

**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS – CESREI
FACULDADE REINALDO RAMOS – FARR
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

JOSÉ LEANDRO OLIVEIRA TORRES

O *JUS POSTULANDI* NA JUSTIÇA DO TRABALHO

CAMPINA GRANDE – PB

2012

JOSÉ LEANDRO OLIVEIRA TORRES

O JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Reinaldo Ramos (FARR), Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos – CESREI, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Francisco Cleidson Tavares Lopes

Campina Grande

2012

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DA CESREI

T693j

Torres, José Leandro Oliveira.

O jus postulandi na justiça do trabalho / José Leandro Oliveira Torres – Campina Grande, 2012.

50 f.

Monografia (Graduação em Direito) Faculdade Reinaldo Ramos-FAAR - Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI.

Orientador: Prof. Esp Francisco Cleidson Tavares Lopes.

1. Direito do trabalho. 2. Acesso a Justiça. 3. Advogado. I. Título.

CDU 349.2(043)

JOSÉ LEANDRO OLIVEIRA TORRES

O *JUS POSTULANDI* NA JUSTIÇA DO TRABALHO

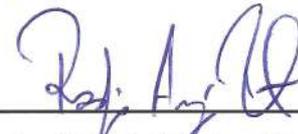
Monografia aprovada em ____ / ____ / ____

Campina Grande - PB

Banca Examinadora:

Prof. Francisco Cleidson Tavares Lopes

Professor orientador



Prof. Rodrigo Araújo Reül

Banca Examinadora

Prof. Yuzianni Rebeca de M. S. M. Coury

Banca Examinadora

Prof. M^a Rodrigues de Souza

Banca Examinadora

Primeiramente, a Deus por permitir que esta etapa de minha vida pudesse ser concretizada com êxito, sem o qual nada disso seria possível.

A toda minha família, a qual foi muito importante para a concretização deste sonho e, especialmente aos meus pais, que estiveram comigo em todos os momentos, ajudando e incentivando, tendo sido o meu suporte e auxílio, além de exemplos de pessoas a serem seguidos.

Aos meus professores que com seus ensinamentos foram fundamentais nesta caminhada pelo conhecimento da ciência jurídica, e, especificamente ao meu professor/orientador Francisco Cleidson Tavares Lopes e aos professores Rodrigo Araújo Retül, Yuzianni Rebeca de M. S. M. Coury, membros da banca de avaliação deste trabalho, os quais foram de extrema importância para que mais esta etapa se realizasse.

*O direito se transforma
constantemente. Se não segues
seus passos, serás cada dia um
pouco menos advogado (Eduardo
J. Couture)*

RESUMO

O direito do trabalho tem suas instituições e preceitos alicerçados em princípios que norteiam a sua aplicação no caso prático como forma de proteção ao empregado, que muitas vezes apresenta-se como a parte hipossuficiente da relação processual. O *jus postulandi* foi inserido na legislação pátria no afã de conceder ao empregado e ao empregador, no processo do trabalho, a capacidade postulatória de pleitear em juízo seus interesses sem a necessidade de estarem assistidos por um advogado, com o escopo de levar as partes ao acesso à justiça, atendendo preceito constitucional. A Consolidação das Leis Trabalhistas consagrou tal instituto em seu artigo 791. Com o advento da Constituição Federal de 1988 e o Estatuto da OAB surgiu uma controvérsia doutrinária sobre a constitucionalidade do instituto diante da nova ordem jurídica estabelecida no país. Vertentes doutrinárias questionam ainda a eficácia deste no Processo do Trabalho, tendo em vista que certas peculiaridades processuais existentes em uma lide aumentam as desigualdades entre os litigantes, permitindo um “falso” acesso à justiça, quando uma das partes está assistida por um profissional conhecedor destas vicissitudes.

Palavras-Chave: Acesso à Justiça. *Jus Postulandi*. Advogado

ABSTRACT

Labour law has its institutions and precepts grounded in principles that guide its application in the case study as a form of protection to the employee, which often presents itself as a part of hipossuficiente procedural relationship. The *jus postulandi* was inserted into the legislation homeland in the rush to grant the employee and the employer in the labor process, the ability postulatorian in court to plead their interests without the need to be assisted by a lawyer, with the aim of bringing to these the access to justice, given constitutional precept. The Consolidation of Labor Laws such institute consecrated in article 791. With the advent of the Federal Constitution of 1988 and the Statute of OAB a doctrinal controversy arose about the constitutionality of the institute before the new legal order established in the country. Strands doctrinal question the effectiveness of even the Labour Process, considering that certain procedural peculiarities existing in a deal increase inequalities between litigants, allowing a "fake" access to justice, when one party is assisted by lawyer these vicissitudes.

Keywords: Access to Justice. Jus postulandi. Lawyer

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 O <i>JUS POSTULANDI</i> NA JUSTIÇA DO TRABALHO	12
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONCEITO DO DIREITO DO TRABALHO	12
3 DOS PRINCÍPIOS INERENTES AO DIREITO DO TRABALHO E O PRINCÍPIO DO <i>JUS POSTULANDI</i>	17
4 A SISTEMÁTICA PROCESSUAL BRASILEIRA	23
4.1 O PROCESSO NA JUSTIÇA DO TRABALHO	25
5 O <i>JUS POSTULANDI</i> NA JUSTIÇA DO TRABALHO	30
5.1 O <i>JUS POSTULANDI</i> EM OUTROS PAÍSES	33
6 O <i>JUS POSTULANDI</i> E O CONFLITO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE	36
6.1 A INDISPENSABILIDADE DO ADVOGADO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	36
6.2 O <i>JUS POSTULANDI</i> E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	39
6.3 O <i>JUS POSTULANDI</i> E O ESTATUTO DA ADVOCACIA E DA OAB	42
7 LIMITES DO <i>JUS POSTULANDI</i>	45
8 A GARANTIA DO ACESSO À JUSTIÇA E OS MALEFÍCIOS DO <i>JUS POSTULANDI</i>	49
9 METODOLOGIA	53
CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
REFERÊNCIAS	57

1 INTRODUÇÃO

O instituto do *jus postulandi*, tal qual instituído nos anos 40, diz respeito ao direito que possui a parte de praticar todos os atos processuais necessários ao início e ao andamento do processo na Justiça do Trabalho, sem assistência por advogado.

