

**UNIDADE ESTADUAL DO PIAUI  
CAMPUS PROFESSOR ALEXANDRE ALVES DE OLIVEIRA  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**GINO JUNIO BRITO DOS SANTOS  
LUCIANO DA SILVA ARAUJO**

**O JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO: uma análise dos seus  
aspectos teórico-práticos**

**Orientador: Prof. Esp. Antônio Edivar Rocha Silva Junior**

**Parnaíba-PI  
2016**

**GINO JUNIO BRITO DOS SANTOS**

**LUCIANO DA SILVA ARAUJO**

**O JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO: uma análise dos seus  
aspectos teórico-práticos**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito ao curso de graduação em Direito da Universidade Estadual do Piauí, Campus Prof. Alexandre Alves de Oliveira.

Orientador: Prof. Esp. Antônio Edivar Rocha Silva Junior

**Parnaíba - PI**

**2016**

A662j

Araujo, Luciano da Silva; Santos, Gino Junio Brito dos.

O Jus Postulandi na justiça do trabalho: uma análise dos aspectos teórico-práticos / Luciano da Silva Araujo; Gino Junio Brito Santos - Parnaíba: UESPI, 2016.

42 f.

Orientador: Esp. Antônio Edivar Rocha Silva Junior.

Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Estadual do Piauí, 2016.

1. Justiça do trabalho 2. Jus Postulandi 3. Advogado I. Silva Junior, Antônio Edivar Rocha II. Universidade Estadual do Piauí III. Título

CDD 341

**GINO JUNIO BRITO DOS SANTOS  
LUCIANO DA SILVA ARAUJO**

**O JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO: uma análise dos seus  
aspectos teórico-práticos**

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de bacharel em direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Direito da Universidade Estadual do Piauí, Campus Alexandre Alves de Oliveira. Parnaíba (PI), \_\_\_\_ de julho de 2016.

---

Orientador

Prof. Esp. Antônio Edivar Rocha Silva Junior

---

Examinador

Prof. Esp. Leila Maria Zimmermann Mayer

---

Examinador

Prof. Esp. Renato Araribóia de Britto Bacellar

## **AGRADECIMENTOS**

Gino:

Agradeço a Deus, o grande mestre, por ter me dado a força e coragem de encarar e prosseguir em tão árdua jornada, em que com meu esforço busco inspirar meus filhos, Maria Lara Lima dos Santos e João Gabriel Laurentino dos Santos, e meu neto, Pedro Lima Ramos, o valor e a satisfação da conquista, fruto de seu suor e trabalho.

Agradeço a minha amada esposa, Vanessa Laurentino dos Santos, que sempre esteve ao meu lado, me confortando e incentivando a não desistir com seu amor e dedicação.

A minha querida irmã, Glêcilene Maria Brito dos Santos, companheira e amiga de todas as horas, que sempre me motivou na procura desta conquista tão gratificante.

Ao ilustre Orientador Professor Antônio Edivar, por toda dedicação e apoio, sem ele a conclusão deste trabalho não seria possível.

Luciano:

À Deus, primeiramente, pelo dom da vida. Aos meus estimados pais, Raimundo e Sônia, por toda dedicação e suor derramado ao longo destes anos para concretização deste sonho, sem eles nada seria possível.

Aos meus estimados irmãos Luziane e Luan, por todo carinho e apoio.

Ao meu nobre Orientador Professor Antônio Edivar, por toda dedicação e apoio, sem ele a conclusão deste trabalho não seria possível.

Aos meus amigos por todo carinho e incentivo.

A todos meus sinceros agradecimentos.

## RESUMO

O presente trabalho acadêmico tem como objetivo central a conceituação do instituto do Jus Postulandi, sua origem histórica, sua evolução legislativa, em especial a análise da sua aplicabilidade na Justiça do Trabalho, buscando estabelecer um entendimento quanto a viabilidade ou não de sua aplicação como instrumento viável para a consecução da justiça. Para uma melhor compreensão do tema buscou-se agregar o posicionamento de doutrinadores renomados na área trabalhista, bem como realizar um levantamento de dados acerca da demanda local de processos que se desenvolveram com o Jus Postulandi. Enfoca-se, ainda, a importância do patrocínio de advogado na seara trabalhista, como instrumento de transmissão dos interesses das partes do processo.

**Palavras chave:** Jus Postulandi; Justiça do Trabalho; Advogado; Justiça; Processos; Patrocínio.

## **ABSTRACT**

This academic work was aimed at the conceptualization of the Jus postulandi institute, its historical origin, its legislative developments, in particular the analysis of its applicability in the Labor Court, seeking to establish an understanding on the viability or not of its application as a tool feasible for the achievement of justice. For a better understanding of the subject sought to add the position of renowned scholars in labor, as well as carry out a data collection on the local demand processes that have developed with the Jus postulandi. Focuses is also the importance of sponsorship in the labor lawyer harvest, as instrument of transfer of the interests of the parties in the process.

Keywords: Jus postulandi; Work justice; Lawyer; Justice; processes; Sponsorship.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CF/88 – Constituição Federal de 1988.

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

CPC - Código de Processo Civil.

EAOAB - Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil.

EC 45/2004 - Emenda Constitucional nº 45/2004.

LC - Lei Complementar.

OAB - Ordem dos Advogados do Brasil.

STF - Supremo Tribunal Federal.

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>1- O DIREITO DO TRABALHO E JUS POSTULANDI</b> .....	9
1.1- EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.....	9
1.1.1- Direito do Trabalho e os séculos XVI e XVII- compagnonnage .....	9
1.1.2- Direito do Trabalho e os séculos XVIII e XIX- Revolução Industrial .....	9
1.2- MOTIVOS PARA A CRIAÇÃO DA CLT .....	11
1.3- EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO JUS POSTULANDI NO BRASIL.....	11
1.4- ADIN 1127-8 .....	13
1.5- CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO .....	15
1.6- DIREITOS DO TRABALHADOR E A PROTEÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	16
<b>2- PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	18
2.1- DISTINÇÕES ENTRE PRINCÍPIO E REGRA.....	18
2.1.1- Princípio da Proteção .....	18
2.1.2- Princípio do Contraditório e da Ampla Defesa .....	19
2.1.3- Princípio do Acesso à Justiça .....	19
2.1.4- Princípio da Irrenunciabilidade.....	19
2.1.5- Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva.....	20
2.1.6- Princípio da Primazia da Realidade.....	20
2.1.7- Princípio da Oralidade .....	20
<b>3- JUS POSTULANDI</b> .....	21
3.1- O ACESSO À JUSTIÇA.....	25
3.2- O ACESSO À JUSTIÇA MODERNAMENTE .....	27
3.3- O ADVOGADO COMO INSTRUMENTO DE ALCANCE DA LEI.....	28
<b>4- MEIOS ALTERNATIVOS DE ACESSO À JUSTIÇA</b> .....	32
4.1- JUSTIÇA DO TRABALHO E A ATUAÇÃO DA DEFENSORIA PÚBLICA.....	32
4.2- JUSTIÇA DO TRABALHO E A ATUAÇÃO SINDICAL.....	35
4.2.1- Conceito e Origem Etimológica da palavra sindicato .....	35
<b>5- O JUS POSTULANDI NA VARA DO TRABALHO DE PARNAÍBA-PI</b> .....	38
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	40
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	42

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho acadêmico tem como objetivos principais, conceituar o instituto do Jus Postulandi no âmbito das relações trabalhistas, bem como analisar o processo histórico que contribuiu para o seu surgimento e pesquisar sua evolução legislativa, além dos posicionamentos doutrinários jurisprudencial pátrio sobre a temática. Inclusive realizar um levantamento de dados de processos em curso e findos que foram movidos através do instituto do Jus Postulandi, e ainda perquirir se tal instrumento processual realmente cumpriu sua finalidade, ensejando ou não, prejuízos processuais à parte que lhe lançou mão.

No Capítulo I que tem como título “O DIREITO DO TRABALHO E JUS POSTULANDI”, busca-se conceituar e apresentar as origens históricas desse imprescindível ramo jurídico, o direito do trabalho. Apresenta-se fatos que ensejaram o reconhecimento de importantes direitos trabalhistas, tais como as lutas de classe, com a posterior formação de sindicatos, e o movimento dos trabalhadores na luta por melhorias salariais e por condições de trabalho dignas. Analisa-se também o aparecimento do jus Postulandi no Brasil e no mundo, desde suas formas arcaicas em Roma e na Grécia Antiga até o seu possível conflito em face dos atuais preceitos constitucionais. Por fim trata da proteção social conferida ao trabalhador com o advento da Constituição Federal de 1988.

O Capítulo II: “PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO”, aborda o estudo dos Princípios do direito do trabalho, importantes fontes do direito, que servem de paradigma tanto na elaboração quanto na interpretação da norma jurídica. No âmbito laboral, os princípios são de fundamental importância, na medida em que buscam disciplinar as relações jurídicas, proporcionando, na maioria das vezes, uma vertente de proteção do trabalhador.

O Capítulo III sob o dístico “JUS POSTULANDI” trata de forma mais detida o tema em questão, pois apresenta posicionamentos doutrinários sobre o Jus Postulandi, procurando assim, analisar se o uso desse instrumento processual é viável na busca de se assegurar o acesso à justiça, ou se na verdade constitui-se em mera idealização teórica, ensejando prejuízos de ordem tanto material quanto processual às partes. Procura-se evidenciar a imprescindibilidade do advogado no desenvolvimento do processo, conduzindo de forma eficaz os anseios dos seus

clientes ao crivo da entidade julgadora, posto que tal regra geral a capacidade postulatória no Brasil é conferida ao profissional da advocacia, pessoa que dedica grande parte do seu tempo no estudo e compreensão do regramento jurídico pátrio.

No Capítulo IV: “MEIOS ALTERNATIVOS DE ACESSO À JUSTIÇA” apresenta-se, a título de sugestão, meios alternativos de acesso à justiça, como instrumentos de implementação prática dos direitos assegurados na legislação trabalhista. Partindo-se de uma análise acerca da possível atuação da Defensoria Pública na Justiça do Trabalho, compreendendo o ordenamento constitucional, previsão legal e estruturação da mesma. Ressalta-se ainda, o conceito e atuação dos sindicatos, a assistência judiciária gratuita na seara trabalhista prestada pelos mesmos, bem como o estudo de alguns dispositivos legais da lei nº 5584/70.

Por fim, no CAPÍTULO V: “O JUS POSTULANDI NA VARA DO TRABALHO DE PARNAÍBA-PI”, investiga-se na prática, a aplicabilidade do Jus Postulandi no caso concreto na Vara do Trabalho de Parnaíba-PI, constatando-se a sua pouca incidência na realidade processual local, ao passo que evidencia-se a alta utilização de profissionais qualificados.

## CAPÍTULO I

### 1. O DIREITO DO TRABALHO E JUS POSTULANDI

#### 1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Os homens, no princípio, utilizavam como ferramentas do seu trabalho o próprio corpo, para manusear matéria prima, para transportar seu sustento e como meio de subsistência buscando de forma continua meios de satisfazer suas necessidades, como saciar sua fome, abrigar-se e defender-se, utilizando-se de alguma forma de trabalho.

Os primeiros trabalhadores eram rudimentares, caçavam e pescavam como forma de sobrevivência, não havendo subordinação, começando a partir daí as primeiras formas de trabalho.

Ainda não haviam sido submetidos a um regime hierárquico, remunerado e não eventual, como é caracterizada a relação de emprego atual, com um empregador que assalaria e assume os riscos da atividade, mas já existiam os primeiros senhores proprietários de terras e donos de escravos, que ao se apropriar dos mais fracos e conquistados, os submetiam a exploração física, iniciando-se a partir daí a exploração da mão de obra não remunerada.

##### 1.1.1 Direito do Trabalho e o século XVI e XVII– *compagnonnage*

Após o surgimento das corporações de ofício, verificou-se que a sua finalidade estava sendo deturpada, tendo em vista que os aprendizes e companheiros eram explorados e raramente alcançavam o patamar de maestria. Por tal motivo, surgiram as *compagnonnage*, forma de associação de companheiros com o fim de defender seus interesses comuns em face dos mestres. A partir daí tem-se um esboço de atividade organizada de classes, objetivando melhorias no âmbito laboral.

No entanto, as corporações de ofício passam a entrar em declínio, e em 1789, com a influência da Revolução Francesa, são extintas.

##### 1.1.2 Direito do Trabalho e o século XVIII e XIX - Revolução Industrial

Com o surgimento da máquina, o trabalho do homem passou a ser dispensado, diminuindo-se vários postos de trabalho, crescendo vertiginosamente o desemprego. Torna-se necessário a especialização do trabalhador para operar a nova tecnologia, passando a ser remunerado pelo seu trabalho.

Inicia-se com a Revolução Industrial a exploração da mulher e do menor que se constituíam na mão de obra mais barata e obediente. O Estado não intervia nas relações entre empregado e empregador, onde o empregador ditava as regras de acordo com suas necessidades, explorando, a mão de obra do obreiro, de forma indevida, submetendo-o a jornadas superiores a 16 horas diárias e baixos salários.

Segundo CASSAR (2009, p.10):

“O Direito do Trabalho nasce como reação às Revoluções Francesa e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho. É um produto da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano”.

As jornadas excessivas, superiores a 16 horas diárias, impostas pelos empregadores, os baixos salários, os riscos a que eram submetidos os trabalhadores com imposições desumanas de condições de trabalho e os constantes acidentes com trabalhadores no desempenho de suas atividades, foi a força motriz que motivou a classe proletariada a organizar-se para reivindicar condições de trabalho e melhorias salariais.

A partir de então, com a luta de classe organizada começam a surgir as primeiras legislações preocupadas em assegurar melhores condições de trabalho e proteção do hipossuficiente.

Sobre esse aspecto, expõe Carlos Simões:

O direito do trabalho, como criação imanente do regime de produção sob as leis do capital, inicia então (...) seu curso na direção da negociação das condições de trabalho, sob a teoria do contrato geral das obrigações. Com a generalização da relação de emprego emerge um padrão normativo entre as partes, de início baseado nos costumes. As normas gerais não emergem mecanicamente da estrutura capitalista; ao contrário, constituem-se historicamente, de acordo com a formação social a considerar, especialmente a natureza dos processos de trabalho e o nível de organização dos trabalhadores. Inicia-se com regularização do trabalho de mulheres e menores, o funcionamento dos sindicatos (...) a legislação de acidentes do trabalho e higiene, legislação do trabalho de mineiros, ferroviários e estivadores. Neste sentido a regulamentação do trabalho generaliza-se, inclusive internacionalmente, a partir do Tratado de Versalhes e a organização interna do trabalho, por abstração das particularidades originais e apreensão dos princípios gerais adequados às diversas formações sociais. (Simões, 1979: 169).

O direito do trabalho nasce como resultante de fatores, econômicos, políticos e sociais, fundamentados nos ideários da Revolução Industrial do século XVIII, e a partir daí dissemina-se de forma lenta e gradual nos principais países seguidores do capitalismo, ensejando mudanças significativas na relação de

emprego no cenário mundial.

A esse respeito e fazendo um apanhado dos fatos ocorridos DELGADO (2008, p.92) assevera:

"No que diz respeito ao direito do trabalho dos principais países capitalistas ocidentais, os autores tendem a construir periodizações que guardam alguns pontos fundamentais em comum. Um desses marcos fundamentais está no "Manifesto Comunista", de Marx e Engels, 1848. Outro dos marcos que muitos autores tendem a enfatizar está, em contra partida, na encíclica católica Rerum Novarum, de 1891. Um terceiro marco usualmente considerado relevante pelo autores reside no processo da primeira guerra mundial e seus desdobramentos, como, por exemplo, a formação da OIT-Organização Internacional do Trabalho (1919) e a promulgação da Constituição Alemã de Weimar (1919). É também desse mesmo período a Constituição Mexicana (1917), as duas cartas constitucionais mencionadas foram, de fato, pioneiras na inserção em texto constitucional de normas nitidamente trabalhistas, ou pelo menos, pioneiras no processo jurídico fundamental de constitucionalização do Direito do Trabalho, que seria uma das marcas distintivas do século XX."

Como visto, as conquistas alcançadas ao longo dos tempos pelos trabalhadores sofreram muitas influências, sobretudo do movimento de classe, caracterizado pela manifestação de associações de assalariados com a finalidade de assegurar suas garantias e direitos.

## 1.2. MOTIVOS PARA A CRIAÇÃO DA CLT

No contexto histórico, as circunstâncias anteriores a 1943, eram muito diferentes das atuais, posto que naquele momento as leis trabalhistas eram dispersas, razão pela qual levaram o legislador celetista a elaborar o referido instituto como forma de propiciar um maior acesso à justiça e garantir que aqueles que tivessem seus direitos trabalhistas violados pudessem requerê-los perante o Judiciário.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada pelo Decreto Lei nº 5452/1943, em 1º de maio de 1943 e posteriormente sancionado pelo presidente Getúlio Vargas.

Como o próprio nome remete, o objetivo da CLT era consolidar, inserir em um único documento o apanhado de legislações esparsas existentes na época. Seu surgimento se deu também, como consequência da previsão constitucional da época da criação da Justiça do Trabalho.

## 1.3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO JUS POSTULANDI NO BRASIL

Para entender o significado no ordenamento jurídico brasileiro do Jus

Postulandi, tem que se remeter à origem da construção jurídica romana e grega:

Na Grécia antiga havia vários tribunais, dos quais se destacam os tribunais populares denominados de *Heliae*, onde qualquer cidadão poderia fazer uso da prerrogativa de ingressar com ações envolvendo interesses individuais familiares ou interesses da sociedade como um todo, sendo que tal prerrogativa era exercida por meio dos próprios interessados, sem quaisquer ressalvas, a não ser aquelas decorrentes das sanções oriundas de litigância temerária (SILVA, 2007, p. 16).

Na Grécia, a parte poderia fazer uso do auxílio dos Logógrafos ou dos Sinégoras, em caráter facultativo, pois ainda não existia advogado, sobre os quais nos esclarece (SILVA, 2007, p.17):

O logógrafo era uma pessoa especializada em redigir defesas forenses, que podia ser utilizada pela parte que se julgasse incapaz de defender-se sozinho. Entretanto, sua atuação era restrita à redação, devendo o litigante decorar o texto e recitá-lo em juízo, já que somente as próprias partes eram admitidas para manifestar-se durante o julgamento. O sinégora era uma pessoa amiga da parte, dotada de maior eloquência, que podia, mediante autorização do tribunal, ajudar ou substituir o litigante, sem conotação profissional ou remuneração.

No direito romano encontramos três momentos diferentes: o período da *legis actiones*, o período do processo formular, e o período do processo extraordinário. No período inicial não se observava a figura do representante processual, no período de formular já existia o *cognitor* e o procurador ad litem que em suas atuações no processo desempenhavam a função de querelante, assumindo pessoalmente o ônus dos efeitos desfavoráveis da sentença proferida em relação aos seus outorgantes.

O desempenho das funções do *cognitor* e do procurador ad litem se restringiam a determinadas situações, como esclarece (SILVA, 2007, p. 31):

“[...] além disto, as hipóteses em que atuavam eram sempre ligadas à impossibilidade de comparecimento pessoal da parte, como guerra, velhice ou doença, no caso do *cognitor*, ou de impedimento para demandar no caso do procurador ad litem”.

Apenas no período formulário é que surge o advogado como concebido nos dias atuais, continuando a existir nesse período, a liberalidade da indicação de um representante que desempenharia seu mister de forma gratuita.

No contexto do acesso à justiça, sobretudo pelo cenário que se seguiu à CRFB/88, o legislador constituinte reconhecendo a essencialidade dos profissionais que dominam a técnica lhes atribuiu status constitucional como função essencial à tutela jurisdicional, como assevera (CINTRA, GRINOVER e DINAMARCO, 2002):

A constituição de 1988 deu, pela primeira vez, estatura constitucional à advocacia, institucionalizando-a no Cap. IV de seu Título IV (denominado “da organização dos poderes”), entre as, “funções essenciais à justiça”, ao lado do Ministério Público e da Advocacia-Geral da União. Assim, a seção III desse capítulo trata “da Advocacia e da Defensoria Pública”, prescrevendo, no art.133: “o advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”.

O art. 2º da lei 8.906, de 4 de junho de 1994 – Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil – reafirma indispensabilidade do advogado à administração da justiça, no caput; e, no § 3º do mesmo dispositivo, estabelece sua inviolabilidade por atos e manifestações ocorridos no exercício da profissão, nos limites da própria lei (art. 7º, § 2º).

Por outro lado, atendendo-se ao conteúdo específico da advocacia e ao fato de que a denominação advogado é privativa dos inscritos na Ordem dos Advogados do Brasil (art. 3º do Estatuto), tem-se que advogado é o profissional legalmente habilitado a orientar, aconselhar e representar seus clientes, bem como a defender-lhes os direitos e interesses em juízo ou fora dele. Com efeito, prescreve o art. 1º, do Estatuto: “são atividades privativas da advocacia: I – a postulação a qualquer órgão do Poder Judiciário e aos juizados especiais; II – as atividades de consultoria, assessoria e direção jurídicas.” A lei n. 8.906/94 tem suscitado polêmicas, sendo tachada de corporativista. Objeto de ação direta de inconstitucionalidade com relação a vários de seus dispositivos, o Supremo Tribunal Federal suspendeu liminarmente a eficácia do artigo que prescreve a obrigatoriedade do advogado perante os juizados especiais, vislumbrando na prescrição legal ofensa ao princípio constitucional de amplo acesso à justiça.

O aparecimento do Jus Postulandi no Brasil se deu em 1943 com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que preceitua no seu art. 791 que “Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final”.

No entanto, a Constituição Federal de 1988 ao estabelecer que o advogado é figura essencial à justiça levantou acirrada discussão acerca da aplicação do instituto do Jus Postulandi na seara trabalhista, vindo a dar um basta a discussão com a decisão da ADI 1127-8.

#### 1.4 ADIN 1127-8

A presente Ação Direta de Inconstitucionalidade, proposta no dia 06 de setembro de 1994, pela Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), tem como cerne a análise à luz da Constituição Federal de 1988 de dispositivos da lei nº 8.906/94 (Estatuto da Advocacia e da OAB) que versam acerca dos legitimados para postular em juízo. A ação teve a relatoria do ministro Marco Aurélio, e julgamento definitivo em 17 de maio de 2006.

Levando-se em consideração os aspectos técnicos do processo, não

resta dúvidas que o advogado apresenta-se como o profissional mais qualificado e preparado para o acompanhamento de uma ação, pois o mesmo sabe como transmitir os anseios do seu cliente ao magistrado, bem como aos demais que fazem parte da relação jurídico-processual.

Entretanto, o Supremo Tribunal Federal (STF), em decisões reiteradas, tem admitido exceções ao princípio da obrigatoriedade do advogado no processo, evidenciando-se a decisão proferida no bojo da citada ADI nº 1127-8 de 1994, proposta pela Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), que analisando o conteúdo da lei nº 8.906/94 (Estatuto da Advocacia e da OAB), suspendeu os efeitos do seu art. 1º, I, em caráter liminar.

Esse artigo previa que postulação em quaisquer órgãos do Poder Judiciário se constituía em atividades privativas de advogado, incluindo-se até mesmo os Juizados Especiais, com a exceção do *Habeas Corpus*, prevista no art. 1º, II, §1º da referida lei.

A esse respeito, a citada decisão do STF, em caráter liminar:

Resolvendo QUESTÃO DE ORDEM suscitada pelo Relator, o Tribunal reconheceu a prevenção da competência do Ministro Paulo Brossard, como Relator, vencido o Ministro Marco Aurélio, que negava a existência dessa prevenção. Por votação UNÂNIME, o Tribunal rejeitou a preliminar de ilegitimidade ativa da Associação dos Magistrados Brasileiros – AMB (autora), e também a preliminar de falta de legitimidade ativa por impertinência objetiva, vencido o Ministro Marco Aurélio, suscitante. Examinando o inciso I do art. 1º da Lei nº 8.906, de 04.07.94, o Tribunal, por MAIORIA DE VOTOS, DEFERIU, EM PARTE, o pedido de medida liminar, para suspender a eficácia do dispositivo, no que não disser respeito aos Juizados Especiais, previstos no inciso I do art. 98 da Constituição Federal, excluindo, portanto, a aplicação do dispositivo, até a decisão final da ação, em relação aos Juizados de Pequenas Causas, a Justiça do Trabalho e a Justiça de Paz, vencidos, em parte, os Ministros Sepúlveda Pertence, Sydney Sanches e Moreira Alves, que interpretavam o dispositivo no sentido de suspender a execução apenas no tocante ao Juizado de Pequenas Causas, e o Ministro Marco Aurélio, que indeferia o pedido de medida liminar.

Portanto, a Suprema Corte, quando desta decisão provisória, entendeu que a limitação proposta pelo Estatuto da OAB em seu art. 1º, I, não se aplicava aos Juizados de Pequenas Causas (atualmente, Juizados Especiais), Justiça do Trabalho e Justiça de Paz, casos em que se poderia postular sem a necessidade de advogado.

Ocorre que, muito tempo depois, em 17/05/2006, no julgamento definitivo da ação, o Pretório Excelso encampou entendimento diverso, conforme se observa a seguir:

O Tribunal, examinando os dispositivos impugnados na Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994: a) por unanimidade, em relação ao inciso I do artigo 1º, julgou prejudicada a alegação de inconstitucionalidade relativamente à expressão "juizados especiais", e, por maioria, quanto à expressão "qualquer", julgou procedente a ação direta, vencidos os Senhores Ministros Relator e Carlos Britto.

Do exposto, observa-se que a Suprema Corte restabeleceu o panorama inicialmente previsto, na medida em que a supressão da expressão "qualquer" do art. 1º, I da Lei nº 8.906/94, fez com que existisse novamente a possibilidade do Jus Postulandi.

Tecendo críticas em relação à decisão do STF na ADIn nº 1127-8, principalmente em relação à fragilidade e falta de estrutura para o Jus Postulandi, preceitua CHRISTIANO AUGUSTO MENEGATTI (p.72):

"A decisão da Excelsa Corte distanciou-se dos parâmetros postos pelo Poder Constituinte Originário, que estabeleceu o acesso à justiça como direito fundamental, dotado de diversos mecanismos destinados a prover de forma ampla o efetivo acesso ao Judiciário, conforme disposto no artigo 3º incisos I, III, IV, artigo 5º, incisos XXXV e LXXIV e artigos 133 e 134, todos da CRFB/88."

## 1.5 CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

O surgimento do Direito do Trabalho não é por acaso, sua origem está pautada nos anseios por parte do Estado em disciplinar as relações jurídicas entre os trabalhadores e seus patrões, como forma de assegurar um mínimo de direitos àqueles que dispõem parcela significativa de sua força produtiva.

A submissão dos trabalhadores a condições insalubres, excesso na jornada de trabalho, baixos salários, exploração do trabalho de crianças, enfim, uma série de fatores que vão de encontro a própria dignidade da pessoa humana, motivou o surgimento dos elementos normativos disciplinadores do trabalho humano.

O Direito do Trabalho, enquanto ciência autônoma, se notabiliza por ser o ramo jurídico especializado responsável por garantir e implementar direitos conquistados ao longo da história. Ressalte-se que a disciplina em comento é verdadeiramente tendenciosa, na medida em que prima pela proteção do trabalhador/empregado em face do empregador, detentor do capital financeiro.

Para MARTINEZ, (2011, p.43), o direito do trabalho pode ser definido como "o conjunto de princípios e regras que regulam a prestação do trabalho subordinado, e excepcionalmente do trabalho, no âmbito das relações laborais individuais ou coletivas, bem como as consequências jurídicas delas emergentes".

Na visão de SANTOS (2002. p.06):

"Direito do Trabalho é o conjunto de normas jurídicas destinadas a relações entre empregadores e empregados e, além disso, outros aspectos da vida desses últimos, mais precisamente em função de sua condição de trabalhador".

Direito do trabalho, na visão de NASCIMENTO (2011, p.306):

"o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho por elas indicadas, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à sua proteção, em sua estrutura e atividade."

Sobre o tema, DELGADO (2012, p. 49) assevera que:

"O Direito do Trabalho é ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea. Seu estudo deve iniciar-se pela apresentação de suas características essenciais, permitindo ao analista uma imediata visualização de seus contornos próprios mais destacados."

## 1.6 DIREITOS DO TRABALHADOR E A PROTEÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.

O Direito do trabalho é marcado pela luta constante entre empregado e empregador, destacando a fragilidade do empregado frente ao poder econômico do capital, colocando o trabalhador, sempre, em uma posição de submissão e dependência financeira necessitando de mecanismos que assegure um nivelamento entre as partes da relação laboral.

Quando uma nova Constituição começa a vigorar, todo o Ordenamento Jurídico, também, sofre reflexos, pois preexiste um Ordenamento Jurídico, ou seja, as normas infraconstitucionais continuam vigorando e tendo eficácia. Daí a importância da Constituição Federal Brasileira de 1988, ter recepcionado a Consolidação das Leis do Trabalho, como mecanismo principal de garantia dos direitos dos trabalhadores.

O direito do trabalho tem íntima relação com a Constituição Federal de 1988, em seus artigos 7º a 11 são delineadas normas garantidoras de direitos dos trabalhadores. Precisamente no artigo 7º, a carta magna estabelece direitos aos

trabalhadores, urbanos e rurais em 34 incisos, visando garantir a integridade física e mental, e a melhoria da sua condição social, possibilitando entre outros, o direito de receber justa indenização em caso de despedida arbitrária ou sem justo motivo.

Em seu artigo 8º, a Constituição federal assegura a livre associação profissional ou sindical, coibindo qualquer interferência ou outorga estatal para fundação de sindicato, salvo o registro no órgão competente.

O artigo 9º da Constituição federal prevê o direito de greve, cabendo ao trabalhador decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e o interesse a ser defendido. Cabendo ao Judiciário dirimir as dúvidas e controvérsias surgidas da relação laboral.

Com a recepção por parte da Constituição federal da Consolidação Leis do Trabalho, cumpriu-se a hierarquização da norma, segundo (SARAIVA, 2009):

“A ordem jurídica do Estado, para configurar um sistema harmônico e coerente, impõe que a norma inferior tenha seu fundamento de validade inspirado na regra superior, de forma a não haver contradição ou choque no arcabouço jurídico pátrio”.

Assim, ao direito do trabalho cumpriu o meio de encontrar soluções para os conflitos surgidos das relações empregatícias, e através dos mecanismos assegurados pela Constituição Federal coube ao judiciário por meio da Consolidação das Leis do Trabalho aplicar a lei ao caso concreto.

## CAPITULO II

### 2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

#### 2.1 DISTINÇÕES ENTRE PRINCÍPIO E REGRA

Primeiramente, cumpre ressaltar que princípios e regras são espécies de um gênero denominado "norma jurídica".

Os princípios estabelecem íntima relação com os valores, enquanto que as regras jurídicas dizem respeito às condutas praticadas.

Sobre essa temática, SARAIVA (2009, p. 31) afirma que "Princípios são proposições genéricas, abstratas, que fundamentam e inspiram o legislador na elaboração da norma".

Portanto, os princípios desempenham uma importante função em relação as regras jurídicas, seja na função de interpretação, seja na função integradora do direito.

Na visão de AMARAL JÚNIOR (1993, p.27), os elementos iniciais da teoria do Direito apresentam diferenciação entre princípios e regras da seguinte forma:

"Princípios são pautas genéricas, não aplicáveis à maneira de "tudo ou nada", que estabelecem verdadeiros programas de ação para o legislador e para o intérprete. Já as regras são prescrições específicas que estabelecem pressupostos e consequências determinadas. A regra é formulada para ser aplicada a uma situação especificada, o que significa em outras palavras, que ela é elaborada para um determinado número de atos ou fatos. O princípio é mais geral que a regra porque comporta uma série indeterminada de aplicações. Os princípios permitem avaliações flexíveis, não necessariamente excludentes, enquanto as regras embora admitindo exceções, quando contraditadas provocam a exclusão do dispositivo colidente".

##### 2.1.1 Princípio da Proteção

Parte da doutrina admite que tal princípio tem aplicabilidade tanto no direito material do trabalho, quanto no direito processual, na medida em que a sua finalidade é compensar ou minorar as desigualdades advindas de suas realidades socioeconômicas.

Nessa linha de pensamento GIGLIO (2000, p. 67) menciona:

"embora muitas outras fossem necessárias, algumas normas processuais de proteção ao trabalhador já existem, a comprovar o princípio protecionista. Assim, a gratuidade do processo, com isenção do pagamento de custas e despesas, aproveita aos trabalhadores, mas não aos patrões; a

assistência judiciária gratuita é fornecida ao empregado, mas não ao empregador; a inversão do ônus da prova por meio de presunções favorece o trabalhador, nunca ou raramente o empregador; o impulso processual ex officio beneficia o empregado, já que o empregador, salvo raras exceções, é o réu, demandado, e não auferir proveito da decisão: na melhor das hipóteses, deixa de perder."

O princípio da proteção decorre da própria finalidade das normas trabalhistas, qual seja, a busca de se proteger e assegurar a efetivação dos direitos dos trabalhadores. Tal perspectiva advém principalmente da disparidade existente entre empregados e empregadores, onde aqueles em sua grande maioria são hipossuficientes em relação a estes, tanto no aspecto econômico quanto jurídico. Este princípio é de fundamental importância para a elaboração dos demais que norteiam a esfera laboral.

#### 2.1.2 Princípio do Contraditório e da Ampla Defesa

O princípio do contraditório previsto no art. 5º, LV da CF/88 consagra a característica bilateral do processo, proporcionando ao litigante, contradizer, opor-se diretamente às alegações da parte contrária. Já o princípio da ampla defesa também previsto no art. 5º, LV da CF/88, garantindo àquele que figura como parte em um processo, a produção de todos os meios de prova admitidos em direito, na busca de se chegar a verdade dos fatos e defender-se do que lhe é imputado.

#### 2.1.3 Princípio do Acesso à Justiça

O princípio do acesso à justiça encontra previsão constitucional no art. 5º, XXXV da CF/88, que prevê, in verbis: "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito". Tal princípio é de fundamental importância para as relações jurídicas, pois sem o seu concreto alcance, a previsão e o respeito às normas de proteção do trabalhador não teriam nem mesmo razão de existir.

#### 2.1.4 Princípio da Irrenunciabilidade

O princípio da irrenunciabilidade preceitua que é vedado ao empregado, regra geral, a renúncia de direitos trabalhistas, seja no advento do contrato de trabalho, seja após sua cessação, de forma explícita ou implícita.

Na lição de José Cairo Júnior (2006, p. 52), "pelo princípio da irrenunciabilidade, fica tolhida a possibilidade do empregado se despojar do direito

subjetivo trabalhista de que é titular e que pode ser exercido em face do empregador”.

Essa proibição se dá tendo em vista a natureza imperativa, cogente e alimentar das verbas trabalhistas, como forma de impedir que o empregado possa abdicar de verbas em troca da manutenção do vínculo empregatício.

#### 2.1.5 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

Uma das máximas do Direito é aquela que diz que o contrato celebrado faz lei entre as partes. No entanto, a autonomia da vontade presente em sua celebração é relativizada em se trabalho de contratos de trabalho, na medida em que este, por ser de ordem pública e de natureza cogente, deve prever em suas cláusulas a asseguaração de direitos previstos nos diplomas normativos trabalhistas.

Este princípio está previsto no art. 468 da CLT, in verbis: “nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

Ressalte-se que a alteração do contrato de trabalho não é proibida, no entanto esta não poderá prejudicar os direitos e vantagens já adquiridas.

#### 2.1.6 Princípio da Primazia da Realidade

Conforme ensinamentos de PLÁ RODRIGUEZ (1978, p.16):

“O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”.

Em síntese, entre os fatos expressos em documentos e aqueles que revelam a realidade prática, são preferíveis estes.

#### 2.1.7 Princípio da Oralidade

O princípio da oralidade está intimamente relacionado à reclamação verbal e às audiências, ocasião em que as partes se dirigem diretamente ao juiz.

Por tais motivos, torna-se imprescindível que o curso do processo trabalhista seja acompanhado por profissional devidamente habilitado, pois este terá todas as aptidões necessárias para transmitir os fatos e os pedidos suscitados pelas partes.

## CAPITULO III

### 3- JUS POSTULANDI

Dentro do Processo do Trabalho, o termo *Jus Postulandi* significa a aptidão do empregado e empregador poderem requerer em juízo, sem representação, praticando todos os atos relativos ao processo, como defesa, postulação, requerimento de provas, até mesmo interposição de recurso à segunda instância.

A tradução estrita da expressão latina *Jus Postulandi* para a língua portuguesa resulta na expressão “direito de postular”, porém a sua simples tradução não serve para demonstrar sua finalidade dentro do direito brasileiro, posto que o direito de postular, como corolário do Estado Democrático de Direito, prevê que a todos é assegurado a busca de um provimento jurisdicional assegurado por parte do Estado, pois este detém o monopólio da justiça.

Ocorre que, em se tratando de ciência jurídica, a expressão *Jus Postulandi*, na Justiça do Trabalho, consiste na faculdade atribuída aos cidadãos de postularem pretensões em juízo, pessoalmente, sem a obrigatoriedade de para isso, constituir um advogado.

De acordo com Leite (2014), “capacidade postulatória, também chamada de *Jus Postulandi*, é a capacidade para postular em juízo. Trata-se de autorização reconhecida a alguém pelo ordenamento jurídico para praticar atos processuais”.

Para ALMEIDA (2012, p. 98-99):

“O jus Postulandi das partes seria a possibilidade, aberta pela legislação vigente, de estar em juízo e durante o processo sem o acompanhamento de advogado. Nesse caso, a parte pode livremente defender seus interesses em juízo, da maneira que achar conveniente”.

No mesmo prisma, o *Jus Postulandi* das partes pode ainda, ser vislumbrado como a exposição do fato e alegação do direito que a parte apresente a juízo, fundamentado na pretensão sua ou refutamento à de outrem (HORCAIO, 2006, p. 840).

Já no Processo Civil, a capacidade postulatória é exclusiva de advogados, com algumas exceções, devendo as partes obrigatoriamente estar representadas em juízo por advogados.

Ratificando o exposto, Marcelo Abelha Rodrigues (2003), diz que capacidade postulatória e o *jus Postulandi* são institutos diferentes:

“Segundo a Constituição Federal (art. 133), o advogado é figura indispensável à administração da justiça. Erigido a essa condição, ressaltada ainda mais pelo Estatuto da Advocacia e da Ordem geral dos Advogados do Brasil (8.906/94), vigora no nosso ordenamento jurídico o princípio da imprescindibilidade do advogado, senão em casos excepcionais, o *jus Postulandi* a qualquer pessoa”.

Entretanto, no Processo do Trabalho, a capacidade postulatória é facultada diretamente aos empregados e empregadores. Como se infere do art. 791, CLT, in verbis, “os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final”.

De outro modo, decidiu o Tribunal Superior do Trabalho, no ano de 2010, através da Súmula nº 425, consolidando seu entendimento do *Jus Postulandi* aplicado à Justiça Trabalhista, restringir o instituto, pelo menos no plano teórico.

A seguir o conteúdo da Súmula nº 425 do TST:

*Jus Postulandi* na Justiça do Trabalho. Alcance.  
Súmula 425- O *jus Postulandi* das partes, estabelecido no artigo 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

Parte da doutrina acredita que a edição dessa súmula se deu devido à complexidade apresentada pelos recursos extraordinários e o rito formal estabelecido no TST, que muitas vezes causam dúvidas nos próprios profissionais do direito, necessitando-se assim, de um apurado conhecimento jurídico e constantes atualizações sobre o tema.

Segundo o art. 103 do CPC, "a parte será representada em juízo por advogado regularmente inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil". O *Jus Postulandi*, que em latim significa “direito de postular” é a capacidade atribuída ao advogado, tratando-se do direito de atuar em nome de outro quando habilitado pela OAB.

Cumpri ressaltar, que na visão de ROMAR (2009, p. 76):

“Não se deve confundir capacidade processual com capacidade postulatória, que vem a ser a aptidão para realizar os atos do processo de maneira eficaz, ou seja, é necessário que o indivíduo não só acompanhe o processo, mas lhe dê o adequado andamento legal”.

Como foi dito, *Jus Postulandi* é uma prerrogativa de advogado, e de acordo com a lei 8.906/94, Estatuto da Advocacia, em seu art. 3º, “o exercício da atividade de advocacia no território brasileiro e a denominação de advogado são privativos dos inscritos na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) ”.

Quando a Constituição Federal em seu art. 133 proclamou que o advogado é essencial à administração da justiça, houve levantes em dizer que art. 791 da CLT não teria sido recepcionado pela nova ordem constitucional.

Entrando em vigor a lei 8.906/94, seu art. 1º, I, estabelecendo que são atividades privativas de advogado “a postulação a qualquer órgão do poder judiciário e aos juizados especiais”, novamente reaqueceu a celeuma sobre a revogação ou não do art. 791 da CLT.

O STF, então, deu um basta às divergências acerca da aplicabilidade do art. 791 da CLT, nos autos da ADI n 1.127-8, proposta pela AMB – Associação de Magistrados do Brasil. Decidiu que a capacidade postulatória do advogado não é obrigatória nos Juizados de Pequenas Causas (juizados especiais), na Justiça do Trabalho e na chamada Justiça de Paz, podendo as partes exercer diretamente o *Jus Postulandi*, sendo este uma faculdade das partes.

Cumprido esclarecer que, segundo entendimento doutrinário restringiu-se a prerrogativa de postular pessoalmente no Processo Trabalhista à relação de emprego, sendo a relação de emprego espécie da relação de trabalho, pois esta foi incluída na competência da Justiça do Trabalho, que passou a julgar qualquer demanda relativa à relação de trabalho, integrada pela Emenda Constitucional n 45, de 8 dezembro de 2004, que modificou o *caput* do Art. 114 da CF/88.

A este respeito, vale trazer à baila o pensamento de Ribeiro Jr. (2005) que evidencia:

“Releva destacar que o art. 791 da CLT não estende a capacidade postulatória para as partes no âmbito da Justiça do Trabalho, mas apenas ao empregado e ao empregador. Para as demandas estranhas às relações de emprego, não há que se falar em incidência desta norma, na medida em que não há empregado ou empregador. Como corolário, para as demandas submetidas à nova competência do Judiciário Trabalhista que não estejam embasadas em uma relação de emprego, imprescindível será a contratação do advogado”.

Quanto à aplicação do *Jus Postulandi* nas relações de trabalho, a doutrina diverge:

Primeira tese (majoritária): inaplicável, pois a IN n 27/2005, do TST determina que, nessa hipótese, o pagamento de honorários advocatícios decorre da mera sucumbência, o que significa que, implicitamente, exigiu a presença do advogado.

Segunda tese (minoritária): é aplicável, pois nas relações de trabalho são aplicadas as mesmas regras procedimentais que na relação de emprego.

Nesse sentido segue a corrente majoritária o TST, decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PENSÃO.PRESCRIÇÃO. A decisão do Regional está em consonância com a OJ nº 129 da SBDI-1, do TST, a qual consagra que a prescrição extintiva para pleitear judicialmente o pagamento da complementação de pensão e do auxílio-funeral é de 2 anos, contados a partir do óbito do empregado. Incidência da Súmula nº 333 do TST. Agravo de Instrumento não provido. PECÚLIO. Os julgados transcritos são inservíveis para se demonstrar divergência jurisprudencial, pois não atendidos os requisitos da Súmula nº 337 do TST. Agravo de Instrumento não provido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. O fundamento utilizado pelo Tribunal *a quo* para condenar a Reclamada ao pagamento dos honorários advocatícios é de que a Reclamante só pode estar em juízo por meio de advogado, uma vez que ela é viúva de ex- empregado e o *jus postulandi* na Justiça do Trabalho é restrito ao empregado e empregador. Observa-se que a Reclamada não impugnou a decisão recorrida, nos termos em que foi proposta. Aplica-se, na hipótese, a Súmula nº 422 do TST. Agravo de Instrumento não provido. (Tribunal Superior do Trabalho TST; AIRR 2.090/2001-011-05-40.3; Terceira Turma; Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula; DJU 06/06/2008; p. 145).

O entendimento consubstanciado na Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 791, que faculta às partes, empregado e empregador, a prerrogativa de postular em juízo sem representação de advogado, apesar da ampliação da competência da Justiça do Trabalho, manteve-se restrito, segundo entendimento majoritário e jurisprudencial, a empregados e empregadores.

Vale explicar que, nos termos do art. 2º da CLT, empregador é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, e segundo o art. 3º da CLT, empregado é quem presta serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Ressalta destacar finalmente, que a Lei 10.288/2001, previa a mudança no texto original do Art. 791, da CLT, destacando-se a necessidade de advogado se não houver acordo antes da contestação, em audiência conciliatória.

Sobre o tema asseverou Sérgio Pinto Martins (2006):

A lei nº 10.288, de 10-09-2001, daria nova redação ao artigo 791 da CLT, com o seguinte teor: A assistência de advogado será indispensável a partir da audiência de conciliação, se não houver acordo antes da contestação, inclusive nos dissídios coletivos.

Com fundamento no § 1º do artigo 66 da Constituição, o presidente da República vetou a nova redação do artigo 791 da CLT. O referido dispositivo constitucional mostra a existência de dois motivos para o veto: a contrariedade ao interesse público e a inconstitucionalidade da nova norma. O presidente da República fundamentou o veto como contrário ao interesse público, não considerando eventual inconstitucionalidade como na jurisprudência do STF anteriormente mencionada.

Assim, continuou prevalecendo a faculdade de postular pessoalmente na Justiça do Trabalho por empregado e empregador, graças ao veto presidencial, mantendo-se vigente o instituto do *Jus Postulandi*.

### 3.1 - O ACESSO A JUSTIÇA

O Estado por exercer o monopólio do poder jurisdicional, vedando ao particular, em regra, a busca da concretização de seus direitos por outra via que não seja a jurisdicional, cabendo àquele promover meios que facilitem este acesso, como em nosso regime, por força do princípio da universalidade da jurisdição, inserto no art. 5º, XXXV, a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito, garantindo acesso ao judiciário em caso de lesão a direito, podendo o lesado pedir reparação, bem como foi assegurado a razoável duração do processo e os meios que assegurem a sua celeridade no art. 5º, LXXVIII, da CF, incluído pela emenda constitucional 45/2004.

E conveniente citar, também, que a CF em seu Art. 5º, LXXIV, proclama – o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos.

Significando dizer que, é competência do Estado promover os meios para dar respaldo ao acesso à justiça para os declarados hipossuficientes, apresentando soluções viáveis à eficácia do direito postulado.

Acesso à justiça não se limita simplesmente a ir ao judiciário, mas de forma mais ampla importa estar em consonância com princípios basilares constitucionais tais como igualdade, devido processo legal, contraditório, ampla defesa, dentre outros.

Entre as várias possibilidades de acessar ao judiciário, podemos citar a utilização da Defensoria Pública como instrumento apto a atender e defender o reclamante/empregado ou o reclamado/empregador, como é previsto no Art. 134, da

Constituição Federal Brasileira “A Defensoria Pública é instituição essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a orientação jurídica e a defesa, em todos os graus, dos necessitados, na forma do artigo 5º, LXXIV”. Assim, também, é o entendimento inferido do Art. 17 da Lei 5584/70, “quando nas respectivas Comarcas, não houver Juntas de Conciliação e Julgamentos ou Sindicato da categoria profissional do trabalhador, é atribuído aos Promotores Públicos ou a Defensores Públicos o encargo de prestar assistência judiciária prevista nesta Lei”

Consubstanciando com descrito no Art. 14, *caput* e § 1º e 2º, da mesma Lei 5584/70, que “na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere à Lei 1.060/50, será prestada pelo sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador”.

Partindo destes Princípios basilares Constitucionais e da legislação infraconstitucional do direito Brasileiro, o legislador pátrio, através da Consolidação das Leis do Trabalho, assegura o acesso a Justiça Trabalhista, por meio do *Jus Postulandi*, normatizado no art. 791, da CLT, que o descreve como a faculdade do reclamante e reclamado poderem pessoalmente iniciarem e acompanharem suas demandas trabalhistas, até segunda instância, sem acompanhamento técnico de advogado.

Podendo postular ou apresentar defesa, conforme entendimento do art. 839, a, da CLT:

- Art. 839 - A reclamação poderá ser apresentada:
- a) pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classe;

O *Jus Postulandi* na seara Trabalhista além de autorizar às partes litigantes requerer pessoalmente em juízo, busca facilitar o acesso da população mais carente ao judiciário, contudo, tal desiderato realmente estaria oportunizando a justiça em toda sua plenitude e eficácia, atingindo todas as classes da sociedade, inclusive atendendo a preceitos Constitucionais como o do art. 5ª, LXXIV, da CF – in verbis, “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”.

O legislador não se atentou a um dado significativo, qual seja a incapacidade da maioria dos postulantes, autorizados pelo Art. 791, da CLT, principalmente o empregado/reclamante, não estarem preparados para outros atos

processuais, se não, aquele de pedir sem justificar seu pedido no cartório do juízo, sendo seu pedido atermado pelo presidente do cartório, razão pela qual, os que postulam pessoalmente no momento em que atos mais complexos fazem-se necessários para o livre convencimento do juiz, o instituto torna-se ineficaz ao *Jus Postulante*.

### 3.2 - O ACESSO A JUSTIÇA MODERNAMENTE

De acordo com Mauro Cappelletti e Bryant Garth (1988, p. 15), as diferenças entre os contendores jamais serão totalmente suprimidas. No entanto, é possível equacioná-las de modo substancial a fim de que os litigantes possuam “igualdade de armas” no plano processual.

O conceito de acesso à justiça tem se modificado em relação ao que se entendia nos estados liberais burgueses dos séculos dezoito e dezenove, onde o procedimento de acesso visava os direitos individuais, então em vigor. Buscava-se essencialmente assegurar o direito de propor ou contestar uma ação. O acesso a justiça era considerado um direito natural, e, portanto, não necessitava da intervenção estatal, assim o estado mantinha-se inerte em relação a incapacidade de uma pessoa reconhecer que haviam violado um direito seu. A justiça no sistema *laissez faire* era pra quem podia suportar seus encargos.

Com o crescimento do *laissez faire*, o entendimento de direitos humanos sofre radical mudança, pois o coletivismo torna-se arraigado deixando para trás o individualismo, buscando o reconhecimento dos governos como detentores de direitos e ações sociais, reconhecidos nas modernas constituições, como a francesa 1946, que assegurou o direito ao trabalho, à saúde, à segurança material e à educação.

O direito moderno vem municiando os indivíduos com novos direitos materiais em sua qualidade de consumidor, locatário, empregado e cidadão. O direito ao acesso ao Judiciário tem sido progressivamente reconhecido como de suma importância, pois sem aquele, o direito substantivo torna-se inócuo.

O acesso à justiça pode, portanto, ser encarado como o requisito fundamental, o mais básico dos direitos humanos de um sistema jurídico moderno e igualitário, que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos. Mauro Cappelletti e Bryant Garth (1988, p.5).

Diante disto, o acesso à justiça deve assegurar não só o acesso aos tribunais, mas também, efetividade de suas decisões, garantindo que as mesmas sejam cumpridas e tenham eficácia, permitindo que o jurisdicionado conviva no caso concreto com a satisfação obtida.

Parece um modo mais aplicado ao formalismo processual, contraposto aos obstáculos encontrados quando litigados nos tribunais. São tamanhas as dificuldades enfrentadas para a obtenção da prestação jurisdicional, que poucos no Brasil a conseguem.

Hugo Mazzilli, depois de reconhecer que o acesso à Justiça é um dos valores fundamentais da própria democracia, constata: Entretanto, a possibilidade de acesso à Justiça não é efetivamente igual para todos: são gritantes as desigualdades econômicas, sociais, culturais, regionais, etárias, mentais.

Por monopolizar a jurisdição, cabe ao estado promover o acesso à justiça de forma igualitária, primando pelos princípios constitucionais, sendo impelido a dizer o direito aos seus jurisdicionados, proporcionando eficácia em suas decisões distribuindo a justiça aos que a invocar.

### 3.3 O ADVOGADO COMO INSTRUMENTO DE ALCANCE DA LEI

A aptidão para reconhecer um direito e propor uma ação ou sua defesa, quando feita pela parte, pessoalmente, está relacionada ao grau de escolaridade, a condição financeira do litigante e ao seu meio social, surgem, antes da solução de um conflito, na seara judicial, inúmeras barreiras a serem transpostas. Muitos, se não a grande maioria, não conseguem superar estas barreiras.

Existem razões óbvias que demonstram por que os conflitos formais no judiciário desencorajam a maioria da população: a falta de conhecimento, o modo como proceder para requerer à tutela jurisdicional, o formalismo das audiências, o ambiente intimidador que faz com que o litigante se sinta perdido.

Faz-se necessário esclarecer, que nem todos sofrem tais dificuldades, para alguns serão maiores e para outros menores a depender do tipo de pessoa e demanda envolvida, não podendo personaliza-la excessivamente.

Na seara trabalhista é inegável dizer, que uma das partes do conflito de interesses, na maioria das vezes, goza de nítida vantagem na contenda, seja pelo prestígio social, que em alguns casos permite um trânsito mais qualificado entre

seus pares, seja pelo poder econômico disponível, que permite a parte abastada, suportar as demoras na prestação jurisdicional, fazendo com que a continuidade processual para o hipossuficiente torne-se um suplício.

Segundo Mauro Cappelletti e Bryant Garth (1988, p.9),

Pessoas ou organizações que possuam recursos financeiros consideráveis a serem utilizados têm vantagens óbvias ao propor ou defender demandas. Em primeiro lugar, elas podem pagar para litigar. Podem, além disso, suportar as delongas do litígio. Cada uma dessas capacidades, em mãos de uma única das partes, pode ser uma arma poderosa; a ameaça de litígio torna-se tanto plausível quanto efetiva. De modo similar, uma das partes pode ser capaz de fazer gastos maiores que a outra e, como resultado, apresentar seus argumentos de maneira mais eficiente. Julgadores passivos, apesar de suas outras e mais admiráveis características, exacerbam claramente esse problema, por deixarem às partes a tarefa de obter e apresentar as provas, desenvolver e discutir a causa dentro de “um prazo razoável” é, para muitas pessoas, uma Justiça inacessível.

No processo do trabalho é evidente esta disparidade, tendo em vista, que os empregados apresentam nítidas diferenças, tanto econômicas, quanto financeiras e mesmo com a proteção da legislação trabalhista são enganados e muitas das vezes não conseguem perceber este engodo, daí o reconhecimento por parte do legislador em resguardar a fragilidade da posição do empregado em relação ao empregador.

Buscou-se, então, dar celeridade aos que vão ao judiciário, na condição de empregado e empregador, com instituto do *Jus Postulandi*, visando o ideal de justiça, eficácia e principalmente celeridade processual na proteção dos direitos violados na relação de emprego, mas da leitura de alguns princípios criados para a proteção do empregado verifica-se que há nítidas desvantagens a que está exposto o empregado.

É inegável que é injusto sobrecarregar, ainda mais, o empregado que pleiteia no âmbito judiciale, um direito que já é seu, pois o seu trabalho já cumpriu o fim almejado pelo empregador que o aproveitou economicamente transformando-o em lucro e não fez a retribuição devida ao empregado, vez que esta relação é sinalagmática.

Ao empregado lesado em seu direito, resta um caminho tortuoso de ingressar no judiciário, pagar honorários e, conforme o caso esperar anos para o recebimento de valores já conquistados.

Quando o empregado procura o Juiz e lhe narra os fatos, é dever deste dar-lhe forma e conteúdo jurídico, buscando a solução da lide, pois é antigo o velho brocardo jurídico: da *mihi factum, dabo tibi jus*. Exponha o fato e direi o direito. Exposto o fato, o magistrado aplicará o direito, ainda que não alegado o dispositivo legal.

Os Princípios Constitucionais e Protetivos do Trabalho aplicados na Justiça do Trabalho revelam a princípio a incapacidade do *Jus Postulandi*, por si só, ser capaz de reconhecer a violação ocasionada na relação de emprego, pois em sua grande maioria os trabalhadores não têm, se quer, a ideia de tais princípios.

Apesar de o Estado propiciar meios de acesso ao judiciário, como o fórum, o Juiz e servidores qualificados que reduziram a termo as queixas do empregado, mesmo assim, no momento da audiência, seja de conciliação ou instrução, com a condução do juiz buscando a verdade real, a tensão o desconhecimento de técnicas forense, a intimidação frente ao empregador acompanhado de assistência técnica, podem prejudicar gravemente a consecução do direito pleiteado.

Como se percebe da simples leitura do Princípio da Primazia da Realidade: “O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”.

Alegações são feitas por grande parte da doutrina sobre a incapacidade do empregado hipossuficiente não ser capaz de se desenrolar diante de situações mais complexas, fala-se da complexidade processual, que traz grandes dificuldades aos não especializados, para a outra parte da doutrina, minoritária, seria ilógico inaceitável, se assim for, para eles deve-se simplificar o procedimento e não transferir o ônus para as partes.

Na seara trabalhista, a legitimidade de ser parte, também, é postulatória, conforme se depreende do Art. 791 - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.

Como já foi dito, *Jus Postulandi* é a capacidade de postular em juízo, em regra exercida por profissional inscrito nos quadros da OAB, e a Constituição

Federal no art. 133 prevê, que o advogado é indispensável à administração da justiça, no mesmo sentido é que se infere do EAOAB, em seu art. 3º, que “O exercício da atividade de advocacia no território brasileiro e a denominação de advogado são privativos dos inscritos na Ordem dos Advogados do Brasil – OAB”, nos mostra que a capacidade postulatória, em regra, é prerrogativa de advogado.

José Afonso da Silva, observando o artigo 133 da Constituição Federal de 05 de outubro de 1988 ensina que “o princípio da essencialidade do advogado na administração da Justiça é agora mais rígido, parecendo, pois, não mais se admitir postulação judicial por leigos, mesmo em causa própria, salvo falta de advogado que o faça”.

Pinto Ferreira asseverou que “pela primeira vez surgiu em nossa história constitucional à figura do advogado na Lei Magna do país. Trata-se de uma homenagem àqueles que exercem uma função essencial à justiça, ao lado do juiz e do Ministério Público. O advogado exerce um múnus público”.

Na lição do Professor Sérgio Bermudes citando o velho provérbio inglês “quem é seu próprio advogado tem por cliente um tolo”, talvez se pudesse dizer, no lugar de tolo, “um apaixonado”, ora demasiadamente temeroso, ora exageradamente audaz, sempre perturbado pela emoção, péssima conselheira, que prejudica o entendimento e impede a boa defesa. Porque o advogado é sujeito da relação processual a sua falta compromete a validade e a eficácia do processo”.

Neste sentido é correto entender que, o profissional habilitado pela Ordem dos Advogados do Brasil tem o conhecimento necessário para que, em qualquer seara judicial ou administrativa, possa repelir com conhecimento técnico as possíveis manifestações contrárias ao interesse da parte por ele representada.

## CAPITULO IV

### 4- MEIOS ALTERNATIVOS DE ACESSO À JUSTIÇA

#### 4.1 JUSTIÇA DO TRABALHO E A ATUAÇÃO DA DEFENSORIA PÚBLICA

Conforme já ressaltado, o empregado, parte hipossuficiente da relação laboral, na grande maioria das vezes encontra-se em posição de inferioridade técnico-jurídica em relação ao seu empregador, haja vista ser este, detentor do capital econômico e proprietário dos meios de produção.

Por conta de tal fragilidade, e como meio instrumental para a consecução do seu direito, muitas vezes não resta outra alternativa ao empregado, senão a contratação de um advogado, mesmo sem a mínima condição financeira para isso. Esse profissional será remunerado, na maioria dos casos, através da participação em uma quota das verbas trabalhistas recebidas pelo empregado, fazendo com que este veja minorada ainda mais a quantia que lhe é devida.

Nesse sentido, vem à baila a lição de COUTO (2004):

“Observe que este procedimento traz para o empregado um prejuízo grande, pois via de regra o valor a ele garantido não é dado por completo no momento da conciliação, tendo em vista que para receber mais rápido o que tem direito, o empregado abdica de alguns valores, e destes valores ainda retira para pagar o contrato celebrado com o advogado.

Muitas vezes o empregado só terá condição de arcar com o pagamento do contrato com o advogado no momento do recebimento dos valores perante a Justiça Laboral. Este ciclo problemático ocorre porque não existe na Justiça do Trabalho uma Defensoria Pública e não se aplica aos processos o pagamento dos honorários advocatícios, como ocorre normalmente no campo da Justiça comum Estadual e Federal, por força dos preceitos do processo civil.

Por fim, esta bandeira da defensoria na Justiça do Trabalho deve ser buscada para garantir a paridade de armas no processo e também afastar do empregado, hipossuficiente na relação empregatícia, o pagamento de honorários decorrentes de uma situação não criada por ele, ou seja, ir a juízo buscar seus direitos não cumpridos por seu empregador”.

Ressalte-se que o motivo central que faz com que o trabalhador ingresse no judiciário é a cobranças das verbas trabalhistas não pagas voluntariamente pelo patrão, e que lhes são legal e constitucionalmente asseguradas.

Por esses motivos, para ver reconhecidos os seus direitos, ou o empregado contrata um advogado particular, o que lhe exigirá dispêndios financeiros, ou então lhe restará apenas postular diretamente por meio do Jus Postulandi, o que poderá lhe causar prejuízos de ordem tanto material quanto

processual.

Sobre a segunda possibilidade levantada, MAIOR (1998, p. 130) preceitua:

“A não exigência de advogado, embora pareça facilitar o acesso à justiça, na verdade inibe-o, impedindo que se atinja a ordem jurídica justa. O acesso à justiça cabe dizer, caracteriza-se pela efetiva defesa dos interesses jurídicos e não pela mera facilitação do ingresso a juízo”.

Isso posto, não demonstra ser razoável que o empregado assumira os custos operacionais de um processo, como forma de pleitear algo que já lhe era devido e que tampouco deu causa.

É nesse contexto que surge o anseio de implantação de uma Defensoria Pública do Trabalho como meio alternativo viável de acesso à justiça àqueles desprovidos de recursos financeiros.

Em conformidade com os preceitos constitucionais de 1988, a Defensoria Pública é órgão incumbido de prestar assistência jurídica, principalmente àqueles que não possuem condições de arcar com as despesas de um advogado, e encontra-se prevista no art. 134 da Carta Maior, que assim dispõe:

“A Defensoria Pública é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe, como expressão e instrumento do regime democrático, fundamentalmente, a orientação jurídica, promoção dos direitos humanos e a defesa, em todos os graus, judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos, de forma integral e gratuita, aos necessitados, na forma do inciso LXXIV do art. 5º desta Constituição Federal”.

A Defensoria Pública já é uma realidade em alguns estados, no entanto, em outros ela ainda se encontra em processo de formação, apesar disso, em 2007 já existia uma portaria da Defensoria Pública da União dispondo sobre a atuação desse órgão na seara trabalhista.

A esse respeito, assevera Renato Saraiva:

Cabe destacar, ainda, a portaria 1, de 08 de janeiro de 2007, da Defensoria Pública da União (DOU 09.01.2007), a qual dispõe que a atuação da Defensoria pública da União no âmbito das causas trabalhistas deverá ocorrer de forma integral nas unidades em que isso é possível, atendendo a população carente junto à justiça do trabalho, e dando preferência aos hipossuficientes não sindicalizados (artigo 3º. da Portaria). No caso de impossibilidade de prestação de assistência jurídica integral e gratuita junto à justiça do trabalho, deverá o defensor público informar ao requerente a impossibilidade do deferimento da assistência jurídica em razão da falta de estrutura da defensoria pública no prazo de 05 dias contados da data do atendimento inicial. Caso o requerente da assistência não seja comunicado no prazo de 05 dias, a assistência deverá ser regularmente prestada se

presumida ou comprovada sua necessidade (artigo 4º, caput e parágrafo único, da portaria). (SARAIVA, 2009, p. 254)

No mesmo sentido, cumpre observar os ensinamentos de Carlos Henrique Bezerra Leite:

É importante notar que a lei complementar nº 80, de 12.01.1994, que dispõe sobre a organização da Defensoria Pública, não revogou a Lei 5.584/70, pois aquela é lei geral aplicável a todas as pessoas e em qualquer processo no âmbito da Justiça Comum, federal ou estadual; esta é a lei especial aplicável exclusivamente no âmbito dos processos que tramitam na justiça (especial) do Trabalho nos quais figurem como partes empregado e empregador. Todavia, é imperioso lembrar que com a ampliação da Competência da Justiça do trabalho diversas da relação de emprego, a atuação da Defensoria Pública da União (Lei complementar nº 80/1994, artigo 4º, III e V), deverá se tornar obrigatória, seja para propor ação ou promover a defesa da parte que, não sendo empregado ou trabalhador avulso, necessitar da assistência judiciária gratuita. Na falta de Defensoria Pública da União, poderá o juiz nomear advogado dativo para tal mister. (LEITE, 2009, p. 373).

Malgrado as limitações e possíveis falhas que o Jus Postulandi pode acarretar, a fragilidade da Assistência Judiciária Gratuita prestada pelo Estado no âmbito laboral, bem como a ampliação da competência da Justiça do Trabalho dada pela emenda constitucional nº 45/2004 que prevê a competência desta justiça especializada não apenas nas lides que envolvem relação de emprego, mas também, nas que envolvam relação de trabalho, mostra-se necessária a implantação de uma Defensoria Pública Trabalhista, na medida em que há grande demanda deste serviço, e previsão constitucional nesse sentido.

No entanto, nos dias atuais, a efetividade dessa garantia ainda encontra-se comprometida, o que na visão da doutrina se deve em parte à falta de estrutura por parte do Estado. A título de exemplo, ressalta-se a ausência até pouco tempo atrás da Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina, criada apenas no ano de 2012.

A esse respeito, MARIA APARECIDA LUCCA CAOVILO revela que:

Vivenciamos em Santa Catarina obstáculos quanto à criação da Defensoria, que resistem às mudanças e ao cumprimento da lei, mantendo-se acomodados e vinculados a antigos padrões, esquecendo-se da necessária efetivação da dignidade humana e da justiça social. As movimentações da sociedade pela criação da Defensoria Pública no Estado decorrem da omissão e descaso do governo em relação à criação da Defensoria Pública. Diante da constatação da sonhegação desse direito, a sociedade catarinense reivindica a efetivação de um direito fundamental, de um dos fundamentos da República a Defensoria Pública nos moldes determinados pela Constituição Cidadã.

Ressalte-se que cabe às esferas do Governo proporcionar efetividade à Defensoria Pública, dotando-a de profissionais que cumpram sua missão constitucional, ou seja, a assistência e o assessoramento jurídico àqueles que não possuam condições para tanto, conforme previsto na Lei Complementar nº 80 de 12/01/1994.

Ainda sobre o tema, a Lei Complementar nº 132 /2009, que alterou dispositivos da Legislação que organiza a Defensoria Pública da União, do Distrito Federal e dos territórios, dispõe sobre o novo conceito de Defensoria Pública:

A Defensoria Pública é instituição permanente, essencial à função do Estado, incumbindo-lhe, como expressão e instrumento do regime democrático, fundamentalmente, a orientação jurídica, a promoção dos direitos humanos e a defesa, em todos os graus, judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos, de forma integral e gratuita, aos necessitados, assim considerados na forma do inciso LXXIV do artigo 5º. Da Constituição Federal. (artigo 1º. da Lei Complementar 132, 07/10/2009).

Por fim, a própria LC nº 132/2009, que alterou a LC nº 80/1994, vem nos esclarecer a respeito do dever de atuação da Defensoria Pública da União na assistência e orientação jurídica dos necessitados em sede de Justiça do Trabalho, prevendo situações específicas em que a mesma deverá atuar:

Os defensores Públicos federais de 2ª. categoria atuarão junto aos Juízos Federais, aos juízos do trabalho, às juntas e aos Juizes Eleitorais, aos juizes Militares, às auditorias Militares, ao Tribunal Marítimo e às instâncias administrativas. (NR) (lei complementar 132, de 07 de outubro de 2009, artigo 20).

Os defensores Públicos federais de 1ª. categoria especial atuarão nos Tribunais Regionais Federais, nas Turmas dos Juizados Especiais Federais, nos Tribunais Regionais do Trabalho e nos regionais eleitorais (lei complementar 132, de 07 de outubro de 2009, artigo 21).

Os defensores Públicos Federais de Categoria Especial atuarão no Superior Tribunal de Justiça, no Tribunal Superior do Trabalho, no Tribunal Superior Eleitoral, no Superior Tribunal Militar e na Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais. (lei complementar 132, de 07 de outubro de 2009, artigo 22).

Portanto, conforme previsão legal, resta comprovado o dever de atuação da Defensoria Pública no âmbito da Justiça do Trabalho na assistência e orientação jurídicas em relação aos trabalhadores necessitados.

## 4.2 JUSTIÇA DO TRABALHO E A ATUAÇÃO SINDICAL

### 4.2.1 Conceito e Origem Etimológica da palavra sindicato

Na visão do ilustre Sérgio Pinto Martins (2009, p. 702), sindicato é a associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou categoria

A palavra sindicato advém do latim *syndicus*, que é proveniente do termo grego *sundikós*, que significa assiste em juízo ou justiça comunitária.

Os sindicatos profissionais, além de representar os interesses de uma categoria, têm o encargo de prestar assistência judiciária gratuita no âmbito laboral aos trabalhadores que cumpram os requisitos legais para tanto.

A esse respeito, observa-se a doutrina de GIGLIO (2005, p.145):

“a Lei nº 5.584 de 26 de junho de 1970 confere ao sindicato a assistência gratuita a ser prestada a todo trabalhador da categoria profissional respectiva cujo salário seja de até dois salários mínimos, caso em que, sendo o empregado vencedor da questão, o juiz condena o empregador ao pagamento de honorários advocatícios para o sindicato”.

Tal legislação, que dispõe sobre normas de processo do trabalho, bem como disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, preceitua em seu art. 14 que:

Art. 14. Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador. § 1º A assistência é devida a todo aquele que perceber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ficando assegurado igual benefício ao trabalhador de maior salário, uma vez provado que sua situação econômica não lhe permite demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família. § 2º A situação econômica do trabalhador será comprovada em atestado fornecido pela autoridade local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, mediante diligência sumária, que não poderá exceder de 48 (quarenta e oito) horas. § 3º Não havendo no local a autoridade referida no parágrafo anterior, o atestado deverá ser expedido pelo Delegado de Polícia da circunscrição onde resida o empregado.

Cumpra esclarecer que a assistência judiciária prestada pelos sindicatos não alcança apenas os trabalhadores associados, mais sim todos aqueles que se enquadrem nas condições estabelecidas. Nesse sentido art.18 da lei nº 5.584/70.

Art. 18. A assistência judiciária, nos termos da presente Lei, será prestada ao trabalhador ainda que não seja associado do respectivo sindicato.

Em relação à negativa de prestação de assistência judiciária gratuita, ou a cobrança desta pelos sindicatos, nas ações que envolvam trabalhadores não sindicalizados, o desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

(RS), Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, em um de seus julgamentos preceitua:

“A lei é clara e determina o dever ao sindicato da categoria de prestar assistência judiciária ao trabalhador, associado ou não, uma vez que ao sindicato compete a defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria, nos termos do artigo 8º, inciso III, da Carta da República, sendo a prestação da assistência judiciária gratuita um exemplo típico desta defesa de interesses”.

Portanto, como alternativa de se efetivar o direito ao acesso à justiça, aos sindicatos, verdadeiros representantes dos interesses de um dado seguimento, cabe prover o assessoramento e os meios jurídico-processuais na busca do reconhecimento de direitos dos seus representados.

## CAPITULO V

### 5- O JUS POSTULANDI NA VARA DO TRABALHO DE PARNAÍBA-PI

A partir das pesquisas bibliográficas sobre o tema, nota-se que grande parte da doutrina se posiciona de forma desfavorável em relação ao instituto do Jus Postulandi, seja pela vulnerabilidade processual a que está submetido o empregado, ou pelo constrangimento de estar no pretório diante do juiz e de seu ex-empregador, em um ambiente estranho ao seu convívio diário, resultando em intimidação, assim, não permitindo a ele externar de forma clara e precisa sua pretensão.

De modo diverso entende o Tribunal Superior do Trabalho, principalmente quando reconheceu a inconstitucionalidade do termo “qualquer” presente no art. 1º, I da Lei nº 8.906 de 04 de Julho de 1994 (Estatuto da Advocacia e da OAB), autorizando a continuidade da postulação pessoalmente pelo empregado/empregador na relação de emprego, prevista no art. 791 da CLT, com reiteradas decisões favoráveis de seus tribunais.

Apesar do Tribunal Superior do Trabalho se manifestar favorável, o mesmo limitou o alcance do instituto do Jus Postulandi, conforme previsão consubstanciada na Súmula 425, in verbis:

Súmula 425- O *jus Postulandi* das partes, estabelecido no artigo 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

Em pesquisas realizadas na Vara do Trabalho de Parnaíba, procedeu-se a uma entrevista com o diretor da secretaria, o senhor Carlos Henrique Nogueira Sobrinho, onde o mesmo afirmou que a incidência do Jus Postulandi na Vara de Parnaíba acontece de forma esporádica, pois a classe trabalhadora não tem o efetivo conhecimento do instituto em comento, razão pela qual o número de processos tramitando nesta Vara são percentualmente inferiores aos processos com representação de advogado.

Levantamentos realizados no sitio eletrônico [www.trt22.jus.br](http://www.trt22.jus.br), especificamente na consulta processual de primeira instância em processos da Vara do Trabalho de Parnaíba, dão conta que no primeiro semestre do ano de 2013, houveram em torno de 50 processos movidos diretamente pelas próprias partes, o que representa um pequeno percentual, se comparado com os ações com assistência de profissional causídico.

Cumpram ressaltar que dentro dessa análise nos processos sem advogado, constatou-se grande carga de subjetividade dos requerentes demonstrando passionalidade na colocação de suas pretensões, evidenciando o despreparo na organização dos seus argumentos para requerer seus direitos.

Constatou-se, também, equívocos por parte do reclamante sem assistência jurídica, que em um dado momento processual no qual pleiteava verbas alimentares em atraso, em face da administração pública de Cocal- PI, endereçou a ação para a justiça estadual desta comarca (processo nº 1754-12.2010.8.18.0046), quando na verdade deveria ter endereçado à Justiça trabalhista, ocasionando grande prejuízo processual, pois o mesmo foi processado na justiça estadual, por cerca de três anos, e após isso, remetido para a Vara do Trabalho para cobrança apenas do FGTS devido (processo nº 18-21.2013.5.22.0101).

Ressalte-se que o citado erro de competência ocorreu não apenas com o processo supra, mas com vários outros processos que utilizaram este expediente processual, contra o referido ente público.

Acerca da competência da Justiça do Trabalho a Constituição Federal preceitua em seu art. 114, I, in verbis:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:  
I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

Diante do exposto, conclui-se que é inequívoca a necessidade de assistência especializada no momento de se peticionar uma inicial trabalhista, haja vista os inúmeros casos de erros encontrados em peças processuais.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir de pesquisas realizadas em sede doutrinária, fundadas na legislação vigente, que serviram de base para a construção do trabalho acadêmico em tela, pode-se afirmar que o *Jus Postulandi* aplicado à Justiça do Trabalho se constitui em um meio de acesso ao Judiciário que possibilita às partes, advindas de uma relação de emprego, postular em juízo, pessoalmente, sem a necessidade de constituição de advogado.

O instituto busca facilitar o acesso à justiça, levando em consideração que o empregado, parte mais frágil da relação, seria prejudicado em ter que contratar profissional forense e pagar honorários para ter seus direitos concretizados no judiciário. Então, percebemos ao longo deste trabalho, que o objetivo almejado pelo legislador, de concretizar a justiça, de modo simplificado, não tem tido o êxito almejado no caso concreto.

O Tribunal Superior do Trabalho é um dos mais ferrenhos defensores do instituto, juntamente com alguns juristas, sendo estes a minoria, na doutrina especializada, esta reconhece a fragilidade do hipossuficiente, quando tendo de enfrentar seu ex- empregador assessorado por advogado.

Tais constatações se devem a prejudicialidade da atuação processual da parte mais frágil, quando faz uso do *Jus Postulandi*, pois a postura imponente do magistrado, o próprio fórum e a parte adversa, tendem a intimidar o postulante hipossuficiente.

A doutrina majoritária entende que o causídico habilitado pela Ordem dos Advogados do Brasil – OAB, por já litigar rotineiramente, tem o condão de perceber todas as estratégias empregadas pela parte contrária, podendo antecipadamente rebater toda e qualquer alegação imposta, contrária ao interesse de seu cliente, pois aquele tem o conhecimento jurídico adequado.

O fato do empregado utilizar sua capacidade postulatória, muitas vezes lhe traz prejuízo processual, mesmo sendo um direito que lhe assiste, por não ter a serenidade que o momento requer, porque a situação que se encontra é calamitosa, pleiteia verbas alimentares, deixando a sua espera uma família necessitada, daí não ter a tranquilidade necessária para a ocasião. Vemos nas mais variadas profissões, quando a situação envolve os familiares dos profissionais, a experiência mostrar que

eles não estariam habilitados a lidar, naquele momento, com o fato que é seu labor diário.

Defender pessoalmente o seu interesse tem se revelado tortuoso ao empregado, pois o legislador, através da CLT, criou a forma de acesso, mas não proporcionou os mecanismos de consecução, deixando de providenciar os meios que poderiam ser utilizados pelo postulante.

A regra na seara trabalhista é o empregado pessoalmente postular, caso decida recorrer a advogado deve custear as despesas com o referido profissional. Ora, vemos que o empregado é desprovido do conhecimento necessário para a defesa de seu interesse, nada mais justo que utilizar profissional qualificado, nada impedindo que o empregador venha arcar com a sucumbência, haja vista, este ser o detentor de recursos financeiros, pois é quem fica com todo o lucro da empreitada.

O entendimento vigente, consubstanciado na sumula 219 do TST, proíbe a mera sucumbência, salvo quando representado por sindicato, sendo o valor referente aos honorários arbitrados em no máximo 15%, não decorrendo simplesmente da sucumbência tendo que comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo. Por isso, percebemos que já há a possibilidade de acompanhamento qualificado, com pagamento de honorários sucumbenciais revestido ao sindicato, ainda que na relação de emprego, conforme previsto na sumula 219, I do TST.

Dessa forma, entendemos que o benefício do recebimento de honorários sucumbenciais deveria ser concedido de forma ampla, não só quando representado por sindicato, no Processo do Trabalho, resultando simplesmente da mera sucumbência, alcançando os trabalhadores não sindicalizados que optem por não recorrer ao sindicato, oriundas das relações de emprego.

Pelo exposto, apesar de comprovado os prejuízos que o uso do Jus Postulandi pode causar, concluímos que o mesmo pode coexistir com outros meios de acesso à justiça, tais como a atuação da Defensoria Pública no âmbito trabalhista, assistência judiciária gratuita prestada pelos sindicatos, bem como pela já citada possibilidade de concessão de honorários sucumbenciais decorrentes da derrota, como é previsto no Código de Processo Civil, conforme art. 85, § 2º do CPC.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Dayse Coelho de. *Acesso à Justiça e o Jus Postulandi das próprias partes no Direito do Trabalho: Alcance da Justiça ou Quimera Jurídica?*. São Paulo: Letras Jurídicas, 2012.
- AMARAL JÚNIOR, Alberto do. *A Boa-fé e o Controle das Cláusulas Contratuais Abusivas nas Relações de Consumo*. In: BENJAMIN, Antonio Herman de V. *Revista de Direito do Consumidor*, Vol. 6., São Paulo: RT, 1993.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI nº 1.127-8. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADI&s1=1127&processo=1127>>. Acesso em: 18 jun. 2016.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 425. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/portal/>>. Acesso em: 20 jun. 2016.
- CAIRO JUNIOR, Jose. *Direito do Trabalho*. Vol I. Salvador, 2006
- CAPPELLETTI, Mauro. *Acesso à Justiça*. (Trad.) Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre, Fabris, 1988.
- CAOVILLA, Maria Aparecida Lucca. *Defensoria Pública em SC*. Disponível em: <<http://www.clicrbs.com.br/diariocatarinense/jsp/default2.jsp?uf=2&local=18&source=a2522905.xml&template=3898.dwt&edition=12392&section=1320>>. Acesso em: 01 jun. 2016.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 3. ed. Niterói, Impetus, 2009.
- CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido R. *Teoria geral do processo*. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 220-221.
- COUTO, Alessandro Buarque. *A Defensoria Pública na Justiça do Trabalho*. Jus Vigilantibus, 23 outubro de 2004. Disponível em: <[http://www.jusvi.com/site/p\\_detalhe\\_artigo.asp?codigo=2182&cod\\_categoria=&nome\\_categoria=>](http://www.jusvi.com/site/p_detalhe_artigo.asp?codigo=2182&cod_categoria=&nome_categoria=>)>. Acesso em 18/06/2016
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho Curso de Direito do Trabalho*. 7.ed. São Paulo, LTr, 2008.
- \_\_\_\_\_. *Curso de Direito do Trabalho Curso de Direito do Trabalho*. 11.ed. São Paulo, LTr, 2012.
- GIACOMINI, Marco Aurélio. *Medida cautelar dissídio coletivo*. São Paulo: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, 2007.
- GIGLIO, Wagner D. *Direito Processual do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2000.

HORCAIO, Ivan. *Dicionário Jurídico Referenciado*. São Paulo: Primeira Impressão, 2006.

<http://www.tjpi.jus.br/themisconsulta/processo/303503527>. Acesso em: 26 jun. 2016.

<http://aptv.trt22.jus.br/consulta/MovProJVarasCNJ.jsp> Acesso em: 26 jun. 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Direito e processo do trabalho: na perspectiva dos Direitos Humanos*. Rio de Janeiro. Renovar, 2003.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida. *Sindicato deve assistência gratuita a não-associados*. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2013-mai-26/sindicato-prestar-assistencia-judiciaria-gratuita-nao-associados>. Acesso em: 20 jun. 2016.

MARTINS FILHO. Ives Gandra Martins. *Manual de direito e processo do trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

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

MENEGATTI, Christiano Augusto. *O Jus Postulandi e o Direito Fundamental de Acesso à Justiça*. Disponível em: <https://www.fdv.edu.br>. Acesso em 20 junho 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RIBEIRO Junior., J. H. *Competência laboral: aspectos processuais*. In: COUTINHO, G. F.; FAVA, M. N. (Coord.). *Nova competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. *Elementos de direito processual civil*. 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003. v. 1.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito Processual do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SANTOS, Josapha Francisco dos. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2002. p.06.

SARAIVA, Renato. *Curso de direito processual do trabalho*. 6. ed. São Paulo:

Método, 2009.

SILVA, Fernando Antonio de Souza. *O direito de litigar sem advogado*. São Paulo: Renovar, 2007.

SIMÕES, Carlos. *Direito do Trabalho e Modo de Produção Capitalista*. São Paulo, Símbolo, 1979.