



PROCESSO N° TST-RR-667-86.2010.5.04.0005

A C Ó R D ã O
(3ª Turma)
GMMGD/ca/vln/jr

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. IMPOSSIBILIDADE DE DEFERIMENTO.

Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, quanto ao tema em destaque, dá-se provimento ao agravo de instrumento para melhor análise da alegada contrariedade à Súmula 219/TST. **Agravo de instrumento provido.**

RECURSO DE REVISTA. 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA E ABUSIVA. RETALIAÇÃO POR DEPOIMENTO TESTEMUNHAL PRESTADO. Os elementos integrantes do tipo jurídico da indenização por dano moral estão presentes: fato deflagrador do dano (dispensa discriminatória); nexos causal; culpa do autor do fato (o empregador). Sob essa perspectiva, não há como se alterar o *decisum*. No tocante ao valor da indenização por dano moral (R\$ 60.000,00), também não há como se acolher o recurso do Banco, pois o montante, em vista da gravidade da conduta cometida pelo Recorrente, que se trata de um dos maiores empregadores do País, justifica o montante fixado pela Instância Ordinária. É que a Obreira, até a data da dispensa, era tida como ótima empregada, paradigma de excelência no cumprimento do contrato de trabalho, com várias importantes premiações conferidas por seu empregador; entretanto, foi inopinadamente dispensada após ter prestado depoimento judicial, como testemunha indicada pelo Banco, perante a Justiça do Trabalho. Ora, a mensagem passada pelo empregador constitui lesão grave à higidez do Estado Democrático de



PROCESSO N° TST-RR-667-86.2010.5.04.0005

Direito, agredindo também fortemente a higidez moral da pessoa humana que compareceu ao Poder Judiciário para prestar depoimento. De par com tudo, o caráter pedagógico do montante fixado, no caso em análise, é fator que também não recomenda a diminuição do valor estabelecido pela Instância Ordinária. Dessa maneira, o recurso de revista não preenche os requisitos previstos no art. 896 da CLT, pelo que inviável o seu conhecimento. **Recurso de revista não conhecido, no aspecto. 2. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. IMPOSSIBILIDADE DE DEFERIMENTO.** É entendimento pacífico nesta Corte Especializada que a condenação em honorários advocatícios, nunca superior a 15%, não se origina, pura e simplesmente, da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e demonstrar que percebe 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. Tendo o Tribunal Regional decidido tão somente com base na declaração de hipossuficiência, o que representa a ausência de preenchimento do primeiro requisito exposto na Súmula 219-I/TST e no art. 14, § 1º, da Lei 5.584/70, configurada está a contrariedade à referida Súmula. **Recurso de revista conhecido e provido, no aspecto.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-667-86.2010.5.04.0005**, em que é Recorrente **HSBC BANK BRASIL S.A. - BANCO MÚLTIPLO** e Recorrida **MARTA APARECIDA FOPPA**.

A Vice-Presidência do TRT da 4ª Região denegou seguimento ao recurso de revista do Reclamado.



PROCESSO N° TST-RR-667-86.2010.5.04.0005

Inconformado, o Reclamado interpõe o presente agravo de instrumento, sustentando que o seu apelo reunia condições de admissibilidade.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 83, § 2º, do RITST.

PROCESSO ELETRÔNICO.

É o relatório.

V O T O

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos recursais, **CONHEÇO** do apelo.

II) MÉRITO

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. IMPOSSIBILIDADE DE DEFERIMENTO

A Corte de origem manteve o deferimento de honorários advocatícios, mesmo não estando a Reclamante assistido por seu sindicato de classe.

No recurso de revista, o Reclamado sustenta que não foi demonstrado o preenchimento dos requisitos legais para que houvesse a condenação ao pagamento dos honorários advocatícios, porquanto o Reclamante não está assistido por procurador credenciado ao sindicato da categoria. Indica contrariedade às Súmulas 219 e 329, ambas do TST.

No agravo de instrumento, o Reclamado sustenta que o seu recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT.

Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao



PROCESSO N° TST-RR-667-86.2010.5.04.0005

agravo de instrumento para melhor análise da alegada contrariedade à Súmula 219/TST.

Pelo exposto, **DOU PROVIMENTO** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

B) RECURSO DE REVISTA

I) CONHECIMENTO

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos do recurso de revista, passo ao exame dos requisitos intrínsecos.

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

1) INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

O Tribunal Regional assim decidiu:

2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

A Julgadora Singular condenou o reclamado ao pagamento de indenização por dano extrapatrimonial no valor de R\$60.000,00, mediante a seguinte fundamentação:

No caso vertente, porém, sequer se trata de mero descumprimento do dever fundamental de motivar a despedida. Trata-se, em realidade, de ato flagrantemente abusivo, de retaliação pela ousadia da autora, em dizer a verdade no depoimento que prestou em juízo. A cópia da ata do processo 885/2008 já empresta verossimilhança às alegações da autora, pois demonstra que ela, chamada a depor como testemunha do banco, referiu irregularidades no registro do horário e no pagamento das horas efetivamente trabalhadas. Os documentos trazidos com a inicial revelam o desempenho da autora, seu esforço para se fazer útil ao empreendimento demandado.

A prova oral produzida também é uníssona em afirmar tenha sido essa a causa da despedida: retaliação por suas declarações em juízo. A primeira testemunha refere que “durante o depoimento (da autora) o preposto tomou anotações:



PROCESSO N° TST-RR-667-86.2010.5.04.0005

que o preposto pareceu um pouco contrariado durante o depoimento da autora". A segunda, por sua vez, menciona que "dez dias depois da despedida da autora foi informada pela gerente Márcia Braga Boll de que o fato tinha ocorrido em função de um depoimento prestado pela reclamante como testemunha do banco e que ela teria dito algumas verdades sobre controle de horário e outros fatos; que a reclamante tinha uma ótima performance no banco; que a despedida da autora causou incômodo entre os colegas, porque se espelhavam nela para o trabalho e pensaram que se ela havia sido despedida, qualquer um também poderia ser; que em razão disso insistiram em querer saber o motivo da dispensa; que sabe que Márcia acabou contando também para outros colegas que a reclamante havia sido despedida em razão do seu depoimento; que a depoente ficou receosa de ser chamada pelo banco como testemunha, porque não queria correr o mesmo risco da reclamante; que na época o banco estava contratando pessoal e apenas a reclamante foi despedida; que a depoente acabou pedindo demissão para ir trabalhar em outro banco". Por fim, a terceira testemunha confirma que "participou de uma reunião dos gerentes e que a senhora Scheila informou que a autora havia sido despedida em razão de um depoimento prestado em favor do banco; que no dia seguinte a despedida da autora estranharam o ato do banco porque a reclamante era uma empregada exemplar e por isso procuraram saber a causa da saída; que a partir disso o depoente e seus colegas ficaram temerosos de prestar depoimento em favor do banco".

É preciso pontuar que não se trata de caso isolado, embora constitua situação de prova extremamente difícil, sobretudo a partir da lógica vigente, que se abstém (inconstitucionalmente) de exigir do empregador o motivo lícito para a ruptura do vínculo. No caso vertente, porém, a reclamante se desincumbe satisfatoriamente de ônus que sequer deveria lhe pertencer. As três testemunhas que apresenta em juízo confirmam tratar-se de empregada extremamente qualificada, que servia como modelo aos colegas, e que foi "descartada" por ter ousado dizer a verdade ao Estado-Juiz.

Trata-se, pois, de despedida discriminatória e abusiva, além de implicar retaliação ao verdadeiro exercício de acesso à justiça, direito fundamental garantido no art. 5º da Constituição. Certa, pois, a ofensa ao patrimônio jurídico da reclamante, a exigir pronta e exemplar reparação por parte do Poder Judiciário. De sinalar que a responsabilidade civil, aqui, assume sua função não apenas reparatória, mas também pedagógica e dissuasória. Ou seja, é preciso que o reclamado compreenda que não pode exercer um pseudo poder de extinção



PROCESSO N° TST-RR-667-86.2010.5.04.0005

do contrato, inibindo seus empregados, de sorte a impedi-los de dizer a verdade, quando chamados em juízo.

Diante disso, defiro a indenização pleiteada, que fixo em R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), a ser atualizada na proporção dos créditos trabalhistas, a partir da data do fato (07/5/2009).

Insurge-se o reclamado, alegando, em síntese, não restar provada a causa de pedir, tampouco ofensa direta ou prova robusta de que a demissão tenha ocorrido em virtude do depoimento da autora em juízo. Aduz inexistir prova válida capaz de amparar a condenação em indenização por danos morais. Refere que, diante da despedida sem justa causa e de que não há prova efetiva dos reais motivos de qualquer prática de dano moral por ocasião da demissão, há de ser afastada a condenação imposta. Caso mantida a condenação, pugna a redução do valor fixado, por entender ser desproporcional em relação ao suposto dano. Acrescenta que: "(...) se efetivamente ocorreu lesão moral, esta foi ínfima, devendo ser minorada para o valor de três salários mínimos, mais adequado à compensar a lesão eventualmente sofrida e o abalo moral que sequer foi comprovado." (fl. 136).

Analiso.

O artigo 5º, X, da Constituição Federal assegura a indenização por dano moral. Do preceito constitucional em comento, percebo que a violação da honra e da imagem do cidadão está ligada àquela que atinja o âmago da pessoa humana, equiparando-se à violação da intimidade, devendo ser provada de forma inequívoca para que possa servir de base à condenação.

O artigo 186 do Código Civil Brasileiro dispõe: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito." O artigo 927 do mesmo diploma legal, referindo-se a essa regra, prescreve: "Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo". Para a caracterização do dano moral, deve haver abalo à imagem do indivíduo, bem como diminuição de seu conceito moral junto a outras pessoas de seu círculo social. Está ligada, outrossim, à ação culposa ou dolosa do agente - no caso, o reclamado -, ou seja, à intenção de prejudicar, imputando-se a responsabilidade civil somente quando configurada a hipótese do artigo 186 do Código Civil. É necessário, assim, que se faça a comprovação da responsabilidade do agente, pela ofensa ao bem jurídico protegido, quer se trate de dano moral, quer de dano material. A obrigação de indenizar somente pode existir quando demonstrado o nexo de causalidade entre o dano e o comportamento do agente. No âmbito do Direito, pode-se afirmar que o dano moral representa todo tormento humano resultante de lesões de direitos incomuns ao patrimônio, encarado este último como complexo de relações jurídicas com valor econômico.

Na situação em exame, incontroverso o fato de que a autora laborou no período de 01/03/2001 a 07/05/2009 para o demandado.

Em 03/03/2009, **a reclamante prestou depoimento como testemunha convidada pelo Banco reclamado nos autos do processo n. 00885-2008-012-04-00-0. Da leitura da ata de audiência (fls. 127-verso e**



PROCESSO N° TST-RR-667-86.2010.5.04.0005

128), é possível constatar que o depoimento revela irregularidades nos registros de horário dos empregados.

Importante destacar para o deslinde do feito a prova testemunhal produzida.

A segunda testemunha convidada pela autora, Scheila Tristão da Silva, declarou (fl. 126):

que trabalhou para o banco de novembro de 2003 a outubro de 2009, na função de gerente de contas, mesma função da reclamante, na mesma agência; que dez dias depois da despedida da autora foi informada pela gerente Márcia Braga Boll de que o fato tinha ocorrido em função de um depoimento prestado pela reclamante como testemunha do banco e que ela teria dito algumas verdades sobre controle de horário e outros fatos; que a reclamante tinha uma ótima performance no banco; que a despedida da autora causou incômodo entre os colegas, porque se espelhavam nela para o trabalho e pensaram que se ela havia sido despedida, qualquer um também poderia ser; que em razão disso insistiram em querer saber o motivo da dispensa; que sabe que Márcia acabou contando também para outros colegas que a reclamante havia sido despedida em razão do seu depoimento; que a depoente ficou receosa de ser chamada pelo banco como testemunha, porque não queria correr o mesmo risco da reclamante; que na época o banco estava contratando pessoal e apenas a reclamante foi despedida; (Destaque do Relator).

A terceira testemunha convidada pela autora, Marcos Silva Gonçalves, afirmou (fl. 126-verso):

que trabalhou para a reclamada de 1993 até 2011 e saiu a seu pedido; que participou de uma reunião dos gerentes e que a senhora Scheila informou que a autora havia sido despedida em razão de um depoimento prestado em favor do banco; que no dia seguinte a despedida da autora estranharam o ato do banco porque a reclamante era uma empregada exemplar e por isso procuraram saber a causa da saída; que a partir disso o depoente e seus colegas ficaram temerosos de prestar depoimento em favor do banco; que o banco não confirmou a razão da despedida da reclamante. (Grifo atual).

Com base na prova oral produzida, compartilho do entendimento da Julgadora de Origem, pois é possível constatar ter sido o depoimento prestado em juízo o fato que ensejou a demissão da autora, uma vez que essa era tida pelos colegas e pelo próprio demandado, como uma profissional exemplar, em ascensão na carreira, tanto que em diversas oportunidades recebeu "Certificados Ouro" (fls. 20/24) pela excelente atuação nas vendas, tendo inclusive recebido uma viagem ao exterior pelo seu desempenho (fl. 25 - em que somente mais 9 colegas brasileiros foram contemplados). Os documentos juntados aos autos e a prova



PROCESSO N° TST-RR-667-86.2010.5.04.0005

testemunhal tornam evidente tratar-se de uma funcionária no auge da carreira profissional, mas que, por haver prestado depoimento em juízo, foi punida pelas declarações feitas em desfavor à tese do réu.

Causa espécie que uma empregada, admirada pelos colegas "pela ótima performance no banco", com mais de 8 anos de trabalho dedicado ao Banco demandado, com reconhecimento manifesto desse, logo após prestar depoimento em juízo, com declarações não favoráveis à tese defensiva, seja demitida sem justa causa. Ainda mais no momento em que o próprio reclamado estava admitindo empregados. Qual seria a razão de demitir uma empregada com experiência no ramo e qualificada? Entendo que a atitude do reclamado traduz manifesto escopo de intimidação e retaliação patronal contra a autora, por seu comparecimento em juízo para depor sobre fatos relacionados ao trabalho na empresa. A postura adotada pelo demandado acaba exercendo intimidação sobre os trabalhadores, no sentido de não buscar os direitos a que entendem fazer jus mediante o acesso ao Poder Judiciário.

A propósito, ilustrativa e pertinente à hipótese a doutrina de Aldacy Rachid Coutinho, em sua obra "Poder Punitivo Trabalhista" (Ed. LTR, São Paulo, 1999). Com acuidade jurídica, leciona:

(...) De início, inexistem quaisquer preceitos na legislação trabalhista, ou no direito comum, que permita ao empregador impor medidas penalizadoras, o que feriria o princípio da legalidade.

Ainda que houvesse expressamente lei prevendo tal poder, estaria em absoluta contradição com a norma constitucional que garante o respeito à dignidade da pessoa humana. Se há primazia, é do trabalho sobre o capital; o capital está para o homem e não o homem para a empresa." (pp. 230/231).

Mais adiante, na mesma obra, a doutrinadora conclui:

(...)

12. A aplicação de castigos ou punições ao empregado é absolutamente incompatível com um direito do trabalho pautado pelos princípios democráticos e voltado para a tutela do hipossuficiente, devendo ser suprimida. A ameaça de punição apenas encobre a primazia do capital sobre o trabalho.

13. A estrutura contratual, máxime a trabalhista, não comporta o reconhecimento de uma supremacia de um dos sujeitos contratantes em relação a outro, para aplicação de punições pela prática de uma falta.

14. O direito de propriedade é sobre bens, não implicando a dominação sobre as pessoas, devendo ser exercido na sua função social. (Grifo do Relator)

Dessa forma, avalio que os dados existentes nos autos, documentos e relatos testemunhais, são convincentes a ponto de confirmar que o reclamado tenha exercido demissão abusiva. Restou evidenciado que a dispensa ocorreu por retaliação do réu, tal como declinado na incoativa.



PROCESSO N° TST-RR-667-86.2010.5.04.0005

Pelo exposto, em vista da comprovação do ato tido como ilícito (demissão abusiva), ônus do qual a autora se desvencilhou a contento, mantenho a indenização por dano moral.

No tocante ao valor fixado à indenização, diante do salário percebido pela autora (em torno de R\$5.600,00 - fl. 46) e o porte econômico do reclamado, considero tratar-se de quantia razoável e proporcional ao ato praticado, pois gerou total insegurança aos demais funcionários, os quais ficaram temerosos de comparecer em juízo futuramente, pois, em face de eventuais declarações acerca da verdade dos fatos, poderão sofrer punição da mesma ordem, sendo certo, de outro lado, que se obstaculizarem a Justiça ou declararem inverdades poderão responder a processo por crime, inclusive de falso testemunho. Outro aspecto relevante na manutenção do valor da indenização diz respeito à valorização do Poder Judiciário, o qual não pode ser conivente com atos de retaliação quando busca a verdade real, sob pena de violação a princípios fundamentais de interesse público e social.

Nesse sentido, o acórdão deste Tribunal, cuja ementa reproduzo a seguir:

DANO MORAL. MONTANTE DA INDENIZAÇÃO.

A indenização por dano moral, segundo remansosa doutrina e jurisprudência, deve observar a noção de razoabilidade entre o abalo sofrido e o valor a ser pago, o qual deve ser suficiente não só para amenização do dano direto, mas de todas as suas conseqüências, além de ostentar o caráter punitivo, indissociável da indenização por dano moral, que tem por finalidade evitar que o empregador continue a cometer excessos no gerenciamento do negócio a ponto de fazer passar pelos mesmos constrangimentos os demais empregados, sob o manto da impunidade. (Número do processo: 0000140-16.2010.5.04.0012 (RO), Juiz Relator: MILTON VARELA DUTRA, Data de Publicação: 02/09/2010).

Pelo exposto, mantenho a sentença no tópico por seus próprios fundamentos.

Recurso não provido (sublinhei).

A Parte, em suas razões recursais, pugna pela reforma do v. acórdão regional.

Sem razão.

Do cotejo entre essas razões de decidir adotadas pelo Tribunal Regional e as alegações constantes do recurso de revista interposto pela Parte, evidenciam-se fundamentos obstativos do seu conhecimento (art. 896, CLT).

A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física



PROCESSO Nº TST-RR-667-86.2010.5.04.0005

e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego.

Tudo isso leva à criação de proteções jurídicas contra discriminações na relação de emprego, entre outros efeitos jurídicos. E tais proteções são distintas, como se sabe.

A par das proteções que envolvem discriminações com direta e principal repercussão na temática salarial, há as proteções jurídicas contra discriminações em geral, que envolvem tipos diversos e variados de empregados ou tipos de situações contratuais (art. 3º, IV, *in fine*, CF/88: "... e quaisquer outras formas de discriminação").

Embora grande parte desses casos acabe por ter, também, repercussões salariais, o que os distingue é a circunstância de serem discriminações de dimensão e face diversificadas, não se concentrando apenas (ou fundamentalmente) no aspecto salarial.

No caso concreto, vale enfatizar que o Regional manteve a condenação por danos morais por estar comprovada a motivação da despedida abusiva em razão de um depoimento prestado pela Reclamante como testemunha do banco e que ela teria dito algumas verdades sobre controle de horário e outros fatos. Restou evidenciado que a dispensa ocorreu por retaliação do réu - conduta abusiva do empregador (abuso do direito), além de conduta discriminatória do empregador.

Nesse contexto, a prática da Reclamada contrapõe-se aos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente àqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º, III e IV, da CR/88). Mais do que isso, o ato empresarial atenta contra o Estado Democrático de Direito (art. 1º, *caput*, CF/88), contra a cidadania (art. 1º, II, CF/88) e contra o Poder Judiciário (art. 2º, CF/88).

Em síntese: os elementos integrantes do tipo jurídico da indenização por dano moral estão presentes: fato deflagrador do dano (dispensa discriminatória); nexos causal; culpa do autor do fato (o empregador). Sob essa perspectiva, não há como se alterar o *decisum*. No



PROCESSO N° TST-RR-667-86.2010.5.04.0005

tocante ao valor da indenização por dano moral (R\$ 60.000,00), também não há como se acolher o recurso do Banco, pois o montante, em vista da gravidade da conduta cometida pelo Recorrente, que se trata de um dos maiores empregadores do País, justifica o montante fixado pela Instância Ordinária. É que a Obreira, até a data da dispensa, era tida como ótima empregada, paradigma de excelência no cumprimento do contrato de trabalho, com várias importantes premiações conferidas por seu empregador; entretanto, foi inopinadamente dispensada após ter prestado depoimento judicial, como testemunha indicada pelo Banco, perante a Justiça do Trabalho. Ora, a mensagem passada pelo empregador constitui lesão grave à higidez do Estado Democrático de Direito, agredindo também fortemente a higidez moral da pessoa humana que compareceu ao Poder Judiciário para prestar depoimento. De par com tudo, o caráter pedagógico do montante fixado, no caso em análise, é fator que também não recomenda a diminuição do valor estabelecido pela Instância Ordinária. Dessa maneira, o recurso de revista não preenche os requisitos previstos no art. 896 da CLT, pelo que inviável o seu conhecimento.

Ressalte-se, por fim, que as vias recursais extraordinárias para os tribunais superiores (STF, STJ, TST) não traduzem terceiro grau de jurisdição; existem para assegurar a imperatividade da ordem jurídica constitucional e federal, visando à uniformização jurisprudencial na Federação. Por isso seu acesso é notoriamente restrito, não permitindo cognição ampla.

Não se constata haver a demonstração, no recurso de revista, de jurisprudência dissonante específica sobre o tema, de interpretação divergente de normas regulamentares ou de violação direta de dispositivo de lei federal ou da Constituição da República, nos moldes das alíneas "a", "b" e "c" do art. 896 da CLT.

NÃO CONHEÇO do recurso de revista, no aspecto.

2) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. IMPOSSIBILIDADE DE DEFERIMENTO



PROCESSO Nº TST-RR-667-86.2010.5.04.0005

O Tribunal Regional, quanto ao tema, manteve a sentença de origem que condenou o Reclamado ao pagamento dos honorários advocatícios, nos seguintes termos:

3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

A Juíza da Origem deferiu honorários advocatícios à reclamante, à razão de 20% sobre o valor total da condenação.

Insurge-se o reclamado, sustentado que, diante da ausência da credencial sindical em favor do procurador da demandante, incabível o deferimento do benefício de assistência judiciária, pois não preenchidos os requisitos legais previstos nos artigos 14 e 16 da Lei n. 5.584/70. Invoca as Súmulas 219 e 329 do TST.

À análise.

O entendimento que prevalece neste Colegiado, em sua atual composição, é o de que, não obstante o teor das Súmulas n. 219 e n. 329 do TST, o artigo 5º, inciso LXXIV, da Constituição Federal assegura a concessão do benefício da assistência judiciária gratuita e, por consequência, o deferimento dos honorários de assistência judiciária, independentemente da apresentação da credencial fornecida pelo sindicato da categoria profissional a que pertence o trabalhador.

Com efeito, tendo sido juntada declaração de insuficiência econômica (fl. 09), considero observados os requisitos previstos na Lei 1.060/50.

Dessa forma, nego provimento ao recurso.

No recurso de revista, o Reclamado sustenta que não foi demonstrado o preenchimento dos requisitos legais para que houvesse a condenação ao pagamento dos honorários advocatícios, porquanto a Reclamante não está assistida por procurador credenciado ao sindicato da categoria. Indica contrariedade às Súmulas 219 e 329, ambas do TST.

Com razão.

A Súmula 329/TST dispõe que a Súmula 219/TST permanece válida mesmo após a promulgação da CF/88. A Súmula 219 encerra regra específica acerca dos honorários advocatícios nesta Justiça Especializada.

No Direito Processual do Trabalho, a percepção de honorários advocatícios não decorre da mera sucumbência, mas da demonstrada insuficiência financeira e da necessária assistência de entidade sindical. Inteligência das Súmulas 219, I e 329/TST.

Com efeito, a Súmula nº 219, item I, *in verbis*:



PROCESSO N° TST-RR-667-86.2010.5.04.0005

“HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO.

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, **devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo** ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família” (g.n.).

Ora, tendo o Tribunal Regional decidido tão somente com base na declaração de hipossuficiência, o que representa a ausência de preenchimento do primeiro requisito exposto na Súmula 219-I/TST e no art. 14, § 1º, da Lei 5.584/70, configurada está a contrariedade à referida Súmula.

Por todo o exposto, **CONHEÇO** do recurso de revista por contrariedade à Súmula 219-I/TST.

II) MÉRITO

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. IMPOSSIBILIDADE DE DEFERIMENTO

Como consequência do conhecimento do recurso de revista por contrariedade à Súmula 219-I/TST, **DOU-LHE PROVIMENTO**, no aspecto, para excluir da condenação os honorários advocatícios.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I - dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista; II - conhecer do recurso de revista, apenas quanto ao tema “honorários advocatícios”, por contrariedade à Súmula 219-I/TST, e, no mérito, dar-lhe provimento, no aspecto, para excluir da condenação os honorários advocatícios.

Brasília, 07 de agosto de 2013.



PROCESSO N° TST-RR-667-86.2010.5.04.0005

Firmado por assinatura digital (Lei n° 11.419/2006)

MAURICIO GODINHO DELGADO
Ministro Relator

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10007DB2D77E8DD49.