Verifica-se que a criação deste instituto teve como finalidade precípua facilitar o acesso dos sujeitos da relação de emprego (empregado e empregador) ao Poder Judiciário sem que fosse necessária a assistência por advogado e, por corolário, o pagamento de honorários advocatícios, o que muitas vezes acabava sendo um óbice para as partes reclamarem direitos que lhe foram suprimidos no curso do pacto laboral.

Hodiernamente, o instituto do *jus postulandi* está previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, promulgada em 1º de maio de 1943, que dispõe em seu art. 791 que “os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar suas reclamações até o final”, prática esta, que além de ser adotada na esfera trabalhista, também se amolda ao caso dos Juizados Especiais e a impetração de *habeas corpus*.

Impende ressaltar, que várias transformações foram introduzidas desde os anos 40 até a atualidade no ordenamento jurídico brasileiro, como por exemplo, a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88), a Emenda Constitucional nº 45/2004 que ficou conhecida como a reforma do Poder Judiciário e o Estatuto da Advocacia, que alteraram profundamente os alicerces do arcabouço jurídico brasileiro nos últimos 24 (vinte e quatro) anos.

Assim, o instituto do *jus postulandi*, que na sua gênese era visto como um garantia de acesso à justiça, passou com o tempo a ser um obstáculo aos interesses das partes em juízo, diante da complexidade do processo trabalhista, segundo parte da doutrina e jurisprudência pátria, fato que tem motivado acirradas discussões doutrinárias e jurisprudenciais.

Parte da doutrina ainda considera o *jus postulandi* um direito fundamental que dispõe a parte de pleitear pessoalmente em juízo direitos trabalhistas, posição que tem se fortalecido em decorrência do Brasil ter assinado tratados internacionais que reconhecem essa prerrogativa as partes.

Por outro lado, os que defendem que o *jus postulandi* deve ser abolido do ordenamento jurídico brasileiro, fundamentam essa posição na complexidade do processo trabalhista, já que o empregado - como parte mais fraca da relação processual - possuindo,

geralmente, conhecimento jurídico insuficiente para praticar atos processuais e defender os seus direitos, acaba sendo prejudicado em sua demanda trabalhista.

Além disso, afirmam que a nova ordem constitucional teria atribuído a privatividade da postulação em juízo ao advogado, não sendo possível que empregado e empregador fossem a juízo pessoalmente, sob pena de afronta direta a Constituição Federal de 1988.

Em resumo, as controvérsias a respeito do tema cingem-se basicamente na seguinte indagação: o *jus postulandi* tem alcançado sua finalidade no campo prático ou tem agravado ainda mais as desigualdades processuais?

Discute-se ainda a constitucionalidade de tal instituto frente o art. 133 da nossa Lei Magna, uma vez que esta declarou como obrigatória a presença do advogado nos processos judiciais, bem como a sua revogação a partir da promulgação do Estatuto da Advocacia e da OAB, Lei n.º 8.906, de 4 de julho de 1994, que em seu artigo 1º, com clara redação, dispõe que é atividade privativa de advocacia "a postulação a qualquer órgão do Poder Judiciário e aos juizados especiais".

Em decorrência dessas mudanças, a doutrina e os tribunais pátrios passaram a questionar a validade contemporânea do referido instituto, tendo em vista que muitas dessas alterações confrontam-se diretamente com a essência deste, ao atribuir ao advogado o adjetivo de função essencial à administração da justiça e a exclusividade da capacidade postulatória.

Assim sendo, diante das alterações vivenciadas pelo ordenamento jurídico brasileiro mostra-se de essencial relevância a reflexão acerca dos efeitos sociais e jurídicos provenientes destas mudanças legislativas no instituto em apreço, até como forma de garantir à segurança jurídica as relações jurídico-processuais trabalhistas.

A problemática desta produção constituirá no seguinte questionamento: as alterações introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro decorrente da promulgação da Constituição de 1988 e do Estatuto da Advocacia alteraram ou até mesmo chegaram a revogar o instituto do *jus postulandi*?

Desta forma, têm-se como objetivo geral analisar o *jus postulandi*, e especificamente indicar o conceito, evolução legislativa, aplicabilidade, limites e conflitos com a legislação pátria superveniente a sua vigência; e, por fim, estabelecer uma crítica à estrutura do referido instituto diante da atual conjuntura social e jurídica da sociedade brasileira.

Com a finalidade de respaldar a discussão sobre o tema, será realizada também uma análise sobre a sistemática do processo trabalhista, a análise da aplicação do *jus*

postulandi em outros ordenamentos jurídicos, a previsão deste instituto em tratados internacionais e, por fim, a relação entre o *jus postulandi* e o acesso à justiça.

Insta ressaltar que será utilizado como método de pesquisa a bibliográfica, na medida em que se utilizará a doutrina que versa sobre a temática, para fundamentar as colocações e entendimentos expostos no trabalho em epígrafe, estabelecendo, assim, críticas no decorrer do texto e apontando sinteticamente as transformações e efeitos do *jus postulandi* diante das mudanças legislativas ocorridas desde de sua vigência até o presente momento.

2 O *JUS POSTULANDI* NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A análise de um instituto jurídico deve ser feita tomando-se como base o ordenamento jurídico de forma global e, não apenas de forma isolada, sob pena de não se reconhecer a real validade da norma quanto inserida no seu conjunto.

