

REFORMA TRABALHISTA: IMPACTO E REFLEXÕES ACERCA DA LIMITAÇÃO DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

Jonas da Costa Farias¹

Professora Andréia Andrade Fernandes²

RESUMO

O presente trabalho pretende discutir de forma precípua, temporal e evolutiva os impactos causados pela mais atual Reforma Trabalhista e como a abrangência de seu pontos trouxe mudanças consideráveis à fixação de honorários advocatícios na justiça do trabalho. Também abordaremos a natureza constitucional e principiológica, trazendo um contraponto entre a necessidade de implementação desta, em razão do trabalhador, e a necessidade de valorização do profissional da advocacia como parte essencial no processo e na garantia de direitos. Também será analisado o aspecto político e hermenêutico que permeia a reforma, atribuindo os reais valores e impactos sociais e jurídicos que surgirão em razão desta reforma.

Palavras-chave: Direito Constitucional. Reforma Trabalhista. Honorários Advocatícios, *jus postulandi*

LABOR REFORM: IMPACT AND REFLECTIONS ABOUT THE LIMITATION OF ADVOCATE FEES

ABSTRACT

The present work intends to discuss in a specific, temporal and evolutionary manner the impacts caused by the most current Labor Reform and how the scope of its points has brought considerable changes to the fixing of legal fees in labor justice. We will also address the constitutional and theoretical nature, bringing a counterpoint between the need to implement it, due to the worker, and the need to value the advocate as an essential part of the process and the guarantee of rights. It will also analyze the political and hermeneutic aspect that permeates the reform, attributing the real values and social and legal impacts that will arise due to this reform.

Keywords: Constitutional Law. Labor Reform. Attorneys' fees, *Jus postulandi*

¹ Discente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNIRN. E-mail: jonascfarias@hotmail.com

² Docente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNIRN. E-mail: andreaandrade.adv@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos meses vimos que em todo Brasil se estendeu uma longa discussão acerca de reformas em diversos setores governamentais e sociais. E dentro dessa pauta de reformas trabalharemos a reforma trabalhista num conceito mais amplo e a questão da limitação dos honorários, como tema mais específico do presente artigo. Nesse diapasão, é impossível trabalhar essa condição atual sem voltarmos um pouco no tempo para fazermos alguns apontamentos que nos auxiliarão a compreender alguns fatos, justificar alguns acontecimentos, explicar algumas considerações que nos ajudarão a prever situações a longo prazo e nos fazer refletir acerca de adequações à esse modelo implantado, pensando em soluções alternativas ao modelo vigente.

Também será perceptível o cunho político e filosófico, além do jurídico, em que os apontamentos serão levantados, uma vez que a implantação e alteração da norma jurídica se deram dentro de um cenário político, e não só jurídico ou filosófico. Em suma, partimos do pressuposto que não é possível enxergar criticamente a reforma trabalhista com apenas um viés, como se a implantação do direito positivo acontecesse simplesmente dentro de um processo permeado de tecnicismo jurídico. A bem da verdade, sem exaurir-nos do tema, mas exercitando a analogia, temos os ideais do filósofo Francês Ferdinand Lassalle, que em seu livro “A essência da constituição”, propôs a concepção sociológica, que defendia a ótica da Lei maior de um país como sendo vista sob o aspecto da relação entre os fatos sociais dentro do Estado, entendendo que a constituição de fato é a soma dos fatores reais de poder que regem uma determinada nação e que a simples codificação, lei puramente escrita, é apenas uma mera folha de papel, concluindo que existe uma necessidade do direito acompanhar o fato social, a sociedade e a forma como ela evolui.

A especificidade com que trabalharemos o tema da limitação de honorários advocatícios na justiça do trabalho parte bem antes, de um plano mais histórico¹, constitucional e depois técnico. Poderemos perceber que desde a instituição da justiça do trabalho no Brasil até hoje, sempre houve uma intenção de promoção da justiça social baseada também numa espécie de sentimento de dívida histórica, seja ela em razão da evolução do trabalho ao longo dos anos, marcado pela escravidão, más condições de trabalho à atual jornada de trabalho, regida sobre a égide da CLT, ou por

influência do caráter democrático ou dogmático da constituição e a intenção de promover a segurança jurídica das relações de trabalho, especificamente. (MARTINS, 2014, p. 3). Senão, vejamos o que diz o preâmbulo da constituição federal:

*“Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos **direitos sociais** e individuais, a **liberdade**, a segurança, o **bem-estar**, o desenvolvimento, a **igualdade** e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e **sem preconceitos**, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL”.*

Dentro desse contexto também veremos que não só a justiça do trabalho, mas suas características e procedimentos seguiram esse viés de garantia de direitos e promoção da justiça social. Como exemplo temos a criação do *jus postulandi*, dispositivo previsto no art. 791 da CLT que garante ao empregado e empregador o acesso à justiça de modo que esses poderão reclamar pessoalmente perante a justiça do trabalho e acompanhar suas reclamações até o final.

Finalmente, analisaremos alguns pontos da reforma trabalhista e do *jus postulandi* de forma a explicar as mudanças tanto na questão da limitação de honorários advocatícios e atuação do advogado de um modo geral, como saldo geral desta tão recente alteração legislativa.

Mais do que isso analisaremos como essas novas mudanças implicarão realmente nas relações de trabalho, na garantia de direitos do empregado e empregador e na efetividade da entrega da justiça aos conflitos.

2 BREVE HISTÓRIA EVOLUTIVA DO DIREITO TRABALHISTA NO BRASIL, A NATUREZA DE SEUS INSTITUTOS E SUAS PECULIARIDADES

Todos sabem que a evolução legislativa em qualquer matéria de direito em todo o mundo surgiu de fortes tendências e depois de grandes acontecimentos em muitos países. No Brasil não foi diferente, mundo passou por grandes marcos históricos como a Lei de Peel em 1802, o reconhecimento dos sindicatos na Inglaterra em 1824, a Encíclica *Rerum novarum*, o tratado de Versalhes que instituiu a OIT e esta em 1944 aprovou declaração da Filadélfia e ampliou o tratado de Versalhes estabelecendo cooperação internacional de justiça social. Já em 1946 houve a vinculação da OIT à ONU e em 1948 a declaração universal dos direitos dos humanos.

Estes acontecimentos fomentaram no Brasil muitas mudanças das quais se destacam a constituição federal de 1891, que menciona a liberdade de associação, as Leis esparsas, Ligas operárias, em 1903 houve o surgimento do Sindicalismo Rural e quatro anos mais tarde surge também o sindicalismo urbano. Em 1930 surge o Ministério do Trabalho e quatro anos mais tarde a Constituição Federal guardara espaço para tratar especificamente sobre temas como férias anuais, salário mínimo, isonomia além de outros temas. Na constituição de 1937 trazia temas como sindicato único e poder normativo, em 1943 surge a vigente Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na Constituição de 1946 surge o direito de greve e na Constituição de 1988 instituem-se os direitos sociais e direitos fundamentais.

Toda essa evolução histórica e os acontecimentos que marcaram a atividade laboral no mundo influenciaram a luta e a produção legislativa no Brasil. Refletindo

sobre esse aspecto histórico e analisando as condições atuais com que o trabalho é regulamentado no Brasil, vemos que além de ter sido uma questão de tempo, era impossível tais acontecimentos globais não fomentarem mudanças tão substanciais de regulação da atividade laboral. A partir dessa influencia o Brasil criara ideais próprios e deixava pra trás o trabalho escravo, a falta de regulamentação do trabalho industrial e fabril e avançava em cada evolução legislativa para um campo de ideais libertários, de garantias e direitos fundamentais, chegando até o cenário atual*.

Finalmente, analisando aonde esses fatos e conquistas trouxeram o Direito Trabalhista no Brasil, fazemos o seguinte questionamento: A atual estrutura e suas derivações garantem efetivamente direitos de empregados e patrões? Para responder esse questionamento exemplificaremos com um dos dispositivos previsto na atual CLT. Falaremos sobre o *jus postulandi*.

3 *JUS POSTULANDI* E A EFETIVIDADE NA ENTREGA DE DIREITOS

Sobre esse dispositivo tão usual na justiça do trabalho, objetivamente temos na CLT, em seu art. 791 a concessão dada ao reclamante e reclamado de propor pessoalmente a ação trabalhista e acompanhá-la até o seu término.

Esta ferramenta, dentro de seu contexto histórico, foi, juntamente com a CLT, uma grande conquista da cidadania, que trás a obrigatoriedade ao Estado de, em qualquer regime democrático garantir o acesso de todos ao Judiciário (vide art. 133 da CF). Está presente também nos juizados especiais, bem como em outras situações e oferece ao cidadão lesado o direito de pedir a reparação pelo dano sofrido. A atual Constituição Federal também acolheu expressamente no art. 5º, XXXV a obrigatoriedade de não excluir da apreciação do poder judiciário lesão ou ameaça a direito, levando a crer que judiciário tem o dever de não só reparar mas prevenir.

Dada estas condições, há uma antiga discussão que encontra espaço dentro da temática. O grande professor Sergio Pinto Martins qualifica o *jus postulandi* como sendo o exercício do direito possibilitado pela capacidade de estar em juízo. (MARTINS, 2014, p. 194) Esse conceito permite-nos levantar a discussão da capacidade real, efetiva dessa postulação, de modo que reflita na entrega efetiva do bem da vida. Será mesmo que o empregado e o empregador podem alcançar os seus interesses junto à justiça do trabalho dentro do que dispõe o art. 791 e 839 da CLT?

Passamos a analisar as seguintes situações: O art. 133 da Constituição disciplina que “o advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”.

Mesmo diante de um possível caso de conflito aparente entre normas*, o constituinte alcançou o art. 68 da lei nº 4.215/63 no âmbito do dispositivo constitucional, de modo que não há de se falar em conflito entre o art. 791 da CLT e o art. 133 da Constituição, uma vez que há apenas ao reconhecimento da função de direito público desempenhada pelo advogado, afastando qualquer dúvida acerca da convergência com as exceções legais que dão às partes o direito de ajuizar pessoalmente a demanda*.

Esclarecidas as controvérsias temos, objetivamente, a compreensão de uma coexistência bastante limítrofe entre a indispensável atuação do advogado e o direito do empregado e empregador de postular pessoalmente perante a justiça do trabalho em suas reclamações trabalhistas. Coexistência esta garantida em virtude de uma observância e interpretação hermenêutica do mandamento constitucional.

Diante desse cenário, passamos agora a avaliar a questão do desempenho e da efetividade na garantia desses direitos, uma vez que apesar da Lei ter alcançado o cunho protetivo e garantidor de direitos, o resultado final em muitas situações está mais ligado à capacidade técnica do que o próprio gozo dessas garantias. Sobre essa questão ensina muito bem o ilustre professor Sergio Pinto Martins que o empregado que exerce o *jus postulandi* pessoalmente acaba não tendo a mesma capacidade técnica do que o empregador que comparece na audiência com advogado levantando preliminares e questões processuais. Nestes casos acabam ocorrendo desigualdade processual, daí a necessidade do advogado. (MARTINS, 2014, p. 196).

Seguindo esse raciocínio, essa é uma dentre muitas situações que precarizam a busca pessoal pelo direito. Muitas vezes a ausência de condições financeiras para constituir um advogado não é nada próximo da própria incapacidade intelectual sobre o tema em questão, da tensão de nunca ter estado perante juízo e o desconhecimento da lei, e sobre esse tema Sérgio Pinto Martins entende que o acompanhamento do advogado é uma faculdade da parte, em que o primeiro vai prestar assistência técnica a seu consultante, dando-lhe maior segurança para postular em juízo, dadas as particularidades e tecnicismos do processo. (MARTINS, 2014, p. 197).

Posta essa situação, o STF suspendeu, em ação direta de inconstitucionalidade, o inciso I do art. 1º da lei nº 8.906¹, que trata da necessidade da presença do advogado na justiça do trabalho e no juizado de pequenas causas². Desse modo, não prosperou a ADIn, reestabelecendo a que o *jus postulandi* das partes ainda persiste no processo do trabalho, mantendo o que disciplina ao art. 791 da CLT.

Outra discussão que permeia as divergências entre a atuação do advogado e o *jus postulandi* das partes é a amplitude, o alcance da atuação em causa própria das partes, uma vez que o art. 791 da CLT vai dispor que a postulação na justiça do trabalho se dará até o “final”. Essa expressão “até o final” deveria ser interpretada da vara do trabalho até o TST, quando se esgotaria a jurisdição trabalhista, dessa forma a postulação estaria restrita a âmbito da justiça do trabalho e em seus vários graus de jurisdição, no entanto, atualmente o TST se posiciona pelo entendimento de que o *jus postulandi* previsto no art. 791 da CLT limita-se apenas das varas do trabalho até os tribunais regionais do trabalho, não alcançando recursos como cautelares, recisórias, o mandado de segurança e os recursos sob a competência do Tribunal Superior do Trabalho¹.

Analisando friamente os art. 791 e 839 da CLT constata-se que não há uma afirmação clara de quais recursos são possíveis no exercício do *jus postulandi* dentro do processo do trabalho, apesar do art. 791 usar o termo “até o final”. A súmula 425 mostra sua importância e vem para esclarecer definitivamente a questão, disciplinando que essa capacidade de postulação das partes só poderia de fato ser exercido no âmbito das varas do trabalho e dos tribunais regionais do Trabalho, estabelecendo que as partes podem acompanhar o processo em casos de recurso ordinário, agravo de petição ou agravo de instrumento, até o TRT e no âmbito dos recursos de competência do TST, a parte deve estar acompanhada necessariamente por um advogado.

Ainda dentro dos estudos do Prof. Sergio Pinto Martins, ele vai dizer que o fundamento do TST parece ser que os recursos interpostos no referido órgão são técnicos e exigem conhecimento técnico, que só o advogado possui. O médico, por exemplo, não gosta que o farmacêutico prescreva remédios, pois entende que essa é

uma questão técnica que ao primeiro compete. O leigo não tem condições de fazer um recurso de revista ou embargos, que exigem demonstrações de certos requisitos para que possam ser conhecidos pelo TST. Entretanto, o mesmo ocorre em relação ao agravo de petição*, que exige delimitação de matéria e também valores *, mas é analisado pelo TRT.

Diante do que disciplina a consolidação das leis do trabalho, o estatuto da advocacia e o entendimento do TST, concluí-se que há uma necessidade de garantir o *jus postulandi* às partes, única e exclusivamente, pelo dever do Estado de prestar assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem a insuficiência de recursos*.

No entanto comprova-se que a necessidade da figura do advogado não se estabelece sob esse direito das partes de postular pessoalmente em suas reclamações, mas coexiste substitutivamente ao dever de agir em favor das partes no momento que o tecnicismo jurídico se apresenta. Mais que um simples interpretador da técnica jurídica, o advogado atuará na garantia de direitos, enfrentando os desafios da atividade processual, adequando e simplificando a situação de seu outorgante ao direito em questão.

Por essa razão tão nobre se faz necessária uma ampla discussão acerca da valorização do profissional causídico, tanto do ponto de vista de suas atribuições e limites de atuação, como dos valores percebidos a título de honorários. Discussão está que passaremos a explanar em seguida.

3 NOVA REFORMA TRABALHISTA E A LIMITAÇÃO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

3.1 Breve histórico

Tramitou na câmara e no senado o Projeto de Lei (PL) nº 6.787, de 2016, de autoria do Poder Executivo, chamado de “Reforma Trabalhista”, que teve como objetivo a alteração, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dar outras providências, como diz o próprio enunciado.

Em Comissão Especial da Câmara dos Deputados no dia 25 de abril de 2017, foi votado e aprovado, o texto principal do referido projeto, com 27 votos favoráveis e 10 contrários. Foi divulgado o texto substitutivo pelo relator, Deputado Rogério Marinho (PSBD-RN), após a apresentação de diversas emendas. A proposta de inclusão do art. 791-A à CLT que visa disciplinar o pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais na Justiça do Trabalho é uma das principais novidades trazidas nesse texto, além de outros pontos extremamente polêmicos como a contribuição sindical e outros assuntos.

Com 296 votos favoráveis e 177 votos contrários, houve aprovação da proposta do texto substitutivo no Plenário da Câmara dos Deputados. Após aprovação, o texto seguiu para deliberação e votação do Senado Federal, que aprovou no dia 11 de julho a reforma trabalhista com 50 votos favoráveis e 26 contras e o texto seguiu para sanção do presidente Michel Temer, que por sua vez sancionou o projeto de lei no dia 13 de julho em cerimônia solene no planalto.

Diante da aprovação e implementação da nova reforma trabalhista, destaca-se, dentro das explanações tecidas até aqui sobre o *jus postulandi*, a importância e valorização do advogado, o dispositivo que acrescentará o art. 791 A na CLT, artigo este que vai trabalhar justamente o ponto de vista trabalhado sobre a valorização do profissional de advocacia.

Como já falamos Tribunal Superior do Trabalho (TST) entende que não são admissíveis os honorários de sucumbência na Justiça do Trabalho, nos termos da Súmula nº 219, em face do *jus postulandi*, no entanto o que iremos trabalhar aqui é a

inovação legislativa, suas peculiaridades no atual sistema jurídico trabalhista e o “efeito dominó” que incide sobre o advogado e a efetiva entrega do direito ao seu outorgante.

Atualmente temos no processo civil brasileiro a condição de quando qualquer uma das partes é vencida, nascer o dever de pagar honorários advocatícios aquele que venceu. Tecnicamente falando, a mera sucumbência obriga o perdedor ao pagamento dos honorários advocatícios. No processo do trabalho havia uma diferença muito grande, uma vez que os honorários advocatícios possuíam um tratamento próprio, não em razão da mera sucumbência.

Como já falado acima, o entendimento do TST é pela não existência de pagamento dos honorários sucumbenciais nas reclamações trabalhistas, salvo nas hipóteses de assistência do empregado por advogado do sindicato e apresentando declaração de insuficiência econômica ou se receber salário não superior a dois salários mínimos, que são os casos dos beneficiários da justiça gratuita.

Atualmente os honorários são fixados, entre o mínimo de 10% e o máximo de 20% sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa*.

Nesse sentido, vejamos o que trata a Súmula 219, do TST, com redação alterada em março de 2016, em razão do Novo Código de Processo Civil (NCPC/15):

Ex vi:

Súmula nº 219 do TST

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO (alterada a redação do item I e acrescidos os itens IV a VI em decorrência do CPC de 2015)- Res. 204/2016, DEJT divulgado em 17, 18 e 21.03.2016.

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do

salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (art. 14, § 1º, da Lei nº 5.584/1970). (ex-OJ nº 305da SBDI-I). II - E cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista. III – São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego. IV – Na ação rescisória e nas lides que não derivem de relação de emprego, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios da sucumbência submete-se à disciplina do Código de Processo Civil (arts. 85, 86, 87 e 90). V - Em caso de assistência judiciária sindical ou de substituição processual sindical, excetuados os processos em que a Fazenda Pública for parte, os honorários advocatícios são devidos entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (CPC de 2015, art. 85, § 2º). VI - Nas causas em que a Fazenda Pública for parte, aplicar-se-ão os percentuais específicos de honorários advocatícios contemplados no Código de Processo Civil. (grifos acrescentados)

Diante de sua aplicação subsidiária e suplementar no Direito Processual do Trabalho, o Novo CPC de 2015, que trouxe inovações ao entendimento do TST e previu os honorários sucumbenciais na Justiça Comum. É o que vemos nos §§ 1º e 2º do art. 85.

Art. 85. A sentença condenará o vencido a pagar honorários ao advogado do vencedor.

§ 1º São devidos honorários advocatícios na reconvenção, no cumprimento de sentença, provisório ou definitivo, na execução, resistida ou não, e nos recursos interpostos, cumulativamente.

§ 2º Os honorários serão fixados entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa, atendidos:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. (...)

Isto posto, foi clara na redação da Súmula 219, do TST essa influencia tocante à fixação do montante dos honorários, embora o TST tenha mantido seu entendimento quanto a excepcionar a condenação em honorários sucumbenciais na seara trabalhista.

No mesmo raciocínio tínhamos a Instrução Normativa 27, de 2005, do TST, que previa, no art. 5º a condição de pagamento de honorários advocatícios pela simples sucumbência em casos de ações que não envolvam relação de emprego. Deste modo, serão devidos honorários advocatícios em todas as ações propostas na Justiça do Trabalho que não sejam as referentes às controvérsias entre empregado e empregador, salvo se presentes as condições elencadas no inciso I da súmula 219 do TST.

3.2 Limitação dos honorários advocatícios pós aprovação e vigência da nova reforma trabalhista

Após a sanção do Presidente da República, a lei dispôs em seu art. 6º que esta entraria em vigor depois de decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial. No dia 11 de novembro as alterações implantadas pela reforma entraram em vigor, revogando 18 dispositivos da CLT e criando outros, entre eles o art. 791-A, alteração que passaremos a discorrer agora.

Diante do cenário discorrido acima sobre as influencias do novo código de processo civil ao entendimento do TST pré-reforma e a implantação da nova reforma trabalhista, temos, nesse momento, uma diferenciação substancial no que se refere à percepção de honorários de sucumbência. Principalmente no que diz respeito à previsão em si, antes não ventilada, e a limitação percentual de honorários. Senão, vejamos o que diz o implantado art. 791-A:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1o Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2o Ao fixar os honorários, o juízo observará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - o grau de zelo do profissional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - o lugar de prestação do serviço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - a natureza e a importância da causa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3o Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4o Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5o São devidos honorários de sucumbência na reconvenção. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Analisando o dispositivo acima, vemos que houve uma substancial mudança na percepção de honorários de sucumbência: a condenação da parte em honorários sucumbenciais não só será devida, como seu percentual passa a ser fixado entre 5% e 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido

ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa, ainda que em lides que tenham a relação empregatícia como fundamento, rompendo totalmente com o atual entendimento do TST que, como vimos antes, permitia essa percepção somente em reclamações fundadas em relações de trabalho não empregatícias, reclamações que discutiam relação de emprego e nas que havia a presença do sindicato da categoria, bem como partes que eram beneficiárias da justiça gratuita.

4 CONCLUSÃO

Após analisar o histórico progressivo da atividade legislativa nos temas propostos no presente artigo, explanamos não só a razão pela qual se deu a atividade do advogado perante a justiça de um modo geral, mas vimos à evolução histórica da representação em juízo, seja ela na figura do *jus postulandi* como na figura do advogado como patrono de seu cliente. Vimos também o contraponto existente entre o direito de postular pessoalmente em juízo, como dispõe o art. 791 e 839, e a atuação do advogado, sendo indispensável à administração da justiça, como dispõe o art. 133 da Constituição Federal. Aprendemos que a atividade do profissional da advocacia é complementar a esse direito de representação pessoal e que existe uma convergência com a atuação do advogado, analisada também como uma garantia (*“sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”*).

Por outra ótica, vimos que mesmo diante de garantias constitucionalmente asseguradas, o instituto do *jus postulandi* carece de efetividade dentro do processo. Não em si mesmo, mas dentro de um todo, dentro de situações que exigem o tecnicismo jurídico. Isso quer dizer que a sua existência é imprescindível, mas as partes tendem a limitar essa garantia por diversos fatores como a inaptidão técnico-jurídica. A partir daí, surge a citada condição de indispensabilidade à administração da justiça, investida ao advogado. Este, por sua capacidade e técnica irá facilitar o processo para as partes, trabalhará as obscuridades, exemplificará, equilibrará o hipossuficiência entre o empregado e o empregador por razões econômicas e principalmente, exigirá a aplicação da mais lúdima justiça. Por essa capacidade técnica e empenho, também discorreremos acerca da valorização desse profissional e trabalhamos um dos pontos da reforma que redisciplinou a matéria dos honorários de sucumbência, matéria essa que está

diretamente ligada a essa valorização do profissional da advocacia. A nova previsão de fixação de honorários de sucumbência não só trouxe uma mudança de mentalidade ao TST, mas trouxe a inovação jurídica e valorização daqueles que militam na seara trabalhista ante aos colegas que atuam nas demais áreas.

Grande importância teve essas inovações, e ainda sobre o disposto no art. 791-A, temos a manutenção do *jus postulandi*, o que reforça nossa explanação acerca da compatibilidade entre o *jus postulandi* e a atuação do advogado disciplinada no art. 133 da CF.

Finalmente, o presente trabalho buscou exemplificar a histórica atuação do advogado e o caráter positivo que a limitação de honorários estabelecida pela nova reforma trabalhista trouxe, valorizando o profissional sem, no entanto concorrer para a mitigação do *jus postulandi*, proporcionando o acesso à justiça de forma adequada e capacitada, bem como promovendo os princípios do contraditório e ampla defesa, promovendo assim a efetividade na busca e garantia de direitos.

BIBLIOGRAFIA

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

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 11 out. 2017.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 11 out. 2017.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-publicacaooriginal-153369-pl.html>>. Acesso em 09 out. 2017.

_____. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.** Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm>. Acesso em 18 set. 2016.

CARVALHO, Rodrigo Moreira de Souza. **Natureza jurídica das verbas recebidas por empregados, através de planos de opção de compra de ações, à luz do Direito do Trabalho brasileiro. Stock option plans.** Jus Navigandi.Teresina, ano 6, n. 54, fev. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2610>>. Acesso em 25 ago. 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 9ª ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Método, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

FREITAS, Jessica de. **Reforma trabalhista: honorários sucumbenciais na seara trabalhista** 2017. Disponível em <<https://jessicaalvesresendefreitas.jusbrasil.com.br/artigos/451910518/reforma-trabalhista-honorarios-sucumbenciais-na-seara-trabalhista>>. Acesso em 28 out. 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 30ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NOVAIS, Maria. **Stock option plan: Plano de opção de compra de ações.** In: Revista Eletrônica Direito UNIFACS, jan. 2004 [Internet]. Disponível em: <<http://www.facs.br/revistajuridica/>>. Acesso em 22 out. 2016.

Brasil. **Medida Provisória nº 808.** 2017. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 23 out. 2017.

Tribunal Superior do Trabalho. **Jurisprudência.** Consulta unificada. Disponível em:<<http://www.tst.jus.br>>.