

**FACULDADE EVANGÉLICA DE RUBIATABA  
CURSO DE DIREITO  
ANDREZA ORDONES DIAS VITORINO**

**O *JUS POSTULANDI* NA JUSTIÇA DO TRABALHO VERSUS A  
NECESSIDADE DA PRESENÇA DO ADVOGADO PARA A ADMINISTRAÇÃO  
E ACESSO A JUSTIÇA**

**RUBIATABA/GO  
2017**

**ANDREZA ORDONES DIAS VITORINO**

**O *JUS POSTULANDI* NA JUSTIÇA DO TRABALHO VERSUS A  
NECESSIDADE DA PRESENÇA DO ADVOGADO PARA A ADMINISTRAÇÃO  
E ACESSO A JUSTIÇA**

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação da Professora Especialista em Direito Público Marilda Ferreira Machado Leal.

**RUBIATABA/GO  
2017**

**ANDREZA ORDONES DIAS VITORINO**

**O *JUS POSTULANDI* NA JUSTIÇA DO TRABALHO VERSUS A  
NECESSIDADE DA PRESENÇA DO ADVOGADO PARA A ADMINISTRAÇÃO  
E ACESSO A JUSTIÇA**

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação da Professora Especialista em Direito Público Marilda Ferreira Machado Leal.

**MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_**

**Especialista em Direito Público Marilda Ferreira Machado Leal  
Orientadora  
Professora da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

**Escreva a titulação e o nome completo do Examinador 1  
Examinador  
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

**Escreva a titulação e o nome completo do Examinador 2  
Examinador  
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, aos meus pais, ao meu marido aos meus familiares e amigos, aos meus queridos professores, a minha ilustre orientadora, a todos que contribuíram nessa longa jornada, árdua mais satisfatória, por estar concretizando mais um sonho.

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente venho agradecer a Deus, por ter me capacitado, me sustentado, segurando em minha mão, me conduzindo até aqui, a jornada é árdua, cheia de obstáculos mas nenhum obstáculo é grande quando sua fé e seu amor por Deus é maior, ele como pai, nunca me abandonou, sempre me manteve firme, apesar da exaustão, me deu força quando não encontrei, me fortaleceu quando estava fraca.

Especialmente venho agradecer minha mãe (Eirilma), meu pai (Aparecido), obrigado por serem esses pais maravilhosos, fizeram por mim o impossível, estiveram sempre do meu lado, vibraram com cada vitória, me incentivando, tenho muito orgulho, amor e gratidão por vocês, são exemplos de vida, os responsáveis pela minha existência, que mesmo com toda dificuldade tornou essa caminhada mais fácil, com todo o incentivo e amor, só tenho a agradecer pela educação, persistência e por termos compartilhado o mesmo sonho. Meu marido (Rafael), por ser esse homem incrível, foi Deus que o colocou em minha vida, meu fiel companheiro, que sempre acreditou em mim, esteve do meu lado me impulsionando a seguir em frente em busca de um futuro melhor, sempre com paciência e amor, nem tenho palavras pra descrever o exemplo de marido, amigo, só tenho a agradecer vocês por tudo que fizeram, eu simplesmente amo muito vocês.

Por fim agradeço todos os meus familiares, amigos, colegas, professores, minha querida orientadora, por toda paciência e dedicação que teve comigo nessa caminhada de conclusão do curso, foi de suma importância todo amor e carinho, meu muito obrigado a todos

“Mas os que esperam no Senhor renovarão as suas forças, subirão com asas como águias, correrão e não se cansarão, andarão, e não se fatigarão.”  
Isaías – 40:31.

## RESUMO

Este trabalho monográfico tem como tema “O *jus postulandi* na Justiça do Trabalho versus a necessidade da presença do advogado para a administração e acesso à justiça”, cuja problemática e objetivo geral cinge-se em verificar a ocorrência da prestação jurisdicional e acesso satisfatório à justiça quando o empregado, utilizando-se do *jus postulandi*, ingressa em nome próprio na justiça trabalhista com o intuito de sanar direitos que tenham sido violados pelo empregador. Já como objetivos específicos compreende a demonstração dos requisitos necessários para configuração da relação de emprego, obrigações oriundas dessa relação, com ênfase no instituto do *jus postulandi* e a ausência do advogado Justiça do Trabalho em confronto com o direito das partes ao devido processo legal, ao contraditório e ampla defesa e, por último, da análise da aplicação do *jus postulandi* no Tribunal Regional do Trabalho de Ceres - 18ª Região. O método de abordagem utilizado foi compilação de dados de diversos autores somados ao entendimento jurisprudencial e previsão legal acerca do tema, cujo resultado apontou que a presença de advogado conduzindo a instrução processual trabalhista não seria mera questão do exercício da capacidade postulatória, mas sim do pleno exercício do direito do trabalhador, que é a parte vulnerável e hipossuficiente da relação empregatícia.

**Palavras-chave:** Capacidade postulatória. Direito do trabalho. *Jus postulandi*.

## ABSTRACT

This monographic work has as its theme "The postulandi jus in the Labor Court versus the need for the presence of the lawyer for administration and access to justice", whose problematic and general objective is to verify the occurrence of the jurisdictional provision and satisfactory access to justice. When the employee, using the jus postulandi, enters in his own name in the labor courts with the intention of healing rights that have been violated by the employer. The specific objectives include the demonstration of the necessary requirements for the employment relationship, obligations arising from this relationship, with emphasis on the institute of jus postulandi, the institute of jus postulandi and the absence of the Labor Law lawyer in relation to the law of the parties. Due process, contradictory and ample defense, and, finally, the analysis of the application of jus postulandi in the Regional Labor Court of the 18th Region. The method used was to compile data from several authors together with the jurisprudential understanding and legal prediction about the subject, whose result pointed out that the presence of a lawyer conducting the labor process instruction would not be a mere issue of the exercise of the postulatory capacity, but of the full exercise of the right of the worker, which is the vulnerable and dissimilar part of the employment relationship.

**Keywords:** Postulatory capacity. Labor law. *Jus postulandi*.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

*Caput* – Conceito

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

EC – Emenda Constitucional

GO – Goiás

*In Verbis* – Expressão em latim que significa “Nestes Termos”

n. – Número

p. – Página

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

*Vide* – Veja

## LISTA DE SÍMBOLOS

§ – Parágrafo

§§ – Parágrafos



## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	13
2	CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DA RELAÇÃO DE EMPREGO E DE TRABALHO COM FOCO NO <i>JUS POSTULANDI</i> .....	15
2.1	RELAÇÃO DE EMPREGO E DE TRABALHO E A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45/2004 .....	15
2.2	RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGATÍCIA E O ACESSO À JUSTIÇA PELO INSTITUTO DO <i>JUS POSTULANDI</i> .....	21
3	O <i>JUS POSTULANDI</i> NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	27
3.1	ABORDAGEM CONCEITUAL E O ACESSO À JUSTIÇA.....	27
3.2	DISCUSSÃO DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL .....	30
3.3	A (IN) DISPENSABILIDADE DO ADVOGADO .....	32
4	APLICAÇÃO DO <i>JUS POSTULANDI</i> NA VARA DO TRABALHO DE CERES.....	38
4.1	LEVANTAMENTO DE DADOS .....	38
4.2	RESULTADOS OBTIDOS .....	42
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	47

## 1. INTRODUÇÃO

Este estudo abordará o tema “O *jus postulandi* na Justiça do Trabalho versus a necessidade da presença do advogado para a administração e acesso à justiça”, da qual terá como área de concentração de pesquisa, julgados oriundos da Vara do Trabalho da cidade de Goiás e do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, responsável pelo Estado de Goiás.

A delimitação do tema consiste na segurança que o *jus postulandi* que confere ao trabalhador no acesso à justiça trabalhista brasileira. Logo, a problemática cinge-se na indagação acerca da ocorrência da prestação jurisdicional e do acesso à justiça na seara trabalhista, quando o empregado ingressa pessoalmente na justiça do trabalho, na busca de possíveis direitos que tenham sido lesados pelo empregador na prestação jurisdicional.

Por sua vez, o objetivo geral tende a verificar a ocorrência da prestação jurisdicional e acesso efetivo à justiça quando o empregado, utilizando-se do *jus postulandi*, ingressa em nome próprio na justiça trabalhista com o intuito de sanar direitos que tenham sido violados pelo empregador.

Outrossim, os objetivos específicos consistem em demonstrar os requisitos necessários para configuração da relação de emprego, obrigações oriundas dessa relação, com ênfase no instituto do *jus postulandi*, compreender o instituto do *jus postulandi* e a ausência do advogado Justiça do Trabalho, em confronto com o direito das partes ao devido processo legal, ao contraditório e ampla defesa e, por último, analisar a aplicação do *jus postulandi* na Vara do Trabalho de Ceres/GO (Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região).

O método de abordagem utilizado será o de compilação de dados, com a metodologia analítico-dedutiva, consistente na reunião de pensamentos de diversos autores que já exploraram o tema por uma ótica de investigação científica. Ainda serão utilizadas as técnicas de pesquisas indireta, que compreenderá pesquisas bibliográfica e documental em livros doutrinários, artigos jurídicos eletrônicos, legislação pertinente, códigos jurídicos e entendimento jurisprudencial dos Tribunais Superiores relacionados ao tema em epígrafe, e direta, consistente no estudo de campo na modalidade de entrevista realizada na Vara do Trabalho de Ceres/GO.

Nessa toada, a fundamentação deste estudo será extraída das doutrinas e artigos eletrônicos dos juristas Cleber Lúcio de Almeida, Juliana Correia Rodrigues Behar, Jailton Macena de Araújo, Benedito Calheiros Bomfim, Mauro Cappelletti, Bryant Garth, José Agripino e Silva Filho, Ingrid de Sousa Furtado, Bruno Klippel, Carlos Henrique Bezerra Leite, Sérgio Pinto Martins, Christiano Augusto Menegatti, Marcelo Moura, Rinaldo

Mouzalas, Leone Pereira, José Augusto Rodrigues Pinto, Renato Saraiva, Paulo Luís Schmitt e Manoel Antônio Teixeira Filho.

Destaca-se que a obra “Curso de Direito Processual do Trabalho”, de autoria de Renato Saraiva terá maior relevância para a elaboração deste trabalho monográfico, cujos capítulos 01 e 05 serão consideravelmente utilizados ao longo de todo o estudo.

Cumprе ressaltar que este estudo está dividido em 03 (três) capítulos, com uma prévia introdução e posteriores considerações finais acerca do estudo realizado. O primeiro capítulo apresentará algumas considerações acerca da relação de emprego e trabalho com foco no *jus postulandi* e na Emenda Constitucional 45/2004.

Já o segundo capítulo discorrerá a respeito do *jus postulandi* na justiça trabalhista, oportunidade que será efetuada abordagem conceitual e acesso à justiça, bem como entendimentos doutrinários e jurisprudencial e da (in) dispensabilidade do advogado.

Por fim, o terceiro capítulo ponderará a aplicação do *jus postulandi* na Vara do Trabalho de Ceres/GO, a partir de levantamento de dados na referida vara com a apresentação e análise dos resultados obtidos. Aliás, pontua-se que autores diversos poderão ser utilizados no decorrer deste labor, os quais serão devidamente inseridos na respectiva referência bibliográfica.

## **2. CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DA RELAÇÃO DE EMPREGO E DE TRABALHO COM FOCO NO *JUS POSTULANDI***

Este capítulo tem como finalidade estudar a relação de emprego, de trabalho, e a Emenda Constitucional n. 45/2004, e, por conseguinte, as relações de trabalho e empregatícia e o acesso à justiça pelo instituto do *jus postulandi* com a finalidade de compreender se o acesso à justiça pelo trabalhador é realmente satisfatório, sendo a tal mudança um meio de auxílio no entendimento acerca da competência da Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, justifica-se este estudo na relevância da compreensão do instituto do *jus postulandi* para o acesso à justiça pelo trabalhador hipossuficiente, uma vez que, como acima relatado, ele tem seus direitos violados e devido a burocratização ou a falta de recursos para contratação de um advogado para ingressar judicialmente o impede de ter seu direito reconhecido, ressarcido ou indenizado pela omissão de seu empregador.