Antes de adentrar nas peculiaridades do instituto do *jus postulandi*, faz-se necessário analisar o surgimento do Direito do Trabalho, como um ramo autônomo, para que se possam compreender os antecedentes históricos que deram origem a capacidade de empregados e empregadores acamparem suas demandas pessoalmente na Justiça do Trabalho na atualidade.

Esses antecedentes históricos serviram para compreensão da matéria e fundamentação das considerações finais, haja vista que não se pode analisar o *jus postulandi* somente levando-se em consideração o processo trabalhista, pelo contrário deve-se passar por uma abordagem do ordenamento jurídico de forma sistemática, principalmente, com a relação entre esse instituto e a Constituição Federal.

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONCEITO DO DIREITO DO TRABALHO

O surgimento do direito está ligado à necessidade do homem conviver em sociedade de forma harmônica, evitando-se os desequilíbrios sociais com a criação de normas imperativas que resolvessem os conflitos de interesses dos membros desta comunidade. Nas palavras de Humberto Theodoro Júnior (2003, p. 5), só através da normatização obrigatória se pode garantir um equilíbrio nas relações humanas. Senão Vejamos:

Impossível a vida em sociedade sem uma normatização do comportamento humano. Daí surgir o Direito como conjunto das normas gerais e positivas, disciplinadoras da vida social. Mas não basta traçar a norma de conduta. O equilíbrio e o desenvolvimento sociais só ocorrem se a observância das regras jurídicas fizer-se obrigatória. Assim, o Estado não apenas cuida de elaborar as leis, mas, especificamente, instituir meios de imposição coativa do comando expresso na norma.

Nessa toada, o surgimento do Direito do Trabalho foi, assim como própria normatização imperativa da conduta humana, uma forma de disciplinar as relações laborais que com o passar do tempo ficavam mais complexas e precisam de um tratamento uniforme, não estando ligada a idéia do trabalho em si, até porque este surgiu com a própria existência

do homem, porém só passa a ter relevância do ponto de vista jurídico quando influência nas relações sociais. Neste sentido preleciona Arnaldo Süssekind (2004, p. 03):

Toda a energia humana, física ou intelectual, empregada com um fim produtivo, constitui trabalho. Mesmo na mais remota antiguidade, o homem sempre trabalhou: na fase inicial da história, com o objetivo de alimentar-se, defender-se e abrigar-se do frio e das intempéries, no período paleolítico ele produzia lanças, machados e outros instrumentos, com os quais ampliou sua capacidade de defesa e sua instintiva agressividade.

Ao analisar a evolução histórica do trabalho, percebe-se que seu início estava atrelado ao trabalho do escravo, onde imperava a desvalorização do labor, cabendo àquele, que era considerado coisa, todo o serviço braçal. Enquanto, o homem livre dirigia as coisas da cidade e apenas cuidava dos negócios, o que na época não era considerado uma forma de trabalho. Neste sentido, o doutrinador Sérgio Pinto Martins (2004, p. 196) destaca:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar.

Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Envolve apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas às outras pessoas, como a política.

Verifica-se, todavia, que em Roma, por volta de 284 a.C., houve uma mudança na forma de contratação da mão-de-obra, com as pessoas alugando suas energias ou resultado de trabalho em troca de pagamento. Posteriormente, surge o Feudalismo, que considerava o trabalho uma forma de castigo, em que senhor feudal oferecia a seus servos, além de trabalho, proteção política e militar, no afã daqueles prestarem serviços na sua terra. Os servos tinham de entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra.

Em outro momento, surgem as corporações de ofício que tinham sua formação composta pelo mestre, que era quem dominava toda a técnica de determinado trabalho, o companheiro, que já tinha conhecimento sobre o ofício e recebia salário do mestre, mas, para se tornar mestre, deveria passar por uma prova, comprovando sua capacidade e os aprendizes que, em geral, eram pessoas entre 12 (doze) e 14 (quatorze) anos que pagavam para que os

mestres os ensinassem o ofício.

A jornada de trabalho nas corporações de ofício era desgastante, chegando até a 18 (dezoito) horas; porém, na maioria das vezes, terminava com o pôr-do-sol, por questão de qualidade de trabalho e não por proteção aos aprendizes e companheiros.

No ano de 1791, com a Revolução Francesa, houve o fim das corporações de ofício e, logo após, com a Revolução Industrial, o trabalho foi transformado em emprego, com os trabalhadores passando a trabalhar em troca de salários.

Com a Revolução Industrial, o homem começou a ser substituído pela máquina, passando a ter que aprender a operar o equipamento para que pudesse manter-se no mercado de trabalho, porém, com isso os empregadores os exploravam e passaram a contratar mulheres e menores para fazer os trabalhos, já que os faziam por mais tempo e com salários mais baixos.

Com esse cenário, houve a necessidade da intervenção estatal nas relações de trabalho, uma vez que os operários passaram a reclamar as condições imprescindíveis à implantação de novos ideais, buscando uma maior proteção ao trabalhador que vivia submetido a condições subumanas (MANAUS, 2002, p.30).

Todavia, somente a partir do término da Primeira Guerra Mundial é que as Constituições dos países começam a tratar do Direito do Trabalho, iniciando pela do México em 1917, posteriormente pela de Weimar de 1919, no mesmo ano, surgindo o Tratado de Versailles e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), expedindo convenções e recomendações visando proteger as relações entre empregados e empregadores, nascendo, assim, o direito do trabalho.

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento (2001, p.33):

A constituição de Weimar observou novas idéias decorrentes dos princípios que eram institucionalizados, inclusive a intervenção do Estado na defesa dos trabalhadores. Para Mário de La Cueva, representa não só o intervencionismo estatal, mas também um socialismo de Estado e, em consequência, a possibilidade de melhorar coletivamente as condições de vida dos homens. Em seu tempo foi o direito mais avançado da Europa.

