

DA POSSIBILIDADE DA CONCESSÃO DA JUSTIÇA GRATUITA AO EMPREGADOR NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Michele Andressa Scariot*

Elizabete Geremias**

RESUMO

O presente trabalho orienta-se sobre a problemática em analisar a possibilidade da concessão da justiça gratuita ao empregador no processo do trabalho. Dentro de uma dinâmica histórica, sabe-se que o trabalhador é conhecido por ser a parte hipossuficiente na relação trabalhista, possuindo, portanto, um amparo diferenciado. Ocorre que, no mundo econômico atual, o empregador é verificado nas mais variadas figuras, e avaliar as condições financeiras desse empregador é necessário quando houver o pedido de justiça gratuita em uma demanda trabalhista, eis que, em que pese se tratar da figura de empregador, este mesmo pode ser considerado hipossuficiente financeiramente. Dentro do sistema jurídico atual, não existem impedimentos legais para a concessão desse benefício ao empregador quando estiver litigando na justiça do trabalho, porém, esse benefício fica à mercê da interpretação de cada julgador, cabendo a este analisar minuciosamente cada caso, empregando a hermenêutica para a apreciação do pedido. A metodologia utilizada é a pesquisa qualitativa em que se tratará de disposições jurisprudenciais e doutrinárias.

Palavras-chave: Processo do trabalho. Concessão de justiça gratuita. Empregador.

1 INTRODUÇÃO

Partindo de conceitos doutrinários até a aplicação prática da jurisprudência, verificam-se dois pontos extremos quando se falam da concessão dos benefícios da justiça gratuita ao empregador no processo do trabalho, já que uma corrente corresponde àqueles que acreditam que a justiça gratuita não pode ser concedida ao empregador, e a outra, que referido benefício poderia ser, sim, fornecido. Dessa forma, com o presente trabalho busca-se analisar a possibilidade da concessão da justiça gratuita ao empregador quando faz parte de uma demanda trabalhista.

Logo, os objetivos neste trabalho se apresentam na qualificação da figura do empregador, no esclarecimento da diferença existente entre a assistência judiciária e a justiça gratuita, passando-se a analisar esta última com os princípios que a norteiam e a legislação, para, ao final, expor algumas decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho sobre o tema.

2 DA CONCESSÃO DA JUSTIÇA GRATUITA AO EMPREGADOR

A justiça gratuita é considerada por muitos como um benefício exclusivo do trabalhador, pois se tem a crença de que ele seja a única parte hipossuficiente em uma relação trabalhista. De fato, na maioria das demandas, tem-se a figura do trabalhador que busca o cumprimento de seus direitos em face de médias e grandes empresas, porém, no cenário econômico atual, verifica-se grande incentivo aos pequenos empreendedores para que legalizem e formalizem a abertura de suas empresas; assim, surgem empreendimentos de diversos portes, entre os quais se encontram as pequenas empresas, na maioria dos casos, ligadas diretamente à pessoa física do empregador.

* Graduanda do Curso de Direito na Universidade do Oeste de Santa Catarina; michele.scariot@hotmail.com

** Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Castelo Branco do Rio de Janeiro; Professora da Universidade do Oeste de Santa Catarina; elizabete.geremias@unoesc.edu.br

2.1 DIFERENÇA ENTRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO E AS RELAÇÕES DE EMPREGO

Com as mudanças significativas ocorridas na área trabalhista, essa ideia generalizada de que o empregado é a parte hipossuficiente nas demandas trabalhistas vem perdendo força. O grande marco histórico adveio com a promulgação da Emenda Constitucional 45 no ano 2004, e essa alteração constitucional “[...] ampliou a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações sobre relações de trabalho, conceito mais amplo do que relação de emprego” (NASCIMENTO, 2011, p. 329), pois antes dessa Emenda a competência da Justiça do Trabalho se limitava à relação de emprego, deixando para a justiça comum as demandas correspondentes às relações de trabalho.

Como se pode observar neste pequeno trecho, tem-se a utilização de duas terminologias diversas que, assim como outras palavras, são aplicadas por muitos como sinônimos, porém, possuem aplicações diferentes. Explica-se que a relação de trabalho é verificada por meio da existência de um vínculo laboral existente entre as partes contratantes de forma que o contrato trabalhista se firma ante um negócio jurídico em que uma das partes se obriga a prestar trabalho humano, o trabalhador, e por outro lado, o empregador se compromete a pagar a remuneração acordada, ou seja, pessoa física que forneça sua capacidade laboral, e está configurada a relação de trabalho.

A relação de trabalho é vista como gênero do qual decorrem outras formas de prestação de serviços trabalhistas, as chamadas espécies, das quais se pode mencionar a relação de emprego, o trabalho voluntário, o trabalho autônomo, o trabalho exercido pelo estagiário, entre outros. Em contrapartida, a relação de emprego é mais restrita, sendo aquela em que o vínculo firmado pelas partes advém de um contrato empregatício regido pelas normas da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 1943 em que os contratantes são popularmente conhecidos como empregado e empregador.

Dessa forma, a Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece alguns requisitos básicos para que se caracterize a relação de emprego; ressalta-se que essas características não são, obrigatoriamente, visualizadas nas relações de trabalho. Assim, as relações de emprego são fundadas na não eventualidade, na subordinação, na onerosidade, na pessoalidade e na alteridade. A não eventualidade, prevista no artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, é vista como a continuidade da relação empregatícia, ou seja, ela se perdura com o tempo, não existindo um prazo determinado para o seu término.

Já a subordinação é tida como uma limitação contratual em que o empregado transfere o poder de direção sobre o serviço a ser prestado por ele ao seu contratante, o empregador. Corroborando Delgado (2012, p. 295) que a subordinação “[...] consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.”

A onerosidade, por sua vez, é determinada pelo artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas ao mencionar “mediante salário”, ou seja, na relação de emprego, o empregador deverá remunerar o empregado pelos serviços prestados, não havendo o que se falar em gratuidade. Ainda, a pessoalidade estabelece a característica *intuitu personae* ao contrato por parte do empregado, ou seja, o serviço somente poderá ser prestado por aquele que contratou com o empregador, não sendo possível que o trabalhador envie um representante em seu lugar.

Por fim, a alteridade é a característica em que os riscos inerentes à atividade econômica recaem sobre o empregador, inclusive, é ele quem assume também os riscos provenientes das prestações de trabalho e de seus reflexos contratuais. Resume-se que a relação de emprego ocorre quando uma pessoa física presta serviços laborais de forma contínua, pessoal, sob subordinação do empregador e mediante a remuneração pela atividade exercida e, ainda, que é habitualmente utilizada como se fosse sinônimo da relação de trabalho, porém, conforme abordado, uma é a espécie e outra o gênero.

A promulgação da Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004, provocou várias mudanças e trouxe novos entendimentos e discussões, entre os quais cumpre destacar a Instrução Normativa n. 27, do Tribunal Superior do Trabalho, editada em 16 de fevereiro de 2005, que instituiu que os honorários sucumbenciais são devidos nas relações de trabalho, assim, dispondo em seu artigo 5º, “[...] exceto nas lides decorrentes da relação de emprego, os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência.” (BRASIL, 2005).

Em consonância, as Súmulas n. 219 e n. 329, ambas do Tribunal Superior do Trabalho, reafirmam o exposto pela Instrução Normativa mencionada, entendendo-se que haverá honorários sucumbenciais nas relações de trabalho que não possui vínculo empregatício, bem como nas relações de emprego quando o empregado estiver assistido pelo sindicato de sua categoria e tiver comprovada sua hipossuficiência financeira.

Em consequência, posicionamentos contrários defendem que os honorários de sucumbência devem incidir inclusive nas relações de emprego, sob a ótica de que essa exceção traz sérios prejuízos aos trabalhadores, visto que é facultativa a assistência de advogado nas demandas trabalhistas. Dessa forma, sendo devidos os honorários sucumbenciais e se tratando de relação de emprego, haveria um benefício ao “[...] empregador mal pagador, onerando ainda mais o trabalhador, o qual, além de não ter recebido seus créditos trabalhistas no momento devido, ainda é obrigado a arcar com o pagamento de honorários advocatícios ao seu patrono.” (SARAIVA, 2011, p. 228).

Não obstante, a Súmula n. 450 do Supremo Tribunal Federal determina que serão devidos os honorários do advogado sempre que a parte vencedora for beneficiária da justiça gratuita, visto que a Constituição Federal de 1988 prevê em seu artigo 133 que a advocacia é essencial para o bom funcionamento do Poder Judiciário, ou seja, tem-se uma celeuma jurídica, a qual promete ser resolvida com a publicação do Projeto de Lei n. 3.392/2004, aprovado em maio de 2013, que altera o artigo 791 da Consolidação das Leis Trabalhistas e torna obrigatória a assistência do advogado nas demandas propostas na Justiça do Trabalho, sendo a sua falta suprida pela representação do Ministério Público ou pela Defensoria Pública. Ainda, esse Projeto de Lei fixa a incidência de honorários sucumbenciais na Justiça trabalhista, inclusive quando a vencida for a Fazenda Pública, dispondo, ainda, em seu § 8º que, mesmo nos casos da concessão de justiça gratuita, serão devidos os honorários advocatícios pelo vencido, os quais serão revertidos ao advogado da causa.

3 DA CONCESSÃO DA JUSTIÇA GRATUITA NAS DEMANDAS TRABALHISTAS

Sabe-se que o empregado é habitualmente considerado hipossuficiente nas relações empregatícias e possui alguns benefícios que lhe são atribuídos, defendidos por muitos como sendo favores exclusivos dos trabalhadores, entre eles destaca-se a justiça gratuita. Antes de mais nada, é importante diferenciar a justiça gratuita da assistência judiciária e da assistência jurídica gratuita, eis que são termos reiteradamente confundidos e utilizados como sinônimos, porém, diferem um do outro e possuem características diferentes.

Assim, determina-se que a justiça gratuita é o benefício que dispensa o pagamento de despesas processuais, emolumentos e taxas judiciárias para aqueles que receberem “[...] salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal” ou aos que declararem “[...] que não estão em condições de pagar à custa do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.” (Consolidação das Leis Trabalhistas, 1943, art. 790, § 3º) (BRASIL, 1943). Em suma, a justiça gratuita possui uma abrangência menor e se destina ao processo em si; ressalta-se que a sua concessão implica a desnecessidade de o empregado efetuar o depósito recursal ao recorrer a instâncias superiores.

Em contrapartida, a assistência judiciária gratuita é mais ampla, não se restringindo apenas ao processo, englobando o direito ao patrocínio em juízo, sendo esta a terminologia adotada pela primeira Constituição da República Federativa do Brasil em 1934. Esse termo foi substituído pela assistência jurídica nas previsões legais da Constituição Federal de 1988, isso porque esta contempla, além dos benefícios mencionados, também a prestação de informações e consultas jurídicas. Em suma, a assistência jurídica é a mais abrangente e se faz presente no Texto Constitucional, eis que a Constituição Federal (1988) buscou por meio dela a promoção de seus princípios e fundamentos. Por outro lado, a assistência judiciária contempla a dispensa do pagamento de custas, porém, dispõe do direito de advogado apenas em juízo. Já a justiça gratuita é a mais singela de todas e apenas compreende a isenção ao pagamento de despesas processuais, emolumentos e taxas judiciárias.

3.1 DAS PREVISÕES LEGAIS PARA A CONCESSÃO DA JUSTIÇA GRATUITA E AS PRINCIPAIS DECISÕES SOBRE O ASSUNTO

Em análise às previsões legislativas, antes mesmo da edição da Carta Magna (1988), teve-se a edição da Lei n. 1.060 (BRASIL, 1950), que dispõe sobre a concessão da assistência judiciária aos necessitados, expondo em seu artigo 2º que seus beneficiários serão brasileiros ou estrangeiros residentes no Brasil que precisem recorrer a justiça. O parágrafo único do referido artigo traz a necessidade da comprovação de insuficiência financeira na qual a pessoa deve declarar que não possui condições de arcar com as despesas oriundas do processo, visto que isso prejudicaria o sustento próprio ou de sua família.

Posteriormente, com o advento da atual Constituição, tal previsão foi firmada nas disposições do artigo 5º, inciso LXXIV, o qual estabeleceu que “[...] o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos.” (BRASIL, 1988). Ressalta-se que, apesar de essa disposição falar em assistência jurídica, ela é aplicável também à justiça gratuita.

Já na área trabalhista, visualiza-se a possibilidade de sua concessão no artigo 790 da Consolidação das Leis Trabalhistas, mencionando-se no § 1º que ao se tratar “[...] de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas.” (BRASIL, 1943). Em sequência, o § 3º do mesmo artigo, faculta “[...] aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita” aos que não possuem condições de arcar com as despesas processuais sem prejuízo ao sustento próprio ou da família (BRASIL, 1943).

Ainda, o artigo 790-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (1943) estabelece que, além dos beneficiários da justiça gratuita, são isentos do pagamento de custas a União, Estados, Municípios, Distrito Federal, bem como suas “[...] respectivas autarquias e fundações públicas federais, estaduais ou municipais que não explorem atividade econômica” e o Ministério Público do Trabalho (BRASIL, 1943). Em complemento, o artigo 790-B determina que o pagamento dos honorários periciais cabe à “[...] parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita.” (BRASIL, 1943).

Conforme menciona o respectivo artigo, se a parte for beneficiária da justiça gratuita, terá tratamento diverso, transferindo-se para a União a responsabilidade do pagamento dos honorários periciais, nos moldes da Súmula n. 457 do Tribunal Superior do Trabalho. Seguindo na esfera trabalhista, cita-se a Lei n. 5.584 (BRASIL, 1970), que dispõe sobre as normas de processo do trabalho e altera alguns dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (1943), em especial, mencionam-se as disposições dos artigos 14 a 19, que tratam sobre a prestação da assistência judiciária gratuita a ser prestada ao trabalhador por meio do sindicato de sua categoria profissional e, na sua ausência, pelos demais ali previstos.

Em consonância, expõe-se a Orientação Jurisprudencial n. 269 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho, que determina que a justiça gratuita pode ser solicitada a qualquer momento ou grau de jurisdição, desde que, se solicitada em grau de recurso, respeite o prazo alusivo. Também, tem-se a Orientação Jurisprudencial n. 331 da Seção de Dissídios Individuais I, que estabelece que o requerimento da justiça gratuita pode ser feito pelo representante da causa sem que haja a necessidade de que lhe sejam outorgados poderes especiais.

Assim, salvo a Lei n. 5.584 (BRASIL, 1970), que trata da assistência judiciária ao trabalhador, observa-se que as normas regulamentadoras expostas não delimitam especificamente quem serão seus beneficiários, se podem ser pessoas jurídicas ou apenas físicas, deixando essa interpretação a critério de cada julgador. Ressalta-se que, não havendo impedimentos expressos em lei, esse benefício pode ser concedido a pessoas diversas do trabalhador, desde que, devidamente, comprovem a sua insuficiência financeira para arcar com as despesas do processo.

Essa lacuna deixada pela lei permite que cada julgador a interprete de uma forma, não existindo parâmetros para a sua concessão quando a parte solicitante se tratar do empregador. Como se abordará, vem predominando o entendimento de que é possível atribuir o benefício da concessão da justiça gratuita ao empregador, porém, existem os que optam pela restrição de sua concessão aos que se caracterizam como pessoa jurídica.

Assim, menciona-se que o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região possuía o entendimento de que somente a pessoa física, o trabalhador, perceberia rendimentos por meio de salário e suportaria a disposição do sustento próprio ou de sua família, aduzindo que esses termos não se verificariam na figura do empregador. Ocorre que, recentemente, o respectivo Tribunal decidiu de que o benefício da justiça gratuita pode ser concedido ao empregador pessoa física, desde que este junte provas robustas e convincentes de sua miserabilidade, expondo que:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. GRATUIDADE DE JUSTIÇA. EMPRESÁRIO INDIVIDUAL. PEDREIRO. HIPÓTESE DE EQUIPARAÇÃO AO TRATAMENTO CONFERIDO AO RÉU PESSOA FÍSICA. PLEITO FORMULADO EM RECURSO ORDINÁRIO. DEFERIMENTO. Em princípio, inexistente obstáculo para que seja reconhecido ao réu, empregador, o direito ao benefício da assistência judiciária gratuita pela aplicação do art. 5º, incs. XXXIV e XXXV, da Constituição Federal, para o fim de dispensá-lo do recolhimento das custas processuais e do recolhimento do depósito

recursal, desde que seja pessoa física e fique indicada a inviabilidade ou mesmo a dificuldade financeira, capazes de obstar, caso negado o pleito, o seu direito à ampla defesa. Em casos deveras específicos, ao empresário individual que declarar a hipossuficiência econômica e efetivamente não tiver condições de arcar com o preparo para poder exercer o seu direito à ampla defesa, há a possibilidade de se aplicar, para efeitos de concessão dos benefícios da gratuidade da Justiça, os entendimentos conferidos ao réu pessoa física. (SANTA CATARINA, 2014).

No que se refere ao empregador pessoa jurídica, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região é mais rígido e adota a ideia de que a justiça gratuita não se estende a eles, sob o fundamento de que o artigo 2º da Lei n. 1.060 “[...] faz menção à pessoa física que não pode demandar em juízo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.” (Tribunal Regional Do Trabalho Da 12ª Região, Recurso Ordinário n. 0002092-74.2013.5.12.0053) (SANTA CATARINA, 2015).

Em consonância, os julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região do Rio Grande do Sul seguem essa linha de raciocínio de que a justiça gratuita pode ser concedida ao empregador, desde que ele seja pessoa física, restringindo-se a sua extensão a pessoas jurídicas. Extrai-se de um de seus julgados que, embora seja possível essa concessão, “[...] é indispensável que se trate de pessoa física cuja insuficiência de recursos esteja cabalmente comprovada, o que não é caso dos autos (RIO GRANDE DO SUL, 2013).

Também o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região do Estado de São Paulo fundamenta que “[...] refere-se à impossibilidade da parte em arcar com as despesas judiciais, sem prejuízo do sustento próprio ou da família. As pessoas jurídicas não necessitam de alimentos para sobreviver, nem tampouco integram o conceito de família.” (SÃO PAULO, 2015).

Por fim, verifica-se que o Tribunal Superior do Trabalho diz que o “[...] benefício da gratuidade da justiça pode ser concedido ao empregador, pessoa jurídica, quando comprovada nos autos, de forma inequívoca, sua incapacidade econômica para arcar com as despesas processuais.” (BRASIL, 2015). Por outro lado, diz que “[...] o pedido de justiça gratuita de pessoa jurídica de direito privado deve ser acompanhado de detalhada comprovação da efetiva insuficiência de recursos.” (BRASIL, 2009).

Dessa forma, verifica-se que, de fato, a concessão da justiça gratuita ao empregador está à mercê da interpretação dos julgadores dos Tribunais Regionais do Trabalho. Sabe-se que esse benefício pode ser concedido à parte empregadora, porém, o acesso é mais restrito para as pessoas jurídicas, eis que muitos interpretam que a lei possui aplicação somente às pessoas físicas.

4 CONCLUSÃO

Com o presente trabalho buscou-se demonstrar que não existem impedimentos legais para a concessão da justiça gratuita ao empregador, porém, esse benefício fica à mercê da interpretação de cada julgador, cabendo a este analisar os casos minuciosamente, empregando a hermenêutica para a apreciação do pedido.

No transcorrer da abordagem, verificou-se que com o advento da Emenda Constitucional n. 45 de 2004, a distinção existente entre a relação de trabalho e a de emprego se tornou mais evidente, eis que a primeira é o gênero e abrange várias formas de labor, já a segunda é mais restrita e se configura pela presença das normas trabalhistas ditas pela Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943. Ainda, foram abordadas algumas características básicas sobre o empregador nas relações empregatícias e se analisou a justiça gratuita.

Mencionou-se que os principais princípios norteadores da justiça gratuita se encontram na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, analisando-se, brevemente, a garantia constitucional do acesso à justiça, da isonomia e, implicitamente previsto, do duplo grau de jurisdição.

E, por fim, observou-se que é possível visualizar um grande avanço jurisprudencial em relação ao tema, pois anteriormente havia a ideia de que apenas o trabalhador era a parte hipossuficiente nas demandas trabalhistas e somente ele teria direito de receber o benefício da justiça gratuita.

The possibility of the free justice grant to the employer in labor court

Abstract

This work is oriented on the issue to examine the possibility of granting free legal aid to the employer in the labor process. Within a historical dynamic, it is known that the worker is known to be a disadvantaged party of the working relationship, having, therefore a different support. It happens that, in the current economic world, the employer is found in various figures, and assessing the financial condition of the employer is required when there is the application for free legal aid in a labor demand, so, in spite of the case from the employer figure, he can be considered a disadvantaged party financially. Besides, within the current legal system, there are no legal impediments to such benefits to the employer when litigating in the labor courts, but this benefit is at the mercy of the interpretation of each judge, who is responsible to analyze thoroughly each case, using hermeneutics to examine the application. The methodology used is the qualitative research in which it will be dealt with jurisprudential and doctrinal statements.

Keywords: Work process. Free justice grant. Employer.

REFERÊNCIAS

- BASTOS, Roseli Quaresma. **Diferenças entre a relação de trabalho e a relação de emprego a partir da análise da legislação**. 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10829>. Acesso em: 19 mar. 2015.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 3.392**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, estabelecendo a imprescindibilidade da presença de Advogado nas ações trabalhistas e prescrevendo critérios para a fixação dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho. 2004a. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=250056>>. Acesso em: 26 mar. 2015.
- BRASIL. **Constituição**. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 31 out. 2015.
- BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 31 out. 2015.
- BRASIL. Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 dez. 2004b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm>. Acesso em: 26 mar. 2015.
- BRASIL. Lei n. 1.060, de 05 de fevereiro de 1950. Estabelece normas para a concessão de assistência judiciária aos necessitados. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 13 fev. 1950. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/11060compilada.htm>. Acesso em: 14 out. 2015.
- BRASIL. Lei n. 5.584, de 26 de junho de 1970. Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 jun. 1970. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5584.htm>. Acesso em: 06 out. 2015.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal – Agravo Regimental n. 673934. Relatora: Ministra Ellen Gracie. Órgão Julgador: Segunda Turma. Julgamento em 23 jun. 2009. **Diário de Justiça Eletrônico**, 06 ago. 2009. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28AI+673934%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/nzadr8>>. Acesso em: 31 maio 2015.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula n. 450, de 01 de outubro de 1964. São devidos honorários de advogado sempre que vencedor o beneficiário de justiça gratuita. **Diário Eletrônico de Justiça**, Brasília, DF, 12 out. 1964. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=450.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>>. Acesso em: 26 mar. 2015.

- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 2662-40.2013.5.10.0013**. Relator: Ministro Cláudio Brandão. Órgão Julgador: Sétima Turma. Julgamento em 13 maio 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%202662-40.2013.5.10.0013&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHVPAAW&dataPublicacao=22/05/2015&localPublicacao=DEJT&query=justi%20and%20gratuita%20and%20pessoa%20and%20jur%20EDdica%20and%20empregador>>. Acesso em: 31 maio 2015.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Instrução Normativa n. 27. Dispõe sobre normas procedimentais aplicáveis ao processo do trabalho em decorrência da ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional n° 45/2004. **Diário da Justiça**, 22 fev. 2005. Disponível em: <<http://www3.tst.jus.br/DGCJ/instrnorm/27.htm>>. Acesso em: 26 mar. 2015.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial n. 269 da SDI-1**. 26 set. 2002. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_261.htm#TEMA269>. Acesso em: 21 maio 2015.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial n. 331 da SDI-1**. 09 dez. 2003a. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_321.htm#TEMA331>. Acesso em: 21 maio 2015.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 219, de 15 de março de 2016. Honorários Advocatícios. Cabimento. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 17 mar. 2016. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-219>. Acesso em: 21 maio 2015.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 329**. Honorários Advocatícios. Art. 133 DA CF/1988. 19 nov. 2003b. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-329>. Acesso em: 21 maio 2015.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 457. Honorários periciais. Beneficiário da justiça gratuita. Responsabilidade da união pelo pagamento. Resolução n. 66/2010 do CSJT. Observância. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 21 maio 2014. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_451_500.html#SUM-457>. Acesso em: 21 maio 2015.
- CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Pacto de São José da Costa Rica**. 1969. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjose.htm>>. Acesso em: 23 abr. 2015.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- ESPAÇO JURÍDICO. **Princípios do Direito do Trabalho – parte 2**. 15 abr. 2012. Disponível em: <<http://www.espacojuridico.com/blog/principios-do-direito-do-trabalho-parte-2/>>. Acesso em: 19 mar. 2015.
- FUX, Luiz. **Curso de direito processual civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2004.
- HASSE, Djonatan. Garantia constitucional do acesso à justiça e a efetividade da tutela jurisdicional. **JusBrasil**, 2014. Disponível em: <<http://djonatanh01.jusbrasil.com.br/artigos/111943370/garantia-constitucional-do-acesso-a-justica-e-a-efetividade-da-tutela-jurisdicional>>. Acesso em: 23 abr. 2015.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2012.
- MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2004.
- MORAES, Guilherme Peña de. **Instituições da Defensoria Pública**. São Paulo: Malheiros, 1999.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso do Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- NERY JUNIOR, Néelson. **Princípios do processo civil à luz da Constituição Federal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

RIO GRANDE DO SUL (Estado). Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Agravo de Instrumento n. 0000849-22.2013.5.04.0020**. Relatora: Tânia Regina Silva Reckziegel. Órgão Julgador: Sétima Turma. Julgamento em 28 nov. 2013 Disponível em: <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:hiZMNgk8QVsj:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D48184127+justi%C3%A7a+gratuita+empregador+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2013-01-01..2015-05-31++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 31 maio 2015.

SANTA CATARINA (Estado). Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário n. 0002092-74.2013.5.12.0053. 2015. Relatora: Lilia Leonor Abreu. Órgão Julgador: Terceira Turma. Julgamento em 14 abr. 2015. **Diário Oficial Eletrônico**, 23 abr. 2015. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=298886>>. Acesso em: 21 maio 2015.

SANTA CATARINA (Estado). Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário n. 0003171-20.2013.5.12.0011. Relatora: Agueda Maria Lavorato Pereira. Órgão Julgador: Primeira Turma. Julgamento em 08 jul. 2014. **Diário Oficial Eletrônico**, 21 ago. 2014. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=281945>>. Acesso em: 21 maio 2015.

SÃO PAULO (Estado). Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Agravo de Instrumento em Recurso Ordinário n. 0000040-41.2015.5.02.0271. Relatora: Regina Celi Vieira Ferro. Órgão Julgador: Décima Turma. Julgamento em 14 abr. 2015. **Diário Oficial Eletrônico**, 29 abr. 2015. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/geral/Consulta/Jurisprudencia/Ementas/020150334596.html>>. Acesso em: 31 maio 2015.

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2011.