Para tanto, será utilizado o método de abordagem utilizado será o de compilação de dados dos autores José Agripino e Silva Filho (2006), Renato Saraiva (2009), Amari Mascaro Nascimento (2011), Mauricio Godinho Delgado (2012), Flávia Gomes Santos Boulhosa (2012), Mauro Cappelletti e Bryant Garth (1988), Ricardo Paranaguá (2015), Juliana Correia Rodrigues Behar e Jailton Macena de Araújo (2016), Ingrid de Souza Furtado (2015), Leone Pereira (2011), Rinaldo Mouzalas (2010), Christiano Augusto Menegatti (2011) e Carlos Henrique Bezerra Leite (2013), além de pesquisas jurisprudenciais que corroborem os entendimentos doutrinários aqui expostos.

### **2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E DE TRABALHO E A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45/2004**

Este tópico pretende abordar a relação de emprego e de trabalho, distinguindo-as e apresentando, por fim, as modificações trazidas pela Emenda Constitucional n. 45/2004. Assim, para sua elaboração, foram estudados os juristas José Agripino e Silva Filho (Relação de Trabalho x Relação de Emprego), Renato Saraiva (Direito do Trabalho para concursos públicos), Amauri Mascaro Nascimento (Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho), Maurício Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho) e Flavinia Gomes Santos Boulhosa (Da relação de trabalho x relação de emprego), bem como a Emenda Constitucional n. 45/2004.

Segundo Filho (2006), a relação de trabalho e a relação de emprego são distintas. A primeira tem caráter genérico, abordando as relações jurídicas que tenham por objeto a obrigação de fazer focada no trabalho humano, sendo que sua expressão abarca a relação de emprego, de trabalho, de trabalho eventual, de trabalho avulso e de trabalho temporário. A segunda, por seu turno, tem caráter bilateral, oneroso, sinalagmático e comutativo, uma vez que depende da vontade de duas ou mais pessoas ao tratar de direitos e deveres, além de resultar de obrigações recíprocas para os contratantes, sendo o nascimento da norma jurídica oriunda da constituição do vínculo entre o empregador e empregado.

Para Saraiva (2009, p. 34), a “relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação”. Logo, tem-se a relação de trabalho (ou contrato de trabalho) é gênero e relação de emprego é sua espécie.

No mesmo sentido, ressalta Nascimento (2011, p. 547) que:

Quando a lei dispõe sobre relação de trabalho, quer se referir a contrato de trabalho. Faça-se a ressalva sobre a antiga discussão sobre o sentido das duas expressões: aquela, uma visão objetivista do vínculo de emprego, esta, uma postura contratualista. Mas não se controverte que relação de trabalho é um gênero, ou, em outras palavras, contrato de trabalho é um gênero, e não se confunde com relação de emprego ou contrato de emprego, que é uma modalidade — a mais importante — de contrato de trabalho.

Já para Delgado (2012, p. 279), a relação de trabalho:

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

Em face do exposto, Boulhosa (2012) dispõe que a relação de emprego é tutelada pela legislação estatutista (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) quando presentes os seguintes requisitos: a) pessoa física, pois a pessoa jurídica prestadora de serviços não pode ser considerada empregada; b) trabalho contínuo, pois trabalho eventual não consolida uma relação de emprego a ser protegida pela CLT; c) trabalho subordinado, pois o empregado em

exercício cumpre ordens de seu empregador; d) existência de contraprestação ou onerosidade, pois o trabalho prestado de forma voluntária não caracteriza relação de emprego.

Como salienta Delgado (2012, p. 278), “a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal”.

Vale assinalar que tais elementos são inafastáveis, sendo a prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer, a prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador, de modo contínuo e ainda sob subordinação ao tomador dos serviços, de modo oneroso determinantes para a caracterização da relação empregatícia.

De fato, vislumbra-se que a relação de trabalho é gênero da qual a relação empregatícia é espécie. Isto porque na relação trabalhista, o tomador de serviço, seja ele contínuo, eventual ou temporário, não precisa ser usuário final, enquanto na relação de emprego, o serviço prestado deve obedecer aos preceitos vertidos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo ele realizado por pessoa física, subordinada e mediante contraprestação. Vide:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 1943).

Conforme discorre Delgado (2012, p. 279), esses elementos fáticos, em “face de sua relevância sociojurídica, são captados pelo Direito, que lhes confere efeitos compatíveis (por isso devendo, em consequência, ser chamados de elementos fático-jurídicos)”.

Nesse contexto, demonstra-se que a relação de emprego é formada por elementos fáticos-jurídicos essenciais para sua configuração e formação da relação entre empregado e empregador, os quais são compostos pelos cinco fatores preteritamente expostos (o trabalho prestado por pessoa física, a pessoalidade, a não-eventualidade, a onerosidade e a subordinação).

No mesmo sentido é o que caminha a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros, cabendo destacar que o ônus de provar a inexistência de relação de emprego é do empregador. Confira-se:

[...] A parte que alega relação de trabalho tem o ônus de comprovar que esta não redundou em relação de emprego. Contudo, quando não se desvencilha de tal ônus a contento, confirmado pela prova oral a pessoalidade, subordinação e dependência econômica, habitualidade e a inserção regular do empregado; nas atividades por ele desempenhadas; na dinâmica da empresa, insta reconhecer o vínculo empregatício. (TRT-5 - RecOrd: 00016994920125050193 BA 0001699-49.2012.5.05.0193, Relator: MARGARETH RODRIGUES COSTA, 1ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 28/08/2014).

[...] É da parte reclamada o ônus da prova quando negada a relação de emprego, mas admitida a prestação de trabalho, o que permitirá configurar o vínculo firmado entre as partes no processo, considerando a prova produzida. (TRT-5 - RecOrd: 00010819520125050196 BA 0001081-95.2012.5.05.0196, Relator: MARGARETH RODRIGUES COSTA, 1ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 11/04/2013).

[...] Uma vez admitida a ocorrência de labor, pertencia à empresa demandada o ônus de provar os fatos impeditivos da ocorrência de relação de emprego (CPC, art. 333, II) - no caso, a alegada autonomia do obreiro. Se a prova colhida não leva ao convencimento da existência desta alegada autonomia, há de ser reconhecida a existência de liame empregatício entre as partes, por força do princípio protetivo previsto no art. 9º, da CLT e da primazia da verdade fática real que emerge desta norma. Tais princípios não podem ser afastados ao argumento de que atentaria contra a segurança das relações comerciais. Ao contrário, as relações comerciais, para serem juridicamente seguras, é que devem velar pela estrita observância dos limites de proteção desenhados na legislação trabalhista, jamais servindo tais relações de comércio como razão jurídica para a elisão de encargos trabalhistas. (TRT-10 - ROPS: 267200710310004 DF 00267-2007-103-10-00-4, Relator: Juiz PAULO HENRIQUE BLAIR, Data de Julgamento: 05/07/2007, 2ª Turma, Data de Publicação: 20/07/2007).

A respeito dos citados elementos, Nascimento (2011, p. 548) acrescenta:

Algumas características devem estar presentes no contrato de trabalho da pessoa física, tanto no caso de contrato de emprego, que a mais terá a subordinação qualificada não existente nos outros contratos, como nos contratos de trabalho não subordinados ou de tratamento fora da relação de emprego.

Nota-se que a relação de emprego requer alguns requisitos específicos para ser estabelecido. Contudo, existem relações trabalhistas que não impõem à existência de quaisquer dos elementos supramencionados para restar configurada, como explica Delgado (2012, p. 276):

A prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego (ou, se se quiser, um

contrato de emprego). Todos esses casos, portanto, consubstanciam relações jurídicas que não se encontram, em princípio, sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis esparsas) e, até o advento da EC 45/2004 (novo art. 114, CF/88), nem se encontravam, regra geral, sob o manto jurisdicional da Justiça do Trabalho. A caracterização da relação empregatícia é, portanto, procedimento essencial ao Direito do Trabalho, a medida em que propiciara o encontro da relação jurídica básica que deu origem e assegura desenvolvimento aos princípios, regras e institutos jus trabalhistas e que é regulada por esse ramo jurídico especial.

Como observado, os citados requisitos caracterizadores da relação de emprego não se restringem unicamente aos empregados tutelados pela CLT, mas também aos demais assegurados por leis especiais. A título de exemplo, compreendem as seguintes ementas:

[...] No caso dos autos, o acórdão prolatado deixa claro que nenhuma das formalidades legais foi cumprida pela reclamada, como contrato escrito, especificando a forma da prestação de serviços (como agregado ou independente) - artigo 4º da Lei nº 11.442/07 - e inscrição do autor no Registro Nacional de Transportadores Rodoviários de Cargas - RNTR-C da Agência Nacional de Transportes Terrestres - ANTT - artigo 2º da mesma Lei. Assim, o não cumprimento dos requisitos formais previstos na Lei nº 11.442/07, afasta a sua aplicabilidade. De mais a mais, a lei nº 7.290/84, em seu artigo 1º, também prevê a necessidade de inscrição do Transportador Rodoviário Autônomo, em órgão disciplinar competente, que veio a ser definido pela Lei nº 11.442/07. 7. Dessarte, não havendo sido provado o cumprimento dos requisitos exigidos na lei especial e existindo trabalho, pessoal, não eventual, oneroso e subordinado pelo empregado a uma empresa cuja atividade fim era o transporte, há de ser reconhecida a relação de emprego entre as partes porque preenchidos os requisitos contidos no artigo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho. 8. Em vista disso, conhece-se do Recurso de Revista por violação ao artigo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso de Revista conhecido e provido para reconhecer a existência de contrato de emprego entre o reclamante e a primeira reclamada. (TST - RR: 4866320125030031, Data de Julgamento: 16/12/2015, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015).

[...] Uma vez admitida a ocorrência de labor, pertencendo à empresa demandada o ônus de provar os fatos impeditivos da ocorrência de relação de emprego (CPC, art. 333, II) - no caso, a alegada autonomia do obreiro. Se a prova colhida não leva ao convencimento da existência desta alegada autonomia, há de ser reconhecida a existência de liame empregatício entre as partes, por força do princípio protetivo previsto no art. 9º, da CLT e da primazia da verdade fática real que emerge desta norma. Tais princípios não podem ser afastados ao argumento de que atentaria contra a segurança das relações comerciais. Ao contrário, as relações comerciais, para serem juridicamente seguras, é que devem velar pela estrita observância dos limites de proteção desenhados na legislação trabalhista, jamais servindo tais relações de comércio como razão jurídica para a elisão de encargos trabalhistas. (TRT-10 - ROPS: 267200710310004 DF 00267-2007-103-10-00-4, Relator: Juiz Paulo Henrique Blair, Data de Julgamento: 05/07/2007, 2ª Turma, Data de Publicação: 20/07/2007).

A propósito da Ementa Constitucional n. 45/2004, com o advento alterou a redação do art. 114 da Constituição Federal de 1988, que atualmente incumbe a competência para julgar e processar as relações de trabalho e emprego à Justiça Trabalhista brasileira. Veja-se:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

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

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. (BRASIL, 1988).

Com efeito, a EC n. 45/2004, além de ampliar a competência da Justiça do Trabalho para julgar e processar questões oriundas da relação trabalhista e empregatícia, também dispôs acerca das multas aplicadas pela Delegacia Regional do Trabalho, das incongruências entre sindicatos e entre estes e seus representados, e atingiu o poder normativo da Justiça do Trabalho ao exigir, para a postulação do dissídio coletivo, a concordância do suscitado.

Como exemplo do fato a EC n. 45/2004, Saraiva (2009, p. 45-46) diz que qualquer profissional autônomo que “não receber pelos serviços prestados, embora não seja empregado do tomador de serviços em função da ausência de subordinação, ajuizará eventual demanda perante a Justiça laboral”.

Conseqüentemente, pode-se compreender que, após a promulgação da EC n. 45/2004, compete à Justiça do Trabalho, consoante afirmar Nascimento (2011, p. 1.034):

[...] julgar questões sobre relações de trabalho, o que põe em discussão o significado da expressão introduzida no texto constitucional, que tanto pode ser compreendida como todo o universo de relações jurídicas de trabalho da pessoa física (sendo, portanto, gênero) como também a relação de trabalho sendo sinônimo de relação de emprego.

Em suma, existem distinções entre a relação de emprego e a relação de trabalho. Entretanto, ao se tratar de competência para julgar e processar as lides trabalhistas, a Justiça

do Trabalho é o órgão responsável para dirimir eventuais questões, considerando-se a nova redação do art. 144 da CF/88, conferida pela EC n. 45/2004.

Assim, pode-se observar que a relação de trabalho é gênero enquanto a relação empregatícia é espécie. Logo, tem-se que na relação trabalhista há o tomador de serviço contínuo, eventual ou temporário, não sendo impositivo que ele seja o usuário final.

Por outro lado, na relação de emprego o serviço prestado deve obedecer à legislação trabalhista, precisamente ao que determina os arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, que o empregador seja individual ou coletivo, e que assuma os riscos da atividade econômica e admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, e que o empregado é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Por fim, com o advento da EC n. 45/2004, a Justiça do Trabalho tornou-se competente para dirimir litígios trabalhistas.

## **2.2 RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGATÍCIA E O ACESSO À JUSTIÇA PELO INSTITUTO DO *JUS POSTULANDI***

Por sua vez, este tópico apresentará as relações de trabalho e empregatícia e o acesso à justiça pelo instituto do *jus postulandi*, partindo-se, também, da análise das modificações oriundas da Emenda Constitucional n. 45/2004. Igualmente, no decorrer do estudo foi utilizado o método de compilação de dados, compreendendo os ensinamentos dos juristas Mauro Cappelletti e Bryant Garth (Acesso à Justiça), Ricardo Paranaguá (*Jus postulandi* das partes na Justiça do Trabalho), Juliana Correia Rodrigues Behar e Jailton Macena de Araújo (A nova processualística e o *Jus Postulandi* enquanto instrumento de acesso à justiça), Ingrid de Sousa Furtado (O contraditório direito ao instituto do *jus postulandi* na justiça do trabalho), Leone Pereira (Manual de Processo do Trabalho), Rinaldo Mouzalas (Processo Civil), Christiano Augusto Menegatti (O *jus postulandi* e o direito fundamental de acesso à justiça), e Carlos Henrique Bezerra Leite (Curso de Direito Processual do Trabalho), e a Emenda Constitucional n. 45/2004.

Dessa forma, tem-se que as relações trabalhista e empregatícia possuem suas peculiaridades. Contudo, ao se tratar de litígio entre empregado e empregador, a Justiça Trabalhista não faz distinção entre a relação que ambos possuem (trabalho ou emprego), haja vista sua finalidade estar voltada para dirimir as lides existentes entre eles.

Visto que, conforme demonstrado, a EC n. 45/2004 ampliou a competência da Justiça Trabalhista para atuar nas relações de emprego e trabalho, sem distinções. Isto porque,

como assegura Cappelletti e Garth (1988, p. 12), o acesso à justiça pode “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”.

De acordo com Paranaguá (2015), o acesso pessoal ao poder judiciário na seara trabalhista é presente no direito comparado e compõe a cultura jurídica moderna. Assim, afastar do trabalhador este direito é minimizar sua capacidade de postulação, vedando seu acesso aos órgãos jurisdicionais, e ainda afronta diretamente o disposto no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal vigente.

De forma mais ampla, pode-se verificar que o acesso à justiça não compreende apenas o ingresso em Juízo por meio de leis, mas abrange, outrossim, igualdade de acesso material em um Estado Democrático de direito que deve assegurar a acessibilidade do poder judiciário por meio de instrumentos processuais adequados. No mesmo rumo, Behar e Araújo (2016, p. 248) explicam que:

A Legislação trabalhista, buscando uma maior efetividade do acesso à justiça, caracteriza-se como vanguardista no movimento contra o formalismo exacerbado dos processos judiciais, como exemplo atual desta característica o artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz o instituto do *jus postulandi*, que prevê a possibilidade de as partes postularem junto ao Poder Judiciário independentemente de representação por advogado ou defensor público. O dispositivo em referência objetiva, destarte, ampliar o acesso ao judiciário trabalhista, retirando-lhe o possível óbice que a imperatividade do patrocínio advocatício poderia trazer aos jurisdicionados, reduzindo assim a burocracia do sistema processual em busca da celeridade e informalidade que são características deste ramo do direito, tendo em vista as particularidades inerentes às partes como a hipossuficiência do empregado e a constatação social de sua dificuldade histórica de acesso ao Poder Judiciário.

De fato, a regra é que para se ingressar em Juízo, faz-se necessário a contratação de advogado para militar nos autos. No entanto, há situações legais em que o legislador facultou a constituição de patrono ao interessado que pretende exercer seu direito judicialmente, a modo de exemplo, na seara trabalhista, sendo essa possibilidade denominada de *jus postulandi* ou *ius postulandi*.

O instituto do *jus postulandi* tem previsão legal nos arts. 791 e 839 da Consolidação das Leis do Trabalho, que assim preveem:

Art. 791. Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.

§ 1º Nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato, advogado, solicitador, ou provisionado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil.

§ 2º Nos dissídios coletivos é facultada aos interessados a assistência por advogado.

§ 3º A constituição de procurador com poderes para o foro em geral poderá ser efetivada, mediante simples registro em ata de audiência, a requerimento verbal do advogado interessado, com anuência da parte representada. [...]

Art. 839. A reclamação poderá ser apresentada:

- a) pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classe;
- b) por intermédio das Procuradorias Regionais da Justiça do Trabalho. (BRASIL, 1943).

A respeito do referido instituto, Furtado (2015) enfatiza que, em regra, para que um cidadão ingresse em juízo é preciso a constituição de advogado para representá-lo, uma vez que cabe ao referido profissional capacidade postulatória para tanto. Entretanto, há hipóteses em que o Poder Judiciário faculta a contratação de um patrono ao interessado para acionar a justiça, devendo ele utilizar do instituto do *jus postulandi* ou *ius postulandi*. Nas lições de Pereira (2011, pp. 60-61):

Considerado uma exceção da capacidade postulatória do advogado, o *jus postulandi* tem fundamento nos princípios da simplicidade e informalidade. Pelo primeiro, observa-se que o Processo trabalhista é mais simplificado do que o civil e esse sempre foi o objetivo, facilitar o acesso do trabalhador ao Judiciário. Já quanto à informalidade, apesar de existir vários procedimentos (comum, sumário, sumaríssimo e especial) no Processo Laboral, percebe-se a preocupação de torna-los os mais informais possível.

Na seara trabalhista, contudo, o legislador pátrio, ao conceder o poder de praticar atos processuais ao litigante, olvidou-se em ponderar a ausência de conhecimento judicial deste, como por exemplo, empregado frente empregador que dispõe de recursos jurídicos e financeiros para contratar advogado especializado e, quando não goza ganhar a causa trabalhista, obtém êxito em realizar acordo extrajudicial com o trabalhador, causando-lhe, na maioria das vezes, prejuízo e renúncia aos direitos.

Assim, embora a Justiça do Trabalho tenha garantido às partes litigantes da ação trabalhista ingressar em Juízo sem a assistência de advogado, é notório que ajuizar demanda na seara trabalhista, devido à complexidade, morosidade e burocracia processual existentes, pode ser empecilho ao *jus postulandi* que leve à parte hipossuficiente, em regra o trabalhador/empregado, a desistir da lide e, conseqüentemente, de ver efetivado seus direitos, como acima pontuado.

Isto porque o sistema judicial brasileiro é moroso e deveras burocrático. Na justiça do trabalho não seria diferente. Os princípios da efetividade e celeridade processual são contrapostos pela exigência de documentos, provas, entre outros, cuja dificuldade leva ao

empregado leigo a desistir da demanda quando não possui condições financeiras de contratar advogado.

Geralmente, o que acontece é a concretização do prejuízo dos direitos trabalhistas do empregado e, excepcionalmente, do empregador, haja vista que este dispõe de recursos financeiros ao menos para habilitar patrono nos autos que, imediatamente, realiza acordo com o trabalhador no intuito de que ele desista do pleito.

Neste cenário, a perda é do empregado que, contraditoriamente, a CLT conferiu o *jus postulandi* justamente no desiderato dele ter acesso justo à Justiça Trabalhista e, em virtude disso, não ser lesado.

Não tão longe, a Constituição Federal vigente permite o ingresso pessoal ao Poder Judiciário como parte do direito comparado moderno, justamente cuidado de propiciar ao trabalhador a utilização do *jus postulandi*, de modo que o impedimento violaria a determinação contida no art. 5º, inciso XXXV, da CF/1988, além de restringir a capacidade postulatória somente aos advogados, o que monopolizaria o exercício dos direitos inerentes ao trabalhador na seara trabalhista.

A respeito da capacidade para estar em Juízo, Almeida (2009, p. 346) diz que “quem não estiver no exercício de seus direitos, embora possa ser parte, deverá ser representado ou assistido em juízo, conforme o grau de sua incapacidade”.

Por sua vez, Behar e Araújo (2016, p. 249) pontuam que o “*jus postulandi* surge como uma ferramenta de acesso à justiça, entendendo este tanto como acesso ao Poder Judiciário, quanto a uma ordem jurídica justa e equânime”. Portanto, a capacidade postulatória é, conforme explica Mouzalas (2010, p. 81):

A aptidão técnica para o exercício das faculdades próprias do processo. Segundo o art. 3º da Lei nº 8.906/94, estas faculdades estão expressamente delimitadas aos advogados legalmente inscritos nos quadros da OAB e consistem na postulação a órgão do Poder Judiciário, bem como nas atividades de consultoria, assistência e direção jurídicas.

Cabe esclarecer que o *jus postulandi*, para Menegatti (2011, p. 20):

Apesar de outorgar às partes de uma contenda a possibilidade de postular, pessoalmente, em juízo, não lhes atribui capacidade postulatória, visto que esta é própria dos profissionais legalmente habilitados, limitando-se a dispensar o patrocínio por intermédio dos referidos profissionais. A diferença é, por certo, singela, mas é preciso esclarecer que quanto ao uso do *jus postulandi*, a parte tem mera prerrogativa de postular, sem, contudo, realizar tal desiderato por meio da capacidade postulatória, que é dispensável na hipótese do instituto em apreço.

Observa-se que na área trabalhista, o *jus postulandi* não delega às partes capacidade postulatória, mas apenas permite aos interessados, ingressar judicialmente em certas ocasiões sem a necessidade de contratação de advogado para tanto. Nesse contexto, Leite (2013, p. 135) apregoa que:

O acesso à justiça diante de um novo enfoque reflete a mudança entre o paradigma unidimensional tipicamente formalista para uma visão tridimensional do direito, onde este não se resume apenas às normas jurídicas, mas a um conjunto integrado entre estas e os fatos e valores inseridos na sociedade.

Diante disso, pautado na premissa de capacitar o trabalhador hipossuficiente, a conseguir efetivar seus direitos trabalhistas é que o legislador brasileiro o equipou com *jus postulandi*, no intuito de lhe garantir o acesso ao poder judiciário e, deste modo, assegurar a paridade e justiça social entre empregado/trabalhador e empregador, independentemente da relação trabalhista entre eles.

No entanto, Paranaguá (2015) destaca que instituto do *jus postulandi* somente pode ser utilizado pelo empregado perante a esfera do Judiciário Trabalhista, ou seja, nas Varas do Trabalho, passando pelos Tribunais Regionais do Trabalho até o Tribunal Superior do Trabalho, e, em caso de casual recurso proposto no Supremo Tribunal Federal (STF) ou Superior Tribunal de Justiça (STJ), torna-se imprescindível a presença de advogado sob pena de não conhecimento do apelo.

Necessário, ainda, atentar-se ao exposto pelo Enunciado 67 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho realizada em Brasília (Distrito Federal) no em novembro de 2007:

JUS POSTULANDI. ART. 791 DA CLT. RELAÇÃO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE. A faculdade de as partes reclamarem, pessoalmente, seus direitos perante a Justiça do Trabalho e de acompanharem suas reclamações até o final, contida no artigo 791 da CLT, deve ser aplicada às lides decorrentes da relação de trabalho. (BRASIL, 2007).

Enfatiza Furtado (2015) que a indispensabilidade de patrono nos autos restringe-se a sua representação nas cortes de justiça, cuja relevância do exercício foi equiparada ao labor desempenhado pelos Magistrados e Promotores de Justiça, o que não exime as partes de ingressarem em Juízo sem a assistência de advogado.

Portanto, percebe-se que a justiça trabalhista não distingue empregado e trabalhador na via judicial, podendo ambos utilizar do *jus postulandi* para ingressar em juízo a partir do advento da EC 45/2004, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho para

alcançar os referidos trabalhadores, ao passo que restringiu sua capacidade postulatória nos Tribunais Superiores do Trabalho.

Diante da possibilidade do acesso à justiça trabalhista pelo empregado, através do *jus postulandi*, o próximo capítulo abordará de maneira mais ampla, o referido instituto e sua atuação na seara trabalhista, apresentando, para tanto, seu conceito e, por último, analisando a discussão doutrinária e jurisprudencial a respeito da citada capacidade postulatória, tudo para melhor compreensão do instituto em tela e, ao final, solucionar a problemática inicialmente lançada.

### 3. O *JUS POSTULANDI* NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O desígnio deste capítulo consisti em apresentar as singularidades e exceções do instituto do *jus postulandi*, as quais serão apresentadas ao estudarmos o conceito, as posições jurisprudencial e doutrinária a respeito do tema e a (in) disponibilidade do advogado na justiça do trabalho.

Tal análise justifica-se, ainda, na necessidade de aprofundar na compreensão e aplicação da capacidade postulatória, conferida às partes na seara trabalhista, sobretudo porque o *jus postulandi* não é cabível em todo o ordenamento jurídico brasileiro, mas, especificadamente na Justiça Trabalhista que perfaz instrumento utilizada pelo trabalhador para alcançar seus direitos sem a assistência de advogado na primeira instância.

No mais, registra-se que o método de abordagem utilizado será o de compilação de dados dos autores Martins (2013), Leite (2013), Cappelletti e Garth (1988), Behar e Araújo (2016), Furtado (2015), Pereira (2011), Almeida (2009), Mouzalas (2010), Klippel (2011), Bomfim (2010), Schmitt (1998), Saraiva (2009), Teixeira Filho (2009), Menegatti (2011) e Pinto (2005), além de pesquisas jurisprudenciais e acerca das legislações pertinentes que fundamentem as ideias aqui expostas.

#### 3.1 ABORDAGEM CONCEITUAL E O ACESSO À JUSTIÇA

Primeiramente, constata-se que este tópico apresentará, o conceito de *jus postulandi* e o modo que ocorre o acesso à justiça, através da utilização da citada capacidade postulatória pelo trabalhador, oportunidade que as premissas aqui apresentadas serão fundamentadas ,nos ensinamentos dos juristas Mauro Cappelletti e Bryant Garth (Acesso à Justiça), Juliana Correia Rodrigues Behar e Jailton Macena de Araújo (A nova processualística e o *Jus Postulandi* enquanto instrumento de acesso à justiça), Ingrid de Sousa Furtado (O contraditório direito ao instituto do *jus postulandi* na justiça do trabalho), Leone Pereira (Manual de Processo do Trabalho), Rinaldo Mouzalas (Processo Civil), Carlos Henrique Bezerra Leite (Curso de Direito Processual do Trabalho), Sérgio Pinto Martins (Direito Processual do Trabalho), e Cleber Lúcio de Almeida (Direito Processual do Trabalho).

Assim, precedendo, ainda, adentrar no mérito deste tópico, cumpre ressaltar que foi através da Constituição Federal de 1946 que a Justiça do Trabalho foi reconhecida como ramo do Poder Judiciário, conforme se observa do art. 123 da referida Carta Magna: “comete

à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e, as demais controvérsias oriundas de relações de trabalho regidas por legislação especial”.

Ocorre que a integração do direito do trabalho no campo judicial não trouxe mudanças basilares significativas no processo trabalhista por considerável tempo. Isso porque foi só com a entrada em vigor da Lei n. 2.244/58 que houve a possibilidade de, segundo Bomfim (2010, p. 212) “transferir para os presidentes dos TRTs a competência para julgar, como instância definitiva, os recursos em processo de execução, aos quais atribuiu ainda a função de corregedor, medida que permaneceu por cerca de uma década”.

Contudo, o legislador brasileiro, ao conceder aos litigantes no direito do trabalho a capacidade postulatória, olvidou-se em pensar que, no ordenamento jurídico brasileiro há outros instrumentos, como a defensoria pública e a assistência judiciária gratuita e integral, capazes de suprir a necessidade processual da parte hipossuficiente.

Dessa maneira, surge no direito do trabalho o instituto do *jus postulandi* que, segundo dispõe Martins (2013, p. 179), pode ser conceituado como o “direito de exercer privativamente a capacidade postulatória em juízo”. Por capacidade postulatória (ou *jus postulandi*), Leite (2013, p. 408) aduz que é a capacidade para postular em juízo, ou seja, “a autorização reconhecida a alguém pelo ordenamento jurídico para praticar atos processuais”.

No que tange ao acesso à justiça, Cappelletti e Garth (1988, p. 12) explicam que pode “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”. Nessa toada, Behar e Araújo (2016, p. 248) dizem que:

A Legislação trabalhista, buscando uma maior efetividade do acesso à justiça, caracteriza-se como vanguardista no movimento contra o formalismo exacerbado dos processos judiciais, como exemplo atual desta característica o artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz o instituto do *jus postulandi*, que prevê a possibilidade de as partes postularem junto ao Poder Judiciário independentemente de representação por advogado ou defensor público.

Geralmente, é necessário a contratação de advogado, para ingressar em juízo e consequentemente atuar como patrono nos autos. Contudo, há casos em que o legislador facultou ao empregado a constituição de advogado, porém na falta desse pode sem prejuízo, exercer seu direito de postular em nome próprio na seara trabalhista, sendo essa possibilidade denominada de *jus postulandi* ou *ius postulandi*.

À vista disso, Furtado (2015) salienta que, em regra, para que um cidadão ingresse em juízo é preciso a constituição de advogado para representá-lo, uma vez que cabe ao

referido profissional capacidade postulatória para tanto. Entretanto, há hipóteses em que o Poder Judiciário, faculta a contratação de patrono ao interessado para acionar a justiça, devendo ele utilizar do instituto do *jus postulandi* ou *Ius postulandi*. Para Pereira (2011, p. 60-61):

Considerado uma exceção da capacidade postulatória do advogado, o *jus postulandi* tem fundamento nos princípios da simplicidade e informalidade. Pelo primeiro, observa-se que o Processo trabalhista é mais simplificado do que o civil e esse sempre foi o objetivo, facilitar o acesso do trabalhador ao Judiciário. Já quanto à informalidade, apesar de existir vários procedimentos (comum, sumário, sumaríssimo e especial) no Processo Laboral, percebe-se a preocupação de torna-los os mais informais possível.

Na justiça do trabalho, contudo, o legislador, ao conceder o poder de praticar atos processuais ao litigante, se olvidou em analisar que o principal objetivo desse instituto é que o sistema jurídico seja igualmente acessível a todos e pela falta de conhecimento judicial deste, por exemplo, empregado frente empregador que goza de recursos financeiros para contratar advogado especializado totalmente munido de conhecimento jurídico, sobre sairá frente ao empregado, quando não goza ganhar a causa trabalhista, obtém êxito em realizar acordo extrajudicial com o trabalhador, causando-lhe, na maioria das vezes, prejuízo e renúncia aos direitos, não garantindo assim uma ordem jurídica justa

É imprescindível destacar que o ingresso pessoal ao Poder Judiciário faz parte do direito comparado moderno, de modo que impedir o trabalhador de utilizar-se do *jus postulandi* viola preceito fundamental previsto no art. 5º, inciso XXXV, da CF/1988, além de centralizar a capacidade de postulação aos advogados, porém são direitos próprios dos trabalhadores na justiça do trabalho, que abrangem não só uma garantia formal de acesso ao poder judiciário, mas que seja justa a prestação jurisdicional e consigam, por conseguinte efetivar os direitos tutelados por eles.

Quanto a essa capacidade, Almeida (2009, p. 346) diz que “quem não estiver no exercício de seus direitos, embora possa ser parte, deverá ser representado ou assistido em juízo, conforme o grau de sua incapacidade”. Noutro tanto, a capacidade postulatória é, conforme explica Mouzalas (2010, p. 81):

A aptidão técnica para o exercício das faculdades próprias do processo. Segundo o art. 3º da Lei nº 8.906/94, estas faculdades estão expressamente delimitadas aos advogados legalmente inscritos nos quadros da OAB e consistem na postulação a órgão do Poder Judiciário, bem como nas atividades de consultoria, assistência e direção jurídicas.

Vislumbra-se, que na área trabalhista, o *jus postulandi* é uma exceção quanto a capacidade postulatória privativa do advogado, resumindo-se a permitir o acesso a justiça do empregado, visto que, muitos carecem de recursos financeiros para constitui-lo, assim oportunizando aos trabalhadores forma de requerer seus direitos trabalhistas sem ônus, através desse referido instituto. Nesse contexto, Leite (2013, p. 135) apregoa que:

O acesso à justiça diante de um novo enfoque reflete a mudança entre o paradigma unidimensional tipicamente formalista para uma visão tridimensional do direito, onde este não se resume apenas às normas jurídicas, mas a um conjunto integrado entre estas e os fatos e valores inseridos na sociedade.

Pautado, portanto, na premissa de capacitar o trabalhador hipossuficiente a conseguir efetivar seus direitos alcançados, equipando o empregado com *jus postulandi* no intuito de lhe garantir o acesso ao poder judiciário e, deste modo, assegurar paridade e justiça social entre empregado e empregador.

### **3.2 DISCUSSÃO DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL**

Em síntese, as partes que compõem a lide trabalhista têm o direito de ter acesso à justiça, seja através do *jus postulandi*, ou seja por meio da contratação de advogado, conforme será visto no próximo capítulo. Entretanto, merecem endosso, a partir de análise da jurisprudência trabalhista e do entendimento doutrinário de Bruno Klippel (Direito Sumular Esquemático – TST), abordar, sucintamente, a discussão doutrinária e jurisprudencial acerca do instituto do *jus postulandi* na seara trabalhista.

Por conseguinte, é importante enfatizar que a reclamação trabalhista deverá preencher alguns requisitos, como dispõe o § 1º, do art. 840 da CLT. Logo, a citada peça pode ser escrita ou verbal, sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos e fundamentos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

Não obstante isso deve a reclamação trabalhista, além de conter os requisitos acima citados, ter coerência no pedido formulado, devendo observar, ainda, o que preconiza a Instrução Normativa n. 27/2005 do TST:

Art. 1º As ações ajuizadas na Justiça do Trabalho tramitarão pelo rito ordinário ou sumaríssimo, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, excepcionando-se, apenas, as que, por disciplina legal expressa, estejam sujeitas a

rito especial, tais como o Mandado de Segurança, Habeas Corpus, Habeas Data, Ação Rescisória, Ação Cautelar e Ação de Consignação em Pagamento.

Art. 2º A sistemática recursal a ser observada é a prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive no tocante à nomenclatura, à alçada, aos prazos e às competências.

Parágrafo único. O depósito recursal a que se refere o art. 899 da CLT é sempre exigível como requisito extrínseco do recurso, quando houver condenação em pecúnia.

Art. 3º Aplicam-se quanto às custas as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão.

§ 2º Na hipótese de interposição de recurso, as custas deverão ser pagas e comprovado seu recolhimento no prazo recursal (artigos 789, 789 - A, 790 e 790 - A da CLT).

§ 3º Salvo nas lides decorrentes da relação de emprego, é aplicável o princípio da sucumbência recíproca, relativamente às custas.

Art. 4º Aos emolumentos aplicam-se as regras previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, conforme previsão dos artigos 789 - B e 790 da CLT.

Art. 5º Exceto nas lides decorrentes da relação de emprego, os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência.

Art. 6º Os honorários periciais serão suportados pela parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária da justiça gratuita.

Parágrafo único. Faculta-se ao juiz, em relação à perícia, exigir depósito prévio dos honorários, ressalvadas as lides decorrentes da relação de emprego.

Art. 7º Esta Resolução entrará em vigor na data da sua publicação. (BRASIL, 2005).

A propósito, embora toda a discussão anterior à respeito da amplitude do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, o que se percebe é que o Tribunal Superior do Trabalho, com a edição das Súmulas 422 e 425, tentam limitar a capacidade postulatória dos litigantes por entenderem que, na segunda instância, eles devem ser representantes por advogados no afã de evitar qualquer prejuízo, uma vez que grande parte dos empregados, principalmente, desconhecem seus direitos trabalhistas. Corroborando ao exposto é a afirmação de Klippel (2011, p. 579):

O TST, ao editar a súmula, vai de encontro ao entendimento de que o direito de postular sem advogado foi recepcionado, e sim adéqua-se à realidade do processo. A tecnicidade do processo atual, mesmo com a informalidade do direito processual do trabalho, não deixa dúvidas de que procedimentos mais complexos, bem como os recursos extraordinários, mesmo para proteção do direito material em discussão, devem ser acompanhados por advogado legalmente habilitado. Isso porque uma rescisória ou uns recursos redigidos sem a necessária técnica podem gerar prejuízos financeiros de vulto aos litigantes.

De fato, apesar de toda discussão entre doutrina e jurisprudência a respeito da eficácia do *jus postulandi*, denota-se, que ele ainda se encontra vigente, sendo utilizado por empregados e empregadores que pretendem ver seus direitos e deveres cumpridos, não impedindo, ainda, que as partes processuais constituam o advogado como defensor de direitos, no processo de forma voluntária.

Por fim, não é demais apontar que o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região de Goiás compartilha do entendimento de que às partes utilizam o *jus postulandi*, para acionar à Justiça do Trabalho pessoalmente, ou seja, sem a assistência de advogado:

[...] Estabelece o art. 26 e respectivo parágrafo 3º da Resolução 136/2014 do CSJT, que incumbe à unidade judiciária conferir a correção do cadastramento realizado pela parte no Sistema Processual Eletrônico da Justiça do Trabalho e, se for o caso, retificá-los, não havendo que se extinguir o feito sem resolução do mérito apenas em razão de inconsistências verificadas entre a inicial e os documentos apresentados, com o consequente registro no PJe-JT. &nbsp; (TRT18, ROPS - 0012121-73.2016.5.18.0131, Rel. DANIEL VIANA JUNIOR, 2ª TURMA, 10/10/2016).

[...] Esta Corte tem entendido que a participação da reclamante no custeio do auxílio-alimentação, em face dos descontos efetuados a esse título em seu salário, descaracteriza a natureza salarial do benefício, nos termos do art. 458 da CLT. Precedentes. Recurso de revista a que se dá provimento. [...] (TRT18, RO - 0011053-82.2015.5.18.0015, Rel. WELINGTON LUIS PEIXOTO, 4ª TURMA, 03/10/2016).

Diante do exposto, é evidente que a divergência doutrinária e jurisprudencial persiste na eficácia do instituto do *jus postulandi* às partes. Isto porque, a *prima facie*, as partes litigantes desconhecem do direito material e processual, resguardados pela CLT e por leis esparsas, bem como a forma de requerê-lo em juízo, podendo, ao final da lide, serem prejudicados na eventual demanda trabalhista.

Consequentemente, a presença de advogado conduzindo a instrução processual trabalhista, não seria mera questão do exercício da capacidade postulatória, mas sim do pleno exercício do direito, principalmente em relação ao empregado/trabalhador, que é a parte hipossuficiente das causas trabalhistas.

### **3.3 A (IN) DISPENSABILIDADE DO ADVOGADO**

Visando que a justiça trabalhista deve pautar-se em ser, principalmente, célere, informal e gratuita, é que surge o instituto do *jus postulandi*. , este tópico tem como finalidade discorrer sobre a (in) dispensabilidade do advogado na justiça trabalhista, utilizando-se, para tanto, de estudos realizados na jurisprudência do trabalhos e nas doutrinas e revistas eletrônicas dos juristas Paulo Luís Shmitt (*Jus postulandi* e os honorários advocatícios na Justiça do Trabalho), Renato Saraiva (Direito do Trabalho para concursos públicos), Carlos Henrique Bezerra Leite (Curso de Direito Processual do Trabalho), Sérgio Pinto Martins (Direito Processual do Trabalho), Manoel Antônio Teixeira Filho (Curso de direito processual

do trabalho), Christiano Augusto Menegatti (*O jus postulandi* e o direito fundamental de acesso à justiça) e José Augusto Rodrigues Pinto (Processo trabalhista de conhecimento).

Entretanto, é necessário ressaltar que a constituição do advogado para ingressar na lide trabalhista, valorizaria o processo, uma vez que, seu conhecimento a respeito do direito impugnado, proporcionaria à parte interessada segurança jurídica, celeridade e menor prejuízo à parte. Nessa perspectiva, Schmitt (1998, p. 08-09) dispõe que:

A presença do advogado consciente valoriza o processo, facilita a exata formação do contraditório e é realmente indispensável, tirando, inclusive, as paixões das partes envolvidas no processo, além de contribuir para a melhor ordem e celeridade, sem riscos de ver perecer sagrados direitos, por insuficiência de conhecimentos técnico-processuais.

A respeito dos honorários no direito do trabalho, merece atenção o art. 14, § 1º, da Lei n. 5.584/70, que assim dispõe:

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. (BRASIL, 1970).

Atualmente, a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar foi ampliada com o advento da Emenda Constitucional n. 45/2004, levando o Tribunal Superior do Trabalho, conforme aponta Saraiva (2009, p. 209), “editou a Resolução 126/2005 (IN 27/2005) estabelecendo que salvo nas lides decorrentes da relação de emprego, os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência”.

Nesse contexto, nota-se que somente empregados e empregadores podem utilizar-se do *jus postulandi*, sendo os casos que não envolverem a seara trabalhista, sujeitos à representação por advogado habilitado. Sob o tema, Leite (2013, p. 455-456) acrescenta que:

Para fins de pagamento de custas e honorários advocatícios nas ações não oriundas da relação de emprego é aplicável o princípio da sucumbência recíproca inerente ao processo civil, então, a presença do advogado torna-se obrigatória em tais demandas, pois o “dever de pagar honorários pela mera sucumbência” pressupõe a presença do advogado, já que os honorários incluídos na condenação, por arbitramento ou sucumbência, pertencem ao advogado (EOAB, art. 23).

Ainda há entendimentos diversos entre a jurisprudência em que o tribunal superior condena ou isenta o sindicato ao pagamento de honorários. A propósito, vale conferir o teor das Súmulas 219 e 329 do TST:

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

[...] Mesmo após a promulgação da CF/1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula nº 219 do Tribunal Superior do Trabalho.

Verifica-se, que o instituto do *jus postulandi* vigora com o intuito de auxiliar empregados e empregadores a ingressarem na lide trabalhista, sem a necessidade de constituírem advogado nos autos na primeira instância, isso mesmo ausente da técnica processual que, provavelmente, vindo provavelmente recair em “fracasso” do processo protocolado.

Com efeito, denota-se que a Lei Federal 8.904/94, que trata do Estatuto da OAB, trouxe mais divergência no que concerne ao *jus postulandi*, haja vista promulgar, em seu art. 2º, a indispensabilidade do advogado para à administração da justiça, tanto que, movimento contrário ao mencionado instrumento defendiam que o Estado devia disponibilizar assistência judiciária gratuita no intuito de se evitar danos aos litigantes desassistidos.

Efetivamente, nos dias modernos, depreende-se que o Estatuto da OAB contempla o advogado como parte indispensável para a administração da justiça, destacando que é privativo do advogado postular a qualquer órgão do Poder Judiciário e dos Juizados Especiais, salvo no caso de impetração do *habeas corpus*. Nessa toada, Martins (2013, p. 194) assevera que:

Consequentemente, pode-se concluir, num primeiro momento, que, já que é privativo do advogado a postulação em qualquer órgão do Poder Judiciário, sendo a Justiça do Trabalho um desses órgãos, e a única exceção vem a ser a interposição do habeas corpus, a conclusão é que o *ius postulandi*, previsto no art. 791 da CLT, não mais persiste, tendo sido revogado o referido preceito da CLT por ser incompatível com as normas citadas.

Percebe-se, a incompatibilidade entre os citados dispositivos. Isto porque a seara trabalhista, permite às partes acionarem a Justiça do Trabalho, enquanto o Estatuto da OAB regulamenta ser exercício privativo do advogado ingressar em Juízo.

Assim, os opositores do *jus postulandi* diziam que o art. 791 da CLT havia sido revogado tacitamente com a entrada em vigor do sobredito Estatuto, conforme alega Teixeira Filho (2009. p. 236):

O processo do trabalho, no entanto, atribui a capacidade postulatória às próprias partes, como demonstra o art. 791, caput, da CLT, sem que isso exclua, à evidência, a possibilidade de ser outorgado mandato a advogado, para postular em nome delas. Resta saber, porém, se esse dispositivo legal ainda está em vigor. Pelo que nos cabe opinar, devemos dizer que não. Essa revogação, segundo pensamos, aconteceu com o advento da Lei n. 4.215/63, que instituiu o chamado Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil, cujo art. 67 declara que o exercício da advocacia (entenda-se: capacidade postulatória) é privativo dos inscritos no quadro da Ordem dos Advogados do Brasil. A Lei n. 4.215/63: a) é posterior à CLT, que entrou em vigor em 1943; b) tem preeminência hierárquica com relação a esta, que é produto de Decreto-lei; c) tem maior autoridade técnica, porquanto se trata de norma legal específica, no que toca ao exercício da advocacia.

Não obstante toda a controvérsia doutrinária, a discussão chegou ao fim com o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1.127-8 promovida pela Associação dos Magistrados do Brasil em 1994, suspendeu liminarmente a eficácia do art. 1º, inciso I, do Estatuto da OAB.

Em que pese os argumentos expendidos acima, na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1.127-8, ajuizada pela Associação dos Magistrados do Brasil (AMB), em 06/09/1994, o STF suspendeu, por meio de liminar, os efeitos do artigo 1º, inciso I, da Lei n. 8.906/1994, para garantir, entre outros, aos litigantes da Justiça do Trabalho a faculdade de contratar ou não advogado para ingressar em Juízo:

[...] O advogado é indispensável à administração da Justiça. Sua presença, contudo, pode ser dispensada em certos atos jurisdicionais. II - A imunidade profissional é indispensável para que o advogado possa exercer condigna e amplamente seu múnus público. III - A inviolabilidade do escritório ou do local de trabalho é consectário da inviolabilidade assegurada ao advogado no exercício profissional. IV - A presença de representante da OAB em caso de prisão em flagrante de advogado constitui garantia da inviolabilidade da atuação profissional. A cominação de nulidade da prisão, caso não se faça a comunicação, configura sanção para tornar efetiva a norma. V - A prisão do advogado em sala de Estado Maior é garantia suficiente para

que fique provisoriamente detido em condições compatíveis com o seu múnus público. VI - A administração de estabelecimentos prisionais e congêneres constitui uma prerrogativa indelegável do Estado. VII - A sustentação oral pelo advogado, após o voto do Relator, afronta o devido processo legal, além de poder causar tumulto processual, uma vez que o contraditório se estabelece entre as partes. VIII - A imunidade profissional do advogado não compreende o desacato, pois conflita com a autoridade do magistrado na condução da atividade jurisdicional. IX - O múnus constitucional exercido pelo advogado justifica a garantia de somente ser preso em flagrante e na hipótese de crime inafiançável. X - O controle das salas especiais para advogados é prerrogativa da Administração forense. XI - A incompatibilidade com o exercício da advocacia não alcança os juízes eleitorais e seus suplentes, em face da composição da Justiça eleitoral estabelecida na Constituição. XII - A requisição de cópias de peças e documentos a qualquer tribunal, magistrado, cartório ou órgão da Administração Pública direta, indireta ou fundacional pelos Presidentes do Conselho da OAB e das Subseções deve ser motivada, compatível com as finalidades da lei e precedida, ainda, do recolhimento dos respectivos custos, não sendo possível a requisição de documentos cobertos pelo sigilo. XIII - Ação direta de inconstitucionalidade julgada parcialmente procedente. (STF - ADI: 1127 DF, Relator: Min. MARCO AURÉLIO, Data de Julgamento: 17/05/2006, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-105 DIVULG 10-06-2010 PUBLIC 11-06-2010 EMENT VOL-02405-01).

Ao assim dispor, Menegatti (2011, p. 60) afirma que o tribunal restabeleceu o panorama existente anteriormente, suprimindo a expressão “‘qualquer’ do dispositivo legal questionado, a Lei n. 8.906, de 4 de julho de 1994, deixou de ser obstáculo a todo e qualquer diploma legal existente, ou que venha a existir”.

Diante disso, é perceptível que o *jus postulandi* no direito trabalhista está em vigor, não havendo que se falar, portanto, em incompatibilidade entre as leis trabalhistas e o Estatuto da OAB. Nos mesmos moldes e o consolidado pelo Supremo Tribunal Federal. Vide:

[...]. Ninguém pode requerer em juízo a não ser através de advogado, salvo umas poucas exceções, como as da Justiça do Trabalho (em que raramente o processo tem desenvolvimento sem a participação advocatícia) e do habeas corpus. [...] (STF - HC: 105745 MT, Relator: Min. CELSO DE MELLO, Data de Julgamento: 16/05/2014, Data de Publicação: DJe-104 DIVULG 29/05/2014 PUBLIC 30/05/2014).

Demonstra-se, portanto, a obrigatoriedade de habilitação de advogado nos autos na seara trabalhista na fase de sede recursal, de modo que a capacidade postulatória alcance o empregado/trabalhador somente no juízo de primeira instância.

Registra-se ainda, que com o advento da Ementa Constitucional n. 45/2004, o art. 114 da Constituição Federal, restringe sua aplicação somente aos empregados e empregadores, excluindo-se, portanto, demais sujeitos envolvidos na relação trabalhista, que, conseqüentemente, necessitarão de assistência de advogado para ingressar na Justiça do Trabalho. Consoante apregoa Pinto (2005, p. 255):

De fato, o artigo 791 da CLT autoriza o *jus postulandi* a empregados e empregadores. Tratando-se de norma excepcional, só lhe cabe interpretação restritiva de alcance. Logo, não podem postular sem advogado, no dissídio individual, as partes que não tenham a qualidade de empregado e empregador. Há diversas situações em que essa qualidade falece aos litigantes no Dissídio Individual. Aqueles que postulam como dependentes de empregados para haver direitos próprios, adquiridos em função do contrato individual de emprego, como a pensão morte, o pecúlio por morte e o auxílio-funeral, não são empregados. Do mesmo modo na execução da sentença proferida em Dissídio Individual, o terceiro embargante pode não ser, e frequentemente não é empregado nem empregador, intervindo, incidentalmente no dissídio do trabalho.

Por fim, ressalta-se que após o advento da Emenda Constitucional n. 45, a competência da justiça do trabalho foi ampliada, uma vez que abrangeu, conseqüentemente, a relação de emprego e a de trabalho e limitou a capacidade postulatória das partes. Contudo, é interessante registrar que o instituto do *jus postulandi* compreende somente os empregados e empregados.

Diante de todo o exposto, é possível observar que o instituto do *jus postulandi* é de suma importância na justiça trabalhista, pois garante ao trabalhador hipossuficiente frente ao poder judiciário ingressar em juízo sem a habilitação de advogado, garantindo a ele, portanto, dirimir os conflitos existentes entre empregado e empregador, impondo ao empregador o pagamento de verba indenizatória caso seja devida.

Além disso, pode ser percebido que, devido à complexidade da instrução na segunda instância trabalhista, a Emenda Constitucional n. 45/2004 limitou a capacidade postulatória das partes, de modo que em fase recursal é obrigatório a contratação de advogado nos autos. Aqui, nota-se aberta a intenção do legislador de proteger os direitos do trabalhador frente à vantagem econômica que o empregador tem. Assim, pode o empregado hipossuficiente, nesses casos, utilizar-se da assistência judiciária ou defensor público para que suas premissas sejam válidas.

Após analisa a respeito do instituto do *jus postulandi* na vara do trabalho, bem como do direito das partes ao devido processo legal e ao acesso da justiça por meio de advogado, o próximo capítulo analisará, na prática, a aplicação do instituto em tela (*jus postulandi*) na vara do trabalho da comarca de Ceres/GO, tudo no afã de verificar o *jus postulandi* é utilizado pelo trabalhador e sua ocorrência na justiça trabalhista.

#### 4. APLICAÇÃO DO *JUS POSTULANDI* NA VARA DO TRABALHO DE CERES

Este capítulo terá como foco a pesquisa de campo na modalidade de entrevista realizada na cidade de Ceres/GO, no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, cujo intuito é verificar a quantidade de processos protocolados pelo trabalhador através do *jus postulandi*, na mencionada vara entre Janeiro de 2016 a Abril de 2017.

Justifica-se, este capítulo como resolução da problemática deste estudo, a qual cinge-se na indagação acerca da ocorrência da prestação jurisdicional e do acesso à justiça na seara trabalhista, quando o empregado ingressa pessoalmente na justiça do trabalho e na busca de possíveis direitos que tenham sido lesados pelo empregador na prestação jurisdicional.

Logo, utilizando-se da metodologia de pesquisa direta, consistente na realização de pesquisa de campo, consoante alhures pontuada, na modalidade de entrevista com servidor da Vara do Trabalho de Ceres/GO.

##### 4.1 LEVANTAMENTO DE DADOS

Neste tópico, foi realizada pesquisa de campo na cidade de Ceres/GO, consistente na entrevista realizada com o servidor público João César Huppés, funcionário da Vara do Trabalho da citada comarca (Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região), que exerce a função de assistente de direito da aludida vara trabalhista.

Assim, foram realizadas 05 (cinco) perguntas ao citado servidor, para levantamento de dados de Janeiro/2016 a Abril/2017 quanto à quantidade de processos protocolados, mediante o *jus postulandi*, na justificativa apresentada pelo trabalhador para utilizar a aludida capacidade postulatória, no conhecimento jurídico do trabalhador, na realização de acordo e no seu efetivo cumprimento.

Nesse rumo, a primeira pergunta consiste na indagação de qual a quantidade de processos protocolados anualmente (período de janeiro de 2016 a abril 2017) sem assistência de advogado, tendo o servidor respondido que, a média de atermações protocoladas por ano é de 40 (quarenta) ações, em que o empregado procura a justiça para resolver questões trabalhistas, vez que com a assistência de Advogado no mesmo período foram protocolados uma média de 2.400 (dois mil e quatrocentos) processos. Porém, esses dados são estatísticos, oscilando de ano a ano, pois somente esse mês de abril/2017 foram 06 (seis) reclamações que os empregados, utilizado o *jus postulandi*, ingressaram na Vara do Trabalho de Ceres/GO.

O mencionado servidor também complementou dizendo que, as atermações funcionam da seguinte forma: o reclamante se dirige ao balcão, os serventuários fazem uma entrevista, colhendo as informações dele, exemplo: informações pessoais (nome, endereço, profissão, estado civil, CPF, RG), laborais (data de admissão, data da rescisão/saída, remuneração, função que ele exercia, e os dados referentes ao serviço), após isso se faz o questionamento do que o reclamante deseja pedir, muitas vezes ele sabe os direitos básicos, mas quando não sabem os serventuários o ajudam e fazem os cálculos trabalhistas (férias, FGTS, saldo de salário, anotação na CTPS, etc.). Quando o tempo de serviço é longo e envolve questões mais complexas, como horas extras, insalubridades, periculosidades, os serventuários os aconselham a procurarem um advogado porque, dessa forma, o reclamante pode sair prejudicado, mas em se tratando de questões mais simples e valores mais baixos, geralmente até os próprios advogados os orientam a ingressar utilizando o *jus postulandi*, não ficando interessados devido ao baixo valor que terá como honorários advocatícios. As atermações referentes ao assédio nunca foram feitas por serem muito complexas, difíceis de serem acordadas, pois necessitam de provas.

Na sequência, foi indagado ao funcionário público qual a principal justificativa apresentada pelos empregados quando, procuram a Vara do Trabalho de Ceres/GO para proporem a ação por conta própria, ocasião que ele respondeu que a principal justificativa utilizada por eles é devida as despesas existentes com honorários advocatícios, pois não desejam ter despesas com julgados buscando abster-se desse ônus.

Outrossim, ainda afirmou que o empregado acha que sozinho vai conseguir ter sua reclamação resolvida, eximindo-se da obrigação de ter ônus com honorários advocatícios, por não constituírem advogado e recusar se do pagamento das custas processuais, tendo o valor que será posteriormente recebido para eles e verem a lide resolvida, fazendo a atermação verbal e ingressando em nome próprio. No entanto, o serventuário sempre orienta o reclamante para constituir um profissional por ser mais interessante, porque queira ou não, com o advogado ele tem um acompanhamento no processo, sozinho ele sempre tem dificuldade, solicitando no balcão informações as quais sempre são orientadas, mas chega um momento em que o serventuário tem que fazer, porque é um direito do empregado resguardado pela lei, mas dependendo do litígio o empregado é prejudicado.

Em seguida, foi perguntado se as pessoas que procuraram esta Vara do Trabalho, demonstraram ter conhecimento de seus direitos e do desenvolvimento do procedimento da ação trabalhista, oportunidade que o servidor respondeu que, em relação ao empregado que procura a Vara conhecer de seus direitos é bem relativo, grande parte dos que ingressam

atualmente tem sim um conhecimento básico de seus direitos, alguns trazem inclusive os cálculos trabalhistas feitos pelos sindicatos de sua categoria profissional, porém, existem aqueles totalmente leigos do assunto ,que são de família muito humilde e de fato não tem sequer o conhecimento básico, mesmo que exista maior quantidade de um e menor de outro, ambos recebem auxílio dos serventuários no balcão quando procuram a vara do trabalho de Ceres/GO, buscando resguardar os direitos básicos existentes dos trabalhadores.

A penúltima pergunta consistiu em indagar se, nos casos ocorridos na Vara, em que os empregados optaram por propor a ação em nome próprio (*jus postulandi*), há grande incidência de acordos, ínterim que o servidor respondeu que sim, que é frequente os acordos pactuados entre empregado e empregador.

Acrescentou, ainda, que uma porcentagem numerosa de acordos que foram realizados na Comarca, sendo a minoria os casos que vão para fase recursal, inclusive quando os valores das reclamações são avultados, é aconselhado aos trabalhadores procurarem um advogado, pois geralmente valores altos certamente o empregador negará pagar tudo que foi proposto, tendo grande chance de ir para fase recursal, onde o empregado não terá mais capacidade para postular se em juízo sozinho, sem a presença de um profissional capacitado e habilitado para esse fim, sendo este o advogado. Normalmente as atermações firmadas na Vara do Trabalho de Ceres pelo Instituto *jus postulandi* chegam ao teto máximo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Os acordos são realizados conforme o pedido do reclamante, sendo feito pelas partes, ficando ao juiz homologá-lo ou não. Entretanto, se o juiz analisar e observar que é uma coisa absurda ele não homologa, por exemplo: se o pedido da reclamação for R\$ 10.000,00 (dez mil reais) e for comprovado a causar de pedir e o acordo for pactuado em valor muito abaixo ou excluindo grande parcela dos direitos, o juiz não homologará.

Por sua vez, a última pergunta consistiu na indagação acerca dos casos de descumprimento do acordo, como se dá o procedimento de execução por parte do reclamante e se há dificuldades para conclusão do processo.

Nesse oportunidade, o funcionário respondeu que não tem muita dificuldade, porque o processo “anda” naturalmente quanto as fases processuais, o reclamante comunica o descumprimento, o juiz despacha fazendo a determinação do bloqueio de contas do reclamado conforme os convênios do PGC (Provimento Geral Consolidado), depois se não tiver conta procura outros convênios como o DETRAN, RENAJUD, INCRA, se tiver qualquer imóvel ele é indicado a penhora, única coisa que o reclamante faz é informar o descumprimento para os servidores, o qual certificamos no processo que foi descumprido e passa o processo a conclusão do juiz.

O servidor assinalou que há alguns processos que são extintos sem resolução de mérito. Porém, quanto à atenuação, não tem grande quantidade em relação à inépcia da inicial, devido os serventuários da justiça auxiliarem os empregados nas peças processuais, colhendo os dados que lhes são passados e adequando ao modelo de petição deles, já está conforme o que a lei pede. Tem também casos em que, o empregado desiste da lide processual e é declarado a desistência, e a consequência disso é a insegurança jurídica por não ter conhecimento técnico do processo. Outras vezes é que ingressam com a ação a medida que o reclamado é notificado, antes mesmo de ter a audiência de conciliação, já é resolvido pelas partes, não chegando nem mesmo a fase de contestação.

Feita essa exposição acerca da pesquisa de campo, cumpre trazer à baila informações dos processos 10911-2016, 11042-2016, 10782-2017, 11246-2016, todos oriundos da Vara do Trabalho de Ceres/GO e protocolados pelos trabalhadores que utilizaram o instituto do *jus postulandi*. Explana-se que, todas as audiências preliminares e sentenças que por ventura os referidos processos possuam serão anexadas neste trabalho.

Desse modo, o processo n. 10911-2016 tem como reclamante o trabalhador Gilmar Matias Naves e como reclamada a empresa Fortesul Serviços Especiais de Vigilância e Segurança LTDA, cujo objetivo é obter a anotação em sua CTPS do tempo laborado na referida empresa, com o depósito do FGTS para o seu recolhimento. Realizada audiência preliminar no dia 20 de setembro de 2016, restou acordado o cumprimento integral do pedido formulado pelo trabalhador, que foi devidamente cumprido e o processo arquivado (espelho processual anexo).

Por sua vez, o processo n. 11042-2016 foi protocolado pelo reclamante Elton Gomes dos Santos em desfavor da reclamada Nutropec Nutrição Animal LTDA-ME, com o objetivo de o aludido empregado receber sua CTPS anotada para o saque do FGTS, devendo o empregador informar, ainda, no sistema da previdência social as datas de admissão e demissão junto ao CAGED e CNIS, para recebimento do seguro-desemprego, tendo esses pleitos sido acordados na audiência preliminar e, por conseguinte, devidamente cumpridos, o que desaguou no arquivamento dos autos.

Noutro tanto, o processo n. 10782-2017 foi interposto pela reclamante Heliene Ana Rodrigues Parente em desfavor da reclamada Aliança Serviços Póstumos LTDA-ME, com o intuito de receber verba concernente à contribuição previdenciária do tempo em que o empregado laborou na referida empresa. Realizada audiência preliminar, as partes lograram acordo e o processo aguarda homologação do juiz competente para surgir efeito e, com o devido cumprimento, também ser arquivado.

Por fim, o processo n. 11246-2016 tem como reclamante Valdeni Mendonça da Paixão e como reclamado Divino Barbosa. Na audiência preliminar não houve acordo e, posteriormente, o trabalhador desistiu do processo, sendo os autos, por conseguinte, extinto sem resolução do mérito.

## 4.2. RESULTADOS OBTIDOS

Da pesquisa de campo realizada, denota-se que o trabalhador goiano, pelo menos na Vara do Trabalho de Ceres/GO, não se utiliza com frequência a capacidade postulatória lhe concedida pela justiça trabalhista.

Isto porque, entre o de janeiro de 2016 e abril de 2017, somente foram ajuizados 40 (quarenta) processos trabalhistas com a utilização do *jus postulandi* pelo trabalhador. Como exemplo, os processos trabalhistas coletados e mencionados no tópico anterior demonstram que em 01 (um) houve a desistência pelo empregado de prosseguir com a ação, 01 (um) ainda não foi homologado o acordo pelo juiz competente e os demais foram arquivados após o cumprimento de acordo tabulado já em audiência preliminar.

Como se vê, na maioria dos processos analisados no tópico anterior, os valores cobrados pelos empregados são irrisórios, ou seja, não demandariam honorários advocatícios que “compensassem” a constituição de patrono no processo, fato que corrobora a pesquisa de campo realizada, quando o servidor afirma que, muitas vezes o próprio advogado aconselha o trabalhador a ingressar utilizando o *jus postulandi* por ser a monta requerida baixa.

Em todos os processos analisados, ainda, não se vê a presença de defensor público. De fato, percebe-se que o legislador pátrio concedeu o *jus postulandi* para as partes no âmbito da Justiça do Trabalho no afã de dar-lhes efetivo acesso ao poder judiciário para concretizar seus direitos.

Contudo, olvidou-se que, há tempos, existe no ordenamento jurídico outros meios de dar assistência àqueles que não possuem recursos suficientes para arcar com os custos do processo ou do advogado, como, *in casu*, defensor público e assistência judiciária integral e gratuita.

De fato, a Defensoria Pública, como a advocacia, exerce papel fundamental na tutela judicial estatal, eis que também é o meio de efetivar o preceito fundamental da assistência judiciária integral e gratuita aquele que dela necessite.

Com efeito, a Defensoria Pública é regulamentada pela Lei Complementar n. 80/1994, cujos artigos 4º e 14 tratam da assistência jurídica integral e gratuita na seara trabalhista. No ponto, assim dispõe o art. 134 da CF/88 a respeito da Defensoria Pública:

Art. 134. A Defensoria Pública é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbendo-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, na forma do inciso LXXIV do art. 5º desta Constituição Federal.

§ 1º Lei complementar organizará a Defensoria Pública da União e do Distrito Federal e dos Territórios e prescreverá normas gerais para sua organização nos Estados, em cargos de carreira, providos, na classe inicial, mediante concurso público de provas e títulos, assegurada a seus integrantes a garantia da inamovibilidade e vedado o exercício da advocacia fora das atribuições institucionais.

§ 2º Às Defensorias Públicas Estaduais são asseguradas autonomia funcional e administrativa e a iniciativa de sua proposta orçamentária dentro dos limites estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias e subordinação ao disposto no art. 99, § 2º.

§ 3º Aplica-se o disposto no § 2º às Defensorias Públicas da União e do Distrito Federal.

§ 4º São princípios institucionais da Defensoria Pública a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional, aplicando-se também, no que couber, o disposto no art. 93 e no inciso II do art. 96 desta Constituição Federal. (BRASIL, 1988).

Sob a atuação da Defensoria Pública nas ações trabalhistas, convém citar o entendimento de sua aplicabilidade pelo Tribunal Superior do Trabalho:

[...] Apesar de a parte autora não apresentar nos autos credencial sindical, demonstrando estar assistida pelo Sindicato de sua categoria profissional, requisito previsto no, artigo 14 da Lei 5.584/1970, o fundamento para a concessão dos honorários advocatícios é outro. Com o advento da Emenda Constitucional 45/04, que trouxe para a competência da Justiça do Trabalho o julgamento de outras relações de trabalho e não apenas as relações de emprego, resulta inquestionável a aplicação da Lei n. 1.060/50 ao processo do trabalho, sendo inexigível a manutenção do monopólio sindical para obtenção do benefício da assistência judiciária somente para os jurisdicionados empregados, o que implica em afronta ao disposto no artigo 5º, caput, da Lei Maior. Salienta-se que, nos termos do inciso LXXIV do artigo 5º da Constituição da República, é direito fundamental a prestação de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recurso pelo Estado. Assim, também pela omissão do Estado, já que a Defensoria Pública não atua na Justiça do Trabalho, não pode prevalecer o monopólio sindical. [...] (TST - RR: 3721520125040511, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Publicação: DEJT 21/03/2016).

[...] Da análise do artigo 1º da Lei Complementar nº 80/1994 e do artigo 5º, inciso LXXIV, da Constituição Federal, extrai-se que a Defensoria Pública tem como função principal a prestação de assistência jurídica gratuita aos necessitados, ou seja, para aqueles que comprovarem a insuficiência de recursos. [...] O seu artigo 14 trata do âmbito de atuação da Defensoria Pública da União, nele estando inserida a Justiça do Trabalho. [...] (TST - RR: 756004620045010030 75600-46.2004.5.01.0030, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 21/08/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/08/2013).

Não obstante o exposto, e com a devida vênia, a defensoria pública disponibilizada pelo Estado brasileiro é escassa na maior parte do país e, conseqüentemente, ineficaz.

Por óbvio, é mais fácil conceder capacidade postulatória às partes hipossuficientes, do que regulamentar e pôr em prática em todo o território nacional a Defensoria Pública, disposta no art. 134 da CF/88, mormente considerando seu auto custo ao governo com a realização de concursos e pagamentos de altos salários. Sobre o tema, Martins (2013, pp. 197-198) expõe que:

Há que considerar que o advogado deveria ser necessário em todo e qualquer processo, inclusive na Justiça do Trabalho, pois é a pessoa técnica, especializada na postulação. A ausência de advogado para o reclamante implica desequilíbrio na relação processual, pois não terá possibilidade de postular tão bem quanto o empregador representado pelo causídico, podendo perder seus direitos pela não-observância de prazos etc. Contudo, essa assistência deveria ser fornecida pelos sindicatos ou, em sua impossibilidade, pelo Estado. Este deveria fornecer gratuitamente advogados para quem deles necessitasse na Justiça do Trabalho, mediante o que é feito no Juízo Criminal, em que é indicado um advogado dativo, que acompanha o processo e é remunerado pelo Estado. Tal atribuição é considerada um encargo público e deveria ser prestada por advogados recém-formados, para que aos poucos adquirissem a prática e, enquanto isso, poderiam ajudar os necessitados.

É certo que na maior parte dos processos estudados, houve acordo entre as partes, estando o empregador sempre acompanhado de advogado na audiência preliminar.

Efetivamente, o advogado/defensor traz maior segurança na lide para as partes devido seu conhecimento jurídico, principalmente ao trabalhador/empregado que frequentemente tem seus direitos violados, o que torna a atuação de causídico na seara trabalhista, em virtude da complexidade prática, menos danoso e de fundamental importância.

A propósito, não é demais lembrar que o sistema judicial brasileiro é moroso e deveras burocrático, fato que, na justiça trabalhista, não seria diferente. Os princípios da efetividade e celeridade processual são contrapostos pela exigência de documentos, provas, entre outros, cujas dificuldades levam ao empregado leigo, a desistir da demanda quando não possui condições financeiras de contratar advogado, ou de antemão aceitar qualquer acordo para se ver livre da instrução processual e ter, em parte, seus direitos cumpridos. Assim, o prejuízo é do empregado cuja CLT conferiu o *jus postulandi*, justamente no desiderato dele ter acesso justo à Justiça Trabalhista.

Aliás, percebe-se que o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região de Goiás compartilha do entendimento de que as partes possuem *jus postulandi*, podendo acionar à

Justiça do Trabalho pessoalmente, ou seja, sem a assistência de advogado, consoante depreende-se da análise dos processos exposta em linhas pretéritas e da jurisprudência que segue:

[...] Estabelece o art. 26 e respectivo parágrafo 3º da Resolução 136/2014 do CSJT, que incumbe à unidade judiciária conferir a correção do cadastramento realizado pela parte no Sistema Processual Eletrônico da Justiça do Trabalho e, se for o caso, retificá-los, não havendo que se extinguir o feito sem resolução do mérito apenas em razão de inconsistências verificadas entre a inicial e os documentos apresentados, com o consequente registro no PJe-JT. (TRT18, ROPS - 0012121-73.2016.5.18.0131, Rel. DANIEL VIANA JUNIOR, 2ª TURMA, 10/10/2016).

[...] Esta Corte tem entendido que a participação da reclamante no custeio do auxílio-alimentação, em face dos descontos efetuados a esse título em seu salário, descaracteriza a natureza salarial do benefício, nos termos do art. 458 da CLT. Precedentes. Recurso de revista a que se dá provimento. (TST - RR: 7525220125090041, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 29/04/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015) (TRT18, RO - 0011053-82.2015.5.18.0015, Rel. WELINGTON LUIS PEIXOTO, 4ª TURMA, 03/10/2016).

[...] A legislação não estabelece critérios para o arbitramento do valor a ser pago a título de indenização por dano moral, sendo entendimento corrente, tanto em sede doutrinária como jurisprudencial, que cabe ao julgador avaliar, em cada caso, a extensão e gravidade do dano, o sofrimento experimentado pela vítima e a situação econômica das partes. (TRT18, RO - 0010642-45.2016.5.18.0131, Rel. SILENE APARECIDA COELHO, 3ª TURMA, 02/05/2017).

De qualquer modo, importante ressaltar que apenas a instrução do empregado que pretende ingressar na justiça trabalhista através do *jus postulandi* por servidores públicos que compõe o cartório da Vara Trabalhista competente não é suficiente para capacitar juridicamente o trabalhador, consoante expôs o servidor entrevistado, uma vez que, em determinado momento processual, será necessário a constituição de advogado para solucionar questões complexas ao reclamante leigo.

Em linhas finais, faz se jus, que o instituto do *jus postulandi* na justiça do trabalho não é muito utilizada no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Comarca de Ceres), como visto na pesquisa direta realizada neste capítulo, o que leva a crer que houve certo “abandono” da capacidade postulatória pelo empregado/trabalhador, seja pela burocratização judicial que desacredita o trabalhador a procurar seus direitos, ou seja pelo desconhecimento desse instituto pela parte hipossuficiente.

Diante de todo o exposto, denota-se que a divergência doutrinária e jurisprudencial persiste na real concretização do instituto do *jus postulandi* às partes. Isto porque, a *prima facie*, as partes litigantes não conhecem bem o direito para require-lo em juízo, podendo, ao final da lide, serem lesados.

À vista disso, a presença de advogado para conduzir a instrução processual trabalhista, não seria mera questão do exercício da capacidade postulatória, mas sim do pleno exercício do direito, principalmente em relação ao trabalhador, que é a parte hipossuficiente das causas trabalhistas e, precipuamente, pode abrir mão de seus direitos ao realizar acordo já em audiência preliminar que o prejudique.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como estudado, a relação de trabalho é gênero enquanto a relação empregatícia é espécie. Logo, tem-se que na relação trabalhista há o tomador de serviço contínuo, eventual ou temporário, não sendo impositivo que ele seja o usuário final.

Outrossim, viu-se que na relação de emprego o serviço prestado deve obedecer à legislação trabalhista. Ou seja, que o empregador seja individual ou coletivo e que assuma os riscos da atividade econômica, admitindo, assalariando e dirigindo a prestação pessoal de serviço, e que o empregado é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Ao longo deste trabalho, percebeu-se, ainda, que a justiça trabalhista não distingue empregado e trabalhador na via judicial, podendo ambos utilizar do *jus postulandi* para ingressar em juízo a partir do advento da EC 45/2004, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho para alcançar os referidos trabalhadores, ao passo que restringiu sua capacidade postulatória nos Tribunais Superiores do Trabalho. Nesses casos, pode o trabalhador sem condições econômicas utilizar-se da assistência judiciária ou defensor público.

Vislumbrou-se que na área trabalhista, o *jus postulandi* delega às partes capacidade postulatória permitindo aos interessados ingressar judicialmente em certas ocasiões, sem a necessidade de contratação de advogado para tanto. Logo, pautado na premissa de capacitar o trabalhador hipossuficiente a conseguir efetivar seus direitos trabalhistas é que o legislador brasileiro o equipou com *jus postulandi*, garantindo-lhe o acesso ao poder judiciário e lhe assegurando paridade e justiça social entre empregado e empregador.

Noutro ponto, foi possível compreender que a divergência doutrinária e jurisprudencial persiste na eficácia do instituto do *jus postulandi* as partes. Isto porque, a *prima facie*, as partes litigantes não conhecem bem o direito para require-lo em juízo, podendo, ao final da lide, serem lesados. Em razão disso, a presença de advogado conduzindo a instrução processual trabalhista não seria mera questão do exercício da capacidade postulatória, mas sim do pleno exercício do direito.

Por sua vez, na pesquisa de dados processuais constatou-se que nos processos 10911-2016, 11042-2016, 10782-2017 e 11246-2016, todos oriundos da Vara do Trabalho de Ceres/GO e protocolados pelos trabalhadores que utilizaram o instituto do *jus postulandi*, os valores cobrados pelos empregados são irrisórios, ou seja, não demandariam honorários

advocatícios que “compensassem” a constituição de patrono no processo, corroborando, assim, os dados coletados junto ao servidor da mencionada vara trabalhista.

Igualmente, viu-se que, em todos os processos analisados não se vê a presença de defensor público, mas sim o trabalhador gozando da capacidade postulatória lhe conferida legalmente.

De qualquer modo, é possível perceber que o instituto do *jus postulandi* não é o meio mais utilizado no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Comarca de Ceres) pelo empregador, como visto na pesquisa direta realizada neste capítulo, que demonstrou que entre os anos de janeiro de 2016 a abril de 2017 não foram protocolados sequer 100 (cem) processos, ao oposto que os processos protocolados com a assistência do advogado no mesmo período na mesma comarca tem um número bem mais elevado, chegando a média de 2.400 (dois mil e quatrocentos) processos, que nos leva à crer que houve certo “abandono” da capacidade postulatória pelo empregado/trabalhador, seja pela burocratização judicial que desacredita o trabalhador a procurar seus direitos, ou seja pelo desconhecimento desse instituto pela parte hipossuficiente.

Por fim, em resposta à problemática levantada, é possível deduzir que a presença de advogado, conduzindo a instrução processual trabalhista não seria mera questão do exercício da capacidade postulatória, mas sim do pleno exercício do direito, pois sé comparando aos processos protocolados com a assistência do advogado e as atermações em que os empregados utilizaram do *jus postulandi*, entende-se que não está ocorrendo a satisfação na prestação jurisdicional, principalmente em relação ao trabalhador que é a parte hipossuficiente das causas trabalhistas e, precipuamente, pode abrir mão de seus direitos ao realizar acordo já em audiência preliminar que o prejudique, por não ter entendimento claro acerca dos direitos conferidos a ele, tampouco conhecimentos técnicos e processuais que um advogado tem na instrução processual.



## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Direito Processual do Trabalho**. 3. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

BEHAR, Juliana Correia Rodrigues; ARAÚJO, Jailton Macena de. A nova processualística e o *Jus Postulandi* enquanto instrumento de acesso à justiça: Uma análise da realidade do *jus postulandi* no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região nos anos de 2012 e 2013. **Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 13ª Região**, João Pessoa, v.1, n.1, p. 247-275, jan./jun. 2016.

BOMFIM, Benedito Calheiros. O fim do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região** (Doutrina – Jurisprudência – Legislação), Rio de Janeiro, v. 21, n. 47, p. 1-278, jan./jun. 2010.

BOULHOSA, Flavinia Gomes Santos. Da relação de trabalho x relação de emprego. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 97, fev. 2012. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11139](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11139)>. Acesso em: 10 fev. 2017.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional n. 45/2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. Lei n. 5.452 de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Senado, 1943.

\_\_\_\_\_. **Súmula 219 do TST**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-219](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-219)>. Acesso em: 10 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. **Súmula 329 do TST**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-329](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-329)>. Acesso em: 10 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. **Súmula 425 do TST**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-425](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-425)>. Acesso em: 10 nov. 2016.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

FILHO, José Agripino e Silva. Relação de Trabalho x Relação de Emprego. In: **ViaJus**, 07 de novembro de 2006. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=576>>. Acesso em: 10 fev. 2017.

FURTADO, Ingrid de Sousa. O contraditório direito ao instituto do *jus postulandi* na justiça do trabalho. **Juris Way**, São Luis, 2015. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=17173](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=17173)>. Acesso em: 10 fev. 2017.

KLIPPEL, Bruno. **Direito Sumular Esquematizado: TST**. São Paulo: Saraiva, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MENEGATTI, Christiano Augusto. **O jus postulandi e o direito fundamental de acesso à justiça**. São Paulo: LTr, 2011.

MOURA, Marcelo. **Consolidação das Leis do Trabalho para concursos: teoria, súmulas, jurisprudência e questões de concursos**. Bahia: Jus Podivm, 2011.

MOUZALAS, Rinaldo. **Processo Civil**. 3. ed. Bahia: Jus Podivm, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PARANAGUÁ, Ricardo. *Jus postulandi* das partes na Justiça do Trabalho. **Via Jus**, Bahia, n. , a. , p. , ago. 2007. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1115&idAreaSel=8&seeArt=yes>>. Acesso em: 10 out. 2016.

PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Processo trabalhista de conhecimento**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2005.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

SCHMITT, Paulo Luís. *Jus postulandi* e os honorários advocatícios na Justiça do Trabalho. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, n. 106, p. 7-19, set. 1997.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.