Em 1927, na Itália surge a *Cartal Del Lavoro*, instituindo um sistema corporativista-facista com o Estado interferindo nas relações entre pessoas, determinando o que seria melhor para cada um e a produção nacional, modelo este que foi adotado por outros países como Portugal, Espanha e Brasil.

Sobre a influência do corporativismo empreendido na *Carta Del Lavoro* no Direito do Trabalho, assim dispõe Amauri Mascaro Nascimento (2001, p.35):

A influência do corporativismo no direito do trabalho prende-se ao próprio tipo de estrutura político-social de que se reveste o Estado. Segundo o princípio corporativo econômico da Carta Del Lavoro italiana “Il complesso della produzione é unitario dal punto di vista nazionale...”. Por força dessa proposição que contém um princípio de integração dos fins econômica estatal, o que importa na responsabilidade pública dos empreendedores, na colaboração, institucionalmente assegurada, entre categoria profissional e econômica e a estruturação jurídica de órgãos que permitam a realização destes fins.

No que tange a evolução do Direito do Trabalho no Brasil é possível destacar que depois de abolida a escravidão e proclamada a República iniciou-se o período liberal do direito do trabalho, oportunidade em que mudou o quadro econômico social da Nação e com ele as leis que o devem regular (MORAES, 2004, p.102).

Apesar dos avanços no campo econômico e social, somente no ano de 1934 surge a primeira Constituição que abordou especificamente normas sobre o Direito do Trabalho, garantindo em seu texto a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de trabalho, proteção do trabalho do menor e da mulher, repouso semanal e férias anuais remuneradas.

No tocante a criação da Justiça do Trabalho no Brasil Amauri Mascara Nascimento (2001, p.70) ensina:

Somente em 1º de maio de 1939, com o decreto lei nº. 1.237, foi, finalmente, constituída a Justiça do Trabalho, instalada, oficialmente em 1º de Abril de 1941 e tendo como órgãos as Juntas, os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho, estes últimos alterados em 1946, para Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, passando de órgãos não-judiciais a órgãos integrantes do Poder Judiciário.

No dia 1 de maio de 1943, com o Decreto - lei nº. 5.452, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que reuniu as leis esparsas referente ao direito do trabalho existentes na época, não sendo propriamente um código, como outros ramos do direito possuíam, mas foi considerado um avanço, já que compilou a normas relacionadas às relações de trabalho em um único documento, facilitando sua aplicação.

A partir da Constituição de 1946, a qual foi avaliada como uma norma democrática passou a existir a participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade, direito a greve entre outros (MARTINS, 2007, p.10).

A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas previstos nas Constituições anteriores e passou a prever o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que havia criado pela Lei 5.107, de setembro de 1966.

Por fim, a Constituição Federal de 1988, promulgada em 05 de outubro de 1988, tratando dos “Direitos Sociais” (art. 6º), regula de forma particular a matéria pertinente ao Direito do Trabalho nos art.s. 7º a 11, tratando os direitos trabalhistas como Direitos sociais e Garantias Fundamentais.

É através desse resgate histórico que se percebe a intervenção do Estado, por meio do direito, nas relações de trabalho buscou aprimorá-las e garantir o bem-estar social, diante dos desequilíbrios que as más condições dos trabalhadores vinham causando na sociedade, principalmente na Revolução Industrial. Somente a partir deste momento é que o trabalhador começa a ser jurídica e economicamente resguardado e a lei passa a estabelecer normas mínimas sobre as condições de trabalho, as quais devem ser acatadas pelo empregador.

Desta feita, o Direito do Trabalho não poderia ocupar-se de outro objeto que não fosse às relações entre os empregados e empregadores, já que desde a sua origem ele procura proteger o trabalhador das arbitrariedades dos donos dos meios de produção.

Assim, o Direito do Trabalho pode ser conceituado como o ramo do direito que regula as relações entre o empregado e o empregador, com a característica fundamental, o trabalho subordinado, sendo este ligado a um conjunto de princípios, normas e instituições referentes à organização e produção do trabalho, dando enfoque fundamental na melhoria da condição social do trabalhador.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2003, p. 54), o Direito do Trabalho pode ser assim conceituado:

Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

Depreende-se deste conceito que apesar das formas de contratação de mão-de-obra ser muito mais ampla, o Direito do Trabalho vai regular de forma específica o trabalho subordinado, deixando para os outros ramos do direito as demais relações contratuais.

3 DOS PRINCÍPIOS INERENTES AO DIREITO DO TRABALHO E O PRINCÍPIO DO JUS POSTULANDI

Toda ciência social, assim como o Direito do Trabalho, tem sua base alicerçada num arcabouço de princípios, que são sustentáculo às normas e instituições inerentes ao ramo estudado, servindo de inspiração ao legislador, em sua atividade de elaboração de novas disposições, bem como ao juiz, como fonte integrativa e interpretativa. Nesse passo, convém lembrar a lição de Miguel Reale (2008, p. 285):

Princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis.

Celso Antônio Bandeira de Mello (1994, p. 451) discorrendo sobre a importância dos princípios no ordenamento jurídico pátrio afirmou:

Violar um princípio é muito mais grave do que transgredir uma norma. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa ingerência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra.

No Direito do Trabalho, o uso de princípios norteadores assume indiscutível importância prática, diante da origem relativamente recente, da falta de uma legislação adequada às incessantes mutações das relações trabalhistas, bem como da constante introdução ao sistema positivo pátrio de novos institutos, oriundos da criatividade do legislador nacional ou da adoção de instrumentos alienígenas e, ainda, da ratificação de tratados internacionais, a exemplo do recente tratado assinado pelo Brasil na reunião nº 100 da Organização Mundial do Trabalho que estende aos trabalhadores domésticos todos os direitos inerentes aos demais empregados.

Cumpra acrescentar ainda que a própria CLT em seu art. 8º permite a aplicação dos princípios de Direito do Trabalho como fonte de integração, ou seja, uma fonte supletiva da lacuna existente no ordenamento jurídico, demonstrando de forma inequívoca a importância dos princípios na aplicação do Direito do Trabalho ao caso concreto, veja:

Art. 8º da CLT As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito,

principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

A doutrina no que se refere ao Direito do Trabalho diverge quando ao número de princípios que devem orientar a sua aplicação, todavia, neste trabalho serão utilizados como base os ensinamentos do doutrinador uruguaio Américo Plá Rodrigues (2004, p. 61), vez que foi este quem mais discorreu sobre o tema.

Assim, segundo o eminente jurista, o direito do trabalho deve pautar-se, dentre outros, pelos seguintes princípios: princípio da irrenunciabilidade de direitos, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da realidade e princípio da proteção.

O princípio da irrenunciabilidade versa que é vedado ao empregado renunciar direitos assegurados pelo sistema jurídico trabalhista, encontrando substrato no art. 9º da CLT¹, segundo o qual são nulos de pleno direito os atos praticados para desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos celetistas.

O fundamento deste princípio está atrelado às noções de indisponibilidade, imperatividade das normas trabalhistas, normas de ordem pública (que limita à autonomia de vontade das partes durante o curso do pacto laboral) e vício de consentimento presumido, caso o empregado renuncie a qualquer direito reconhecido na legislação pátria.

A indisponibilidade de direitos pode ser absoluta, quando o direito enfocado estiver protegido por normas de interesse público, a exemplo da anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); ou relativa, quando permitir a transação do direito envolvido.

Ensina Yone Frediane (2011, p. 9) que indisponibilidade sob o aspecto individual é absoluta, enquanto sob o aspecto coletivo é relativa. Inobstante as discussões a respeito da matéria, em geral, permite-se a transação de direitos somente após a rescisão do contrato, pois, durante a relação, há presunção de que a vontade do empregado não tenha sido manifestada livremente.

A doutrina é pacífica em reconhecer que aplicação deste princípio decorre da necessidade de proteção do trabalhador, que poderia renunciar a direitos diante da coação de seu empregador, aplicando-se a presunção de vício de consentimento na vontade.

¹ Art. 9 da CLT – Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação.

Em decorrência da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, ocorre uma inversão, pois no direito comum, a autonomia é a regra, e a heteronomia, a exceção, enquanto no direito do trabalho a regra é a regulamentação heterônoma e a exceção, o acordo autônomo.

O princípio da continuidade da relação de emprego tem o objetivo de preservar o contrato de trabalho, fazendo com que se presuma ser a prazo indeterminado e se permita contratação a prazo certo apenas como exceção.

A importância desse princípio revela-se não apenas ao conferir segurança ao empregado durante a vigência do contrato de trabalho, atribuindo à relação de emprego a mais ampla duração, sob todos os aspectos, mas também na sua integração à empresa, favorecendo a qualidade do serviço prestado. Ratifica esse entendimento as lições de Mauricio Godinho Delgado (2008, p. 209):

(...) informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho de assegurar melhores condições – sob a ótica obreira – de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.

O fulcro legal que o embasa advém tanto da CLT quanto da Constituição Federal de 1988, ao prevê no art. 7^o a proteção da relação do emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa.

No que diz respeito ao princípio da irredutibilidade do salário, no estado brasileiro, foi elevado à norma constitucional, disciplinando em sua essência a impossibilidade de diminuição do salário.

A Constituição da República Federativa do Brasil dispõe no art. 7^o, VI:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Neste sentido, deverá ser entendido como elemento genérico que impede a subtração dos valores de natureza de subsistência do trabalhador³, ou seja, o salário, sem que haja previsão legal autorizando tal medida.

² Art. 7^o. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

(...)

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Discorrendo sobre o tema Maurício Godinho (2008, p. 207) explica que o princípio da intangibilidade também encontra desenvolvimentos, inclusive com denominações próprias, como o princípio da inalterabilidade contratual lesiva e o princípio da integralidade salarial, cujos objetivos estão pautados nas garantias contra práticas que prejudiquem seu efetivo montante e garantias contra interesses contrapostos de credores diversos, sejam do empregador, sejam do próprio empregado, respectivamente.

O princípio da primazia da realidade caracteriza-se pela prevalência das condições reais de trabalho frente as que foram pactuadas, já que muitas vezes as condições previstas no contrato de trabalho não se coadunam com as vivenciadas no dia a dia.

Em razão disso, na avaliação de certo documento pertinente à relação de emprego, deve-se verificar se ele corresponde ao ocorrido no plano dos fatos, pois deve prevalecer a verdade real⁴.

Por sua vez, o princípio da proteção é um dos princípios mais importante do Direito do Trabalho, já que ele abarca quase todos os outros, em face da impossibilidade de separar a noção de proteção das demais.

Esse princípio tem por escopo corrigir as desigualdades entre o empregador e o empregado, uma vez que este se encontra em nítida condição de inferioridade em relação ao primeiro, pois acaba submetendo-se a condições de trabalho muitas vezes degradantes como forma de proteção do emprego.

Discorrendo sobre o tema Vólia Bonfim (2009, p. 38) afirmar que o princípio da proteção ao trabalhador está caracterizado pela intensa intervenção estatal brasileira nas relações entre empregado e empregador, o que limita e muito a autonomia da vontade das partes, com a finalidade de resguardar os direitos do trabalhador.

A proteção almejada pelo princípio em epígrafe não se confunde com o objetivo de igualdade jurídica disciplinada pelo direito civil, ele apresenta um alcance maior, já que visa não apenas uma igualdade formal, mas também uma igualdade material em que se

³ Dada a finalidade prevista para o salário mínimo no art. 7º, IV, que deverá ser capaz de atender a: “suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social”. Entende-se como limitativo o termo “natureza alimentar”.

⁴ SUM-338 JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

protege uma das partes (o hipossuficiente) para alcançar uma igualdade verdadeira entre o empregado e o empregador.

Nesse passo, verificado que o fundamento da existência do princípio da proteção é a efetiva igualdade das partes, ainda que para isso seja necessária a criação de normas protetivas a uma delas, torna-se necessário verificar a forma de aplicação prática de tal princípio. Para Plá Rodrigues (2004, p. 62) a proteção se expressa de três formas distintas:

Regra in dubio pro operario: É o critério pelo qual o intérprete deve escolher, entre os vários sentidos possíveis da norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador. *Regra da norma mais favor:* Quando houver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja melhor ao empregado, ainda que hierarquicamente inferior. *Regra da condição mais benéfica:* Critério segundo o qual a aplicação de uma norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis do trabalhador.

O princípio *in dubio pro operário*, corolário ao princípio da proteção ao trabalhador, caracteriza-se pelo fato de que o intérprete do direito ao defrontar-se com duas interpretações possíveis deverá optar pela mais favorável ao empregado, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador e nem se trate de matéria probatória (direito processual do trabalho).

No que diz respeito ao princípio da condição mais benéfica⁵, verifica-se que esta diretriz interpretativa determina a prevalência das condições mais vantajosas ao empregado ajustadas no contrato de trabalho, no regulamento da empresa ou em norma coletiva, mesmo que sobrevenha norma jurídica imperativa e que determine menor proteção, uma vez que se aplica a teoria do direito adquirido do art. 5º, XXXVI da Constituição Federal de 1988⁶.

Por sua vez, o princípio da norma mais favorável caracteriza-se por ser um princípio, em virtude do qual, independente da sua hierarquização na escala das normas

⁵ Como exemplo prático da aplicação desta regra, pode-se citar:

Súmula 51 do TST: I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

Súmula 288 do TST A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito.

⁶ A regra da condição mais benéfica está consagrada na atual Constituição Brasileira, nos termos seguintes:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

...
XXXVI – a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

jurídicas aplicar-se-á a que for mais favorável ao trabalhador. Assim, havendo razoável interpretação de duas normas, deve-se optar por aquela mais vantajosa ao trabalhador.

Observa-se que princípio da proteção, assim como princípios decorrentes dos seus desdobramentos, não orienta somente o Direito do Trabalho, mas também o processo do trabalho, pois representa uma diretriz ao magistrado no momento de escolher a norma aplicável ao caso concreto, já que não basta aplicar a lei, deve-se buscar a proteção do empregado, em perfeita aplicação da igualdade substancial das partes, vez que apenas a igualdade jurídica não assegura a paridade das partes, seja nas relações de direito material seja nas relações de direito processual.

Ainda no âmbito do Processo do Trabalho, pode-se observar a incidência do princípio da proteção, por exemplo, quando da não incidência de custas processuais, ao se tratar de empregado beneficiário da Justiça Gratuita, nos moldes do art. 790 da CLT.

Por fim, dentro os vários princípios que norteiam o processo do trabalho, o princípio do *jus postulandi*, objeto do trabalho em epígrafe, consubstancia como importante instrumento concedido às partes, empregado e empregador, de postular e defender pessoalmente seus direitos, na seara trabalhista, independentemente da assistência dos profissionais do direito, devendo ser destacado que esta faculdade não alcança recurso endereçado ao Tribunal Superior Trabalho, além de outras ações específicas, conforme será explicado mais adiante.

4 A SISTEMÁTICA PROCESSUAL BRASILEIRA

Antes de tratar de forma específica na abordagem sobre processo na Justiça do Trabalho, faz-se necessário fazer uma sucinta explanação sobre a sistemática processual brasileira, para facilitar o entendimento das peculiaridades do processo trabalhista.

O Estado tem o poder-dever de prestar a tutela jurisdicional, isto é, de dirimir os conflitos de interesses e preservar a paz social, dá-se a essa função o nome de jurisdição, que nas palavras do renomado jurista Chiovenda (2002, p. 8-9) significa:

A função do Estado que tem por escopo a atuação da vontade concreta da lei por meio da substituição, pela atividade de órgãos públicos, da atividade de particulares ou de outros órgãos públicos, já no afirmar a existência da vontade da lei, já no torná-la, praticamente, efetiva.

Verifica-se, todavia, que a função jurisdicional do Estado tem como principal característica a inércia, ou seja, o Estado-Juiz só pode agir quando o interessado provocá-lo por meio da ação, que é conceituada por Theodoro Júnior (2003, p. 510), como direito a um pronunciamento estatal que solucione o litígio, fazendo desaparecer a incerteza ou a insegurança gerada pelo conflito de interesses, pouco importando qual seja a solução pelo juiz.

Assim, surgindo um conflito de interesses pode a parte requerer a tutela jurisdicional específica por meio da ação, cabendo ao juiz aplicar a lei ao caso concreto. No entanto, a escolha da legislação aplicável, não se dá de forma aleatória, mas por meio de um processo, com procedimentos previamente previstos em lei, como forma de assegurar as partes o contraditório e a ampla defesa.

Dessa forma, o processo apresenta-se como uma relação jurídica que se estabelece entre as partes e o juiz e se desenvolve, através de sucessivos atos, de seus sujeitos, até o provimento final destinado a dar solução ao litígio.

Cumprido destacar que o processo inicia-se com a propositura da ação, momento em que deverão estar presentes os requisitos da ação, quais sejam: capacidade *ad causam*, possibilidade jurídica do pedido e interesse de agir.

A prestação jurisdicional pode ser posta à disposição da parte, além das condições da ação, subordina-se ao estabelecimento válido da relação processual, que só será efetivo quando se observarem certos requisitos formais e materiais, que recebem, doutrinariamente, a denominação de pressupostos processuais, quais sejam: capacidade postulatória; petição

inicial apta; competência do juízo; imparcialidade do juiz; capacidade processual e citação válida (LEITE, 2007, p. 317-318).

A distribuição da ação marca o início do processo quando há mais de uma vara, ou seja, mais de um juiz com igual competência. Diferentemente, nas comarcas em que haja um só juízo, ou, embora sendo mais de um, a competência de cada qual seja exclusiva, o ato inicial da formação do processo se completa com o despacho apostado pelo juiz à petição inicial.

É relevante que, após o despacho ou a distribuição da petição inicial, o autor providencie para que o mandado de citação seja expedido, citando-se o demandado. O prazo, para tanto, é de 10 (dez) dias, podendo ser prorrogado de ofício pelo juiz (artigos 219, §§2º e 3º), não sendo efetuada a citação tem-se como consequência, a extinção do processo sem julgamento de mérito (art. 265, IV).

A relação processual se estabelece com o objetivo de compor ou solucionar a lide. Quando essa meta é alcançada, diz-se que o processo se extinguiu com julgamento do mérito (art. 269), tendo resolvido o litígio por meio da prestação jurisdicional. Se, no entanto, termina de modo anormal, sem decidir a causa, fala-se que seu desfecho foi sem julgamento de mérito (art. 267).

O Código agrupa as causas de extinção do processo sem julgamento de em três categorias: a) os pressupostos processuais positivos (que compreendem os requisitos para a constituição de uma relação processual válida, ou seja, com viabilidade de desenvolver-se regularmente); b) as condições da ação (como parcela que se destaca do mérito e imune à coisa julgada), e c) os pressupostos negativos, impeditivos do julgamento do mérito (circunstâncias alheias à relação processual, como a litispendência, a coisa julgada, a perempção, a caução, o depósito prévio da custas, o abandono da causa, e a desistência da ação).

Por outro lado, caso, depois de examinadas as alegações, a prova produzida e o direito das partes encontra uma solução, aprecia-se o pedido feito na ação, pode-se dizer que ocorreu a extinção do processo com resolução do mérito, pondo-se fim à lide.

Ao contrário da sentença prolatada nos casos do art. 267 do CPC, a proferida nas situações elencadas pela norma do art. 269 é de mérito, sendo atingida pela coisa julgada.

Pode acontecer que o juiz profira ato judicial examinando uma das matérias enumeradas no artigo 269. Nesse caso, argumenta o autor, o ato só será sentença, dentro do sistema do CPC, se tiver aptidão para extinguir o processo.

4.1 O PROCESSO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Depreende-se da leitura dos primeiros capítulos deste trabalho, que o Direito do Trabalho surge para proteger os trabalhadores diante dos desmandos cometidos pelos empregadores, nas relações de emprego cada vez mais complexas em virtude dos avanços sócio-econômicos que vem passando a sociedade contemporânea.

Em decorrência das particularidades do Direito do Trabalho, muitos países passaram, assim como o Brasil, a ter uma justiça especializada para tratar das relações de emprego, haja vista as diferenças existentes entre as normas do direito comum e do direito do trabalho, bem como das normas processuais que regem o processo do trabalho. Compartilha desse entendimento João Alves de Almeida Neto (2003, p. 3):

Devido a Revolução Industrial a massa proletariada estava sendo muito explorada e no sentido de tentar amenizar esta desigualdade existente, o Direito do Trabalho e Processual do Trabalho resguardou empregado em favor do empregador, tratando-os de forma desigual, favorecendo o hipossuficiente econômico, para isso foram inventados alguns institutos processuais trabalhistas, dentre o qual, o *jus postulandi* pessoal das partes.

Preliminarmente, cumpre destacar que a competência da Justiça do Trabalho está disciplinada na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 114, *in verbis*:

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

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

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.

Por meio de uma leitura atenta, pode-se verificar que a Justiça Laboral não aprecia somente ações oriundas da relação de emprego – que pressupõe a existência dos requisitos da subordinação, não eventualidade, *intuitu persae* em relação ao empregado e onerosidade – mas qualquer demanda que se origine da relação de trabalho. Neste ponto faz-se necessário

destacar que a capacidade de acompanhar suas demandas pessoalmente aplica-se somente as partes de uma relação de emprego, devendo as partes nos demais casos está assistidos por advogado legalmente habilitado, conforme será demonstrado mais adiante neste trabalho.

As disposições referentes ao processo na Justiça do Trabalho estão elencadas na CLT, aplicando-se as normas da legislação processual comum⁷ somente em caso de omissão desta consolidação e ainda se houver compatibilidade material com as normas de proteção do trabalhador.

Nesse caminhar, como o *jus postulandi*, objeto de estudo deste trabalho, está diretamente relacionado com as normas processuais, faz-se necessário uma explanação breve como se dá o processo na Justiça do Trabalho, até para se analisar de forma crítica a pertinência deste instituto no direito pátrio.

Assim como no direito processual comum, o processo na Justiça Laboral inicia-se com a apresentação da reclamação trabalhista, que poderá ser escrita ou verbal, devendo conter a exposição sucinta dos fatos objeto de litígio e o pedido da reclamante, além dos outros requisitos estabelecidos no art. 840⁸, não havendo necessidade de exposição de fundamentos jurídicos nem de pedido de citação.

Embora mais simples, é necessário, para que o processo não seja extinto que estejam presentes todas as condições da ação na reclamação trabalhista, quais sejam: possibilidade jurídica do pedido, interesse de agir e legitimidade da parte. Colhe-se dos ensinamentos de Carlos Henrique Bezerra Leite (2007, p. 296):

Já foi dito que o direito de ação, embora autônomo e abstrato, não é incondicionado. Pelo contrário, para o exercício válido do direito de ação é condição necessária que o autor satisfaça determinadas condições ou requisitos, sem os quais não poderá obter o pronunciamento judicial acerca de sua pretensão deduzida em juízo, aqui entendida no sentido de mérito, lide ou pedido. Tanto é assim que o direito positivo brasileiro determina que o juiz deve extinguir o processo sem julgamento do mérito “quando não concorrer qualquer das condições da ação, como possibilidade jurídica do pedido, a legitimidade das partes e o interesse processual.

No que diz respeito a legitimidade da parte, cumpre destacar que somente o titular dos interesses em conflito podem figurar num dos pólos jurídicos da ação, assim a

⁷ Art. 769. Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste título.

⁸ Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º - 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 de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º - Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior.

legitimação ativa caberá ao titular do interesse afirmado na pretensão, enquanto a legitimação passiva ao titular do interesse que se opõe ou resiste à pretensão.

É importante ressaltar que, a parte ao intentar uma reclamação trabalhista deve está atentar aos pressupostos processuais - requisitos para que o processo tenha seu curso normal dando ensejo a uma sentença de mérito, ou seja, caso algum desses pressupostos não seja observado o processo será extinto sem julgamento do mérito – que se subdivide em de existência e de validade do processo.

Dentre os pressupostos processuais a capacidade processual Consiste na aptidão de participar da relação processual, em nome próprio ou alheio. Como regra geral, a capacidade que se exige da parte para o processo é a mesma que se reclama para os atos da vida civil, ou seja, é aquela para a prática dos atos jurídicos de direito material que estão disciplinadas no Código Civil, nos artigos 3º ao 5º⁹, devendo os relativamente incapazes ser assistidos e os absolutamente incapazes representados em juízo por seus representantes legais, nos termos da legislação processual.

Feitas estas observações, faz-se necessário fazer uma distinção entre a capacidade processual e a capacidade postulatória, já que aquela, conforme já explicado, é aptidão para estar em juízo pessoalmente sem a necessidade de representação, enquanto esta é a aptidão para realizar os atos do processo de maneira eficaz, a qual no direito Brasileiro compete somente aos advogados, salvo as exceções legais, tal como, o *jus postulandi*.

Pode-se acrescentar que os conceitos legais de capacidade processual e capacidade postulatória estão previstos, respectivamente, nos artigos 7º e 36 do Código de Processo Civil, *in verbis*:

Art. 7º. Toda pessoa que se acha no exercício dos seus direitos tem capacidade para estar em juízo.

⁹ Art. 3º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil:

I - os menores de dezesseis anos;

II - os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos;

III - os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade.

Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de os exercer:

I - os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos;

II - os ébrios habituais, os viciados em tóxicos, e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido;

III - os excepcionais, sem desenvolvimento mental completo;

IV - os pródigos.

Parágrafo único. A capacidade dos índios será regulada por legislação especial.

Art. 5º A menoridade cessa aos dezoito anos completos, quando a pessoa fica habilitada à prática de todos os atos da vida civil.

Art. 36. A parte será representada em juízo por advogado legalmente habilitado. Ser-lhe-á lícito, no entanto, postular em causa própria, quando tiver habilitação legal ou, não a tendo, no caso de falta de advogado no lugar ou recusa ou impedimento dos que houver.

Recebida a reclamação, o escrivão notificará o reclamado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas para comparecer em audiência¹⁰, que será a primeira desimpedida no prazo de 5 (cinco) dias. Em audiência, o juiz esclarecerá as partes sobre os benefícios da conciliação, caso não seja possível, o reclamado apresentará contestação oral ou por escrito, em seguida o juiz, caso julgue necessário ou a requerimento das partes, ouvirá reclamante e reclamado sobre os fatos objeto do litígio, as testemunhas, peritos e assistentes técnicos. Terminada a instrução, as partes fazem suas alegações orais, no prazo de 10 (dez) minutos cada uma, e o juiz prolatará a sentença de mérito¹¹.

No que diz respeito à classificação das ações individuais trabalhistas, estas podem ser divididas em ações de conhecimento, executórias e cautelares. Por sua vez as ações de conhecimento se subdividem em: condenatórias, constitutivas e declaratórias. Explica Carlos Henrique Bezerra Leite (2007, p. 291):

As ações de conhecimento são aquelas em que o autor invoca a jurisdição, visando à obtenção de uma sentença que ponha termo a lide. Nestas ações é necessário o conhecimento da matéria pelo juiz por meio de um procedimento regular, porque as partes não lhe oferecem desde o início todo o material que lhe permitiria emitir desde logo uma decisão que acolhesse ou rejeitasse a pretensão deduzida pelas partes em juízo.

No concerne às ações condenatórias, verifica-se que são aquelas em que se busca a obtenção de um título judicial, assegurando o direito material pretendido, por exemplo, quando a reclamante pleiteia o pagamento de horas extras.

As ações constitutivas são aquelas que visam à modificação, criação ou extinção de uma relação jurídica, de maneira que nessas ações as sentenças não criam direitos novos,

¹⁰ Art. 841 - Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência do julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias.

§ 1º - A notificação será feita em registro postal com franquia. Se o reclamado criar embaraços ao seu recebimento ou não for encontrado, far-se-á a notificação por edital, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Junta ou Juízo.

§ 2º - O reclamante será notificado no ato da apresentação da reclamação ou na forma do parágrafo anterior.

¹¹ Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

restringe-se somente a distinguir o direito preexistente, o qual só se torna efetivado com a intervenção judicial (LEITE, 2007, p. 292).

Já as ações declaratórias são aquelas que visam tão somente o reconhecimento ou não de uma relação jurídica, como ocorre, por exemplo, quando o reclamante pede o reconhecimento do vínculo de emprego sem requerer qualquer pagamento de verbas trabalhistas; ou a falsidade ou veracidade de um documento.

As ações executórias constituem o meio pelo qual o vencedor da demanda, ou seja, o credor da obrigação reconhecida na sentