da justiça especializada em relação a apreciação de tal demanda:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. O deferimento de honorários de advogado, em se tratando de litígio decorrente de relação de emprego, não é cabível fora da hipótese de Assistência Judiciária. Observância das súmulas 219 e 329 do E. TST, ressalvado entendimento do Relator. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR. O inadimplemento por parte do empregador implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto às obrigações decorrentes do contrato de trabalho. Inteligência do item IV da Súmula 331 do E. TST. (...) (BRASIL-T, 2012)

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. São requisitos para o deferimento de honorários advocatícios, nas lides decorrentes da relação de emprego, a apresentação de credencial sindical e a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal (ou, alternativamente, a este, a apresentação de declaração de pobreza), consoante art. 14 da Lei n. 5.584/70. Na inexistência de credencial sindical não são devidos honorários advocatícios. Aplicação das Súmulas n. 219 e 329 do TST. Recurso a que se dá provimento no aspecto. (...)145.584. (BRASIL-U, 2012)

Muitos Tribunais têm entendido ser incompetente a justiça Trabalhista para apreciação das demandas relativas à cobrança de honorários advocatícios contratuais baseados na Súmula 363, do STJ, a qual expressa: “Compete à Justiça

estadual processar e julgar a ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente.” Este é o caso da Justiça Trabalhista da 2ª Região:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Sendo os honorários advocatícios avençados em contrato civil de prestação de serviços, a competência para sua cobrança ou execução cabe à Justiça Comum Estadual, entendimento que se encontra respaldado pela Súmula no 363 do STJ. (BRASIL-V, 2012)

JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA. COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. A Justiça do Trabalho não é competente para apreciar a questão relativa à cobrança dos honorários advocatícios, uma vez que a vinculação entre advogado e cliente não se insere na relação de trabalho de que trata o artigo 114 da Constituição Federal. Trata-se de relação de consumo e deve ser apresentada perante a Justiça Comum. Neste sentido temos a Súmula 363 do E. STJ. Nego provimento. (BRASIL-W, 2012)

Ainda com base nesta súmula, já decidiram os Tribunais Regionais do Trabalho das 10ª e 1ª Região:

AÇÃO DE COBRANÇA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. "Compete à Justiça estadual processar e julgar a ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente". Súmula 363 do STJ. Ressalvas do Relator. (BRASIL-X, 2012)

JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA. RELAÇÃO DE EMPREGO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AÇÃO DE COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ARBITRAMENTO. COMPETÊNCIA. COMPETE À JUSTIÇA ESTADUAL PROCESSAR E JULGAR AÇÃO DE COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS (ART. 22, § 2º, DA LEI N. 8.906/94) DECORRENTE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PROFISSIONAIS, POR ENVOLVER RELAÇÃO DE ÍNDOLE EMINENTEMENTE CIVIL, E NÃO RELAÇÃO DE TRABALHO DE QUE TRATA O ART. 114, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COM A REDAÇÃO INTRODUZIDA PELA EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45/2004. (BRASIL-Y, 2012)

Em decisões recentes, o Tribunal Superior do Trabalho parece estar demonstrando prevalecer o entendimento de que a competência material da Justiça do Trabalho passa a abranger as demandas relativas à cobrança de honorários advocatícios contratuais:

RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO DE COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Com o advento da EC 45/2004, a Justiça do Trabalho passou a ter competência para processar e julgar as controvérsias decorrentes da relação de trabalho, inclusive aquelas ações em que se persegue o pagamento de honorários advocatícios em razão da prestação de serviços

pelo advogado. Precedentes desta Turma. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL-Z, 2012)

RECURSO DE REVISTA. AÇÃO DE COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Esta 7ª Turma vem se posicionando no sentido de que a competência para apreciar e julgar as ações de cobrança de honorários advocatícios é desta Justiça especializada, tendo em vista que se trata de uma relação de trabalho, e não de consumo. Portanto, correta a decisão regional. PRESCRIÇÃO. A Corte de origem não tratou da matéria-prescrição. Assim, por ausência de prequestionamento, incide o teor da Súmula nº 297 deste Tribunal. IRREGULARIDADE E ILEGALIDADE NA NOMEAÇÃO. O apelo não admite processamento, tendo em vista que a divergência apontada é oriunda de Tribunal de Justiça, órgão não elencado no art. 896, a, da CLT. Recurso de revista de que não se conhece. (BRASIL-AA, 2012)

O Superior Tribunal de Justiça, no entanto, não compartilha de tal entendimento, por força de não entender a relação estabelecida entre advogado e cliente como uma relação de trabalho:

CONFLITO DE COMPETÊNCIA. AÇÃO DE COBRANÇA. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ADVOCATÍCIOS. INEXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE TRABALHO. SÚMULA 363/STJ. 1. Por não se caracterizarem como decorrentes de relação de trabalho, os honorários advocatícios deverão ser cobrados perante a Justiça estadual. Precedentes. 2. "Compete à Justiça estadual processar e julgar a ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente." (Súmula 363/STJ).3. Conflito conhecido para declarar a competência do Juízo suscitado. (BRASIL-BB, 2012)

PROCESSUAL CIVIL. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. AÇÃO DE COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS PROPOSTA POR PROFISSIONAL DA ADVOCACIA CONTRA SEU CLIENTE. INEXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. SÚMULA 363/STJ. 1. A Emenda Constitucional nº 45/2004, ao alterar o art. 114 da Constituição da República, conferiu à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar, entre outras, "as ações oriundas da relação de trabalho" (inciso I), bem como "outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei" (inciso IX). Em ação de cobrança de honorários advocatícios proposta por profissional da advocacia contra seu cliente, não há relação de trabalho entre as partes, que firmaram contrato de prestação de serviços advocatícios. Assim, mesmo após o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, a Justiça Comum permanece competente para processar e julgar as ações de cobrança de honorários advocatícios propostas por profissionais da advocacia contra seus clientes. Aplica-se ao caso a Súmula 363/STJ.2. Conflito conhecido para declarar a competência da Justiça Comum Estadual. (BRASIL-CC, 2012)

Portanto, como nota-se, resta evidente o entendimento diverso entre os Tribunais Regionais do Trabalho sobre a definição acerca da relação estabelecida entre o advogado e seu cliente, cuja discussão paira, principalmente, sobre o fator

diferenciador desta relação que o afastaria da relação de consumo e o enquadraria na relação de trabalho prevista constitucionalmente.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A EC. Nº 45/2004 trouxe alterações ao texto constitucional de forma que restou ampliada a competência material da Justiça Laboral ao autorizar a análise de outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Esta é uma importante evolução verificada, uma vez que a Justiça do Trabalho passa a ser vista não apenas como a Justiça da CLT. Dessa maneira, com a ampliação da competência, importa analisar quais questões ela passou a abranger. Uma das principais discussões diz respeito à inclusão da relação estabelecida entre profissionais liberais e seus clientes, dando enfoque especial à competência da Justiça do Trabalho para a apreciação das demandas relativas à cobrança e execução de honorários advocatícios contratuais.

Inicialmente, cabe destacar que este trabalho não visa exaurir a interpretação da regra disposta no inciso IX do art. 114 da Constituição Federal, com a redação dada pela EC nº 45/2004, mas de demonstrar os novos entendimentos que vêm ganhando espaço entre doutrinadores e juízes sobre a ampliação da competência material da justiça do trabalho, principalmente no tocante à apreciação das demandas relativas à cobrança e execução de honorários advocatícios contratuais.

É preciso levar em consideração as mudanças ocorridas no texto constitucional e na sociedade, que anseia cada vez mais por uma justiça célere e eficaz, de forma que manter o entendimento de que a relação entre o advogado e seu cliente foge do amparo trabalhista, não parece atender à visão moderna já adotada por doutrinadores e diversos Tribunais Regionais do Trabalho do país.

Como nota-se, o entendimento diverso entre os Tribunais faz necessária uma regulamentação específica sobre o assunto, considerando que a não uniformidade de entendimento entre os órgãos trabalhistas gera insegurança jurídica, e que o legislador trouxe no inciso IX do art. 114 da Constituição Federal a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Diante de todo o exposto e pensamento construído, necessário ao entendimento das controvérsias sobre o tema, firmo posicionamento no sentido do cabimento na Justiça do Trabalho das demandas relativas à cobrança e execução de honorários advocatícios contratuais, decorrentes da relação de trabalho, uma vez

que a alegação de relação de consumo não parece ser adequada uma vez que esta relação não se trata de atividade fornecida no mercado de consumo. Além disso, não há razões jurídicas ou leis que impeçam a apreciação das referidas demandas pela Justiça Laboral.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOSCO, Carlos Alberto. **Trabalho Informal: Realidade ou relação de emprego fraudulenta?** 1 ed. Curitiba: Juruá, 2003.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_, **Decreto Lei N.º 5.452, de 01 de maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_, **Lei Nº 8.078, de 11 de setembro de 1990.** Código de Defesa do Consumidor. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8078.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm)>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_, **Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_, **Lei Nº 8.906, de 4 de julho de 1994.** Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8906.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8906.htm)>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_, **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo.** Declaração da Filadélfia. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf)>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_-A, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331.** Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)> Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_ -B, Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 191.**

Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_181.htm](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_181.htm)>.

Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_ -C, Organização Internacional do Trabalho. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo.** Disponível em: <

[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf) >. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_ -D, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 219.** Disponível em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html)> Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_ -E, Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial SDI1-304.**

Disponível em: < [http://www.tst.jus.br/ojs/-/asset\\_publisher/1N7k/content/secao-de-dissidios-individuais-i-sdi-i](http://www.tst.jus.br/ojs/-/asset_publisher/1N7k/content/secao-de-dissidios-individuais-i-sdi-i)>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_ -F, Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial SDI1-305.**

Disponível em: < [http://www.tst.jus.br/ojs/-/asset\\_publisher/1N7k/content/secao-de-dissidios-individuais-i-sdi-i](http://www.tst.jus.br/ojs/-/asset_publisher/1N7k/content/secao-de-dissidios-individuais-i-sdi-i)>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_ -G, Anamatra. **Enunciados da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho.** Disponível em: < [http://www2.trt3.jus.br/cgi-bin/om\\_isapi.dll?clientID=25976653&infobase=sumulas.nfo&jump=Enunciado%20079%2fAnamatra%2fJornadaJTrabalho&softpage=Document42](http://www2.trt3.jus.br/cgi-bin/om_isapi.dll?clientID=25976653&infobase=sumulas.nfo&jump=Enunciado%20079%2fAnamatra%2fJornadaJTrabalho&softpage=Document42)>.

Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_ -H, Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Processo: Nº 01166-2007-

039-12-00-1 - Juiz Roberto Basilone Leite - Publicado no TRTSC/DOE em 12-06-

2008. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_-I, Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Processo: Nº 02118-2008-014-12-00-5 - Juíza Maria Aparecida Caitano - Publicado no TRTSC/DOE em 20-08-2009. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_-J, Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Enunciado nº 4**. Disponível em:  
<[http://www.trt12.jus.br/portal/areas/consultas/extranet/Ementario/SUMULASDOTRT12.jsp#\\_Toc4](http://www.trt12.jus.br/portal/areas/consultas/extranet/Ementario/SUMULASDOTRT12.jsp#_Toc4)>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_-K, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Processo: Nº 331199989900 PR 331-1999-89-9-0-0, Relator: LUIZ CELSO NAPP, SEÇÃO ESPECIALIZADA, Data de Publicação: 30/06/2009. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_-L, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Processo: Nº 3175120073902 PR 31751-2007-3-9-0-2, Relator: ANA CAROLINA ZAINA, 2A. TURMA, Data de Publicação: 02/06/2009. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_-M, Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Processo: Nº 1120004920075050028 BA 0112000-49.2007.5.05.0028, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 17/02/2011. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_-N, Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Processo: Nº 10461520105050291 BA 0001046-15.2010.5.05.0291, 1ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 18/02/2011. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_-O, Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Processo: Nº 86100842009506 PE 0086100-84.2009.5.06.0313, Relator: Dinah Figueirêdo Bernardo (T1), Data de Publicação: 09/04/2010. Disponível em:  
<<http://www.trt6.jus.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_-P, Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Processo: Nº 205600442009506 PE 0205600-44.2009.5.06.0411, Relator: Pedro Paulo Pereira Nóbrega, Data de Publicação: 05/10/2010. Disponível em: <<http://www.trt6.jus.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_-Q, Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Processo: Nº 752582010506 PE 0000752-58.2010.5.06.0412, Relator: Virgínio Henriques de Sá e Benevides, Data de Publicação: 18/01/2011. Disponível em: <<http://www.trt6.jus.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_-R, Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Processo: Nº 381005720075070002 CE 0038100-5720075070002, Relator: DULCINA DE HOLANDA PALHANO, Data de Julgamento: 21/02/2011, Primeira Turma, Data de Publicação: 21/03/2011 DEJT). Disponível em: <<http://www.trt7.jus.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_-S, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo: Nº 68560 SP 068560/2010, Relator: SAMUEL HUGO LIMA, Data de Publicação: 19/11/2010). Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_-T, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Processo Nº 999005120095040018 RS 0099900-51.2009.5.04.0018, Relator: RICARDO TAVARES GEHLING, Data de Julgamento: 24/03/2011, 18ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_-U, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Processo Nº 1173320115040013 RS 0000117-33.2011.5.04.0013, Relator: ANA ROSA PEREIRA ZAGO SAGRILO, Data de Julgamento: 06/12/2011, 13ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_-V, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo Nº 401200801602000 SP 00401-2008-016-02-00-0, Relator: ADALBERTO MARTINS, Data de Julgamento: 12/02/2009, 12ª TURMA, Data de Publicação: 20/02/2009. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_ -W, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo Nº 424200700802009 SP 00424-2007-008-02-00-9, Relator: SILVIA DE ALMEIDA PRADO, Data de Julgamento: 01/04/2009, 8ª TURMA, Data de Publicação: 17/04/2009. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_ -X, Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Processo Nº 8019200802110006 DF 08019-2008-021-10-00-6 , Relator: Desembargador Pedro Luis Vicentin Foltran, Data de Julgamento: 18/02/2009, 1ª Turma, Data de Publicação: 27/02/2009. Disponível em: <<http://www.trt10.jus.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_ -Y, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo Nº 723200605801004 RJ 00723-2006-058-01-00-4, Relator: DESEMBARGADORA MARIA DAS GRAÇAS CABRAL VIEGAS PARANHOS, Data de Julgamento: 18/06/2007, TURMA 3, Data de Publicação: DORJ DE 28/06/2007, P. III, S. II, FEDERAL. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_ -Z, Tribunal Superior do Trabalho. Processo Nº 1377002420075080002 137700-24.2007.5.08.0002, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 29/02/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/03/2012. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_ -AA, Tribunal Superior do Trabalho. Processo Nº 32053820105030144 3205-38.2010.5.03.0144, Relator: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 07/08/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/08/2012). Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_ -BB, Superior Tribunal de Justiça. Processo Nº 110959 SP 2010/0041867-1, Relator: Ministra MARIA ISABEL GALLOTTI, Data de Julgamento: 23/03/2011, S2 - SEGUNDA SEÇÃO, Data de Publicação: DJe 29/03/2011. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

\_\_\_\_\_-CC, Superior Tribunal de Justiça. Processo Nº 111172 AM 2010/0052976-2, Relator: Ministro MAURO CAMPBELL MARQUES, Data de Julgamento: 10/11/2010, S1 - PRIMEIRA SEÇÃO, Data de Publicação: DJe 18/11/2010. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/>>. Acesso em 07 set 2012.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

COELHO, Fábio Ulhôa. **Curso de Direito Comercial**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

COUTINHO, G. F.; FAVA, M. N. **Nova competência da justiça do trabalho**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTR, 2007.

DIDIER JÚNIOR, Fredie. **Direito Processual Civil: Teoria Geral do Processo e Processo de Conhecimento**. 8. ed. Salvador: Juspodivm, 2007.

EFING, A. C. **Contratos e procedimentos bancários à luz do código de defesa do consumidor**. 1 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins. **As distinções entre a relação de trabalho e a relação de consumo no âmbito da nova competência material da Justiça do Trabalho**. Semina: Ciências Sociais e Humanas, Londrina, v. 27, n.2, p. 149-168, jul./dez. 2006. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/seminasoc/article/view/3747>>. Acesso em: 15 mai 2012.

GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. **Direito processual do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.



LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 9. ed São Paulo: Editora LTR, 2011.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **A nova competência da Justiça do Trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 560, 18 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6177/a-nova-competencia-da-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 15 mai 2012.

LISBOA, Roberto Senise. **Manual de direito civil**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

LÔBO, Paulo. **Comentários ao Estatuto da advocacia e da OAB**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

MALTA, Christovão Piragibe Tostes. **Prática do processo trabalhista**. 31.ed. São Paulo: Editora LTR, 2002.

MAMEDE, Gladston. **Fundamentos da legislação do advogado**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual de Direito e Processo do Trabalho**. 19 Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense, modelos de petições, recursos, sentenças e outros**. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Comentários às súmulas do TST**. 8.ed. São Paulo: Revista dos tribunais, 2007.

PEIXOTO, Bolívar Viégas. **Iniciação ao Processo Individual do Trabalho**. 3ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1998.

RAMOS, Gisela Gondin. **Estatuto da advocacia: comentários a jurisprudência selecionada**. 4 ed. Florianópolis: OAB/SC, 2003.

RÉGIS, Mário Luiz Delgado. **Novo Código Civil Comentado**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

SAAD, Eduardo Gabriel. BRANCO, Ana Maria Saad Castelo. SAAD, José Eduardo Duarte. **Curso de direito processual do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SANTOS, Luís Carlos Mello dos. **Relação de trabalho na Emenda Constitucional nº 45**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 715, 20 jun. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6902>>. Acesso em: 15 mai 2012.

SCAVONE JR, Luiz Antonio. **Do descumprimento das obrigações: conseqüências à luz do princípio da restituição integral**. 1. ed. São Paulo : J. de Oliveira, 2007.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 3. ed. São Paulo, LTr, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Renovar, 2010.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Execução no Processo do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTR, 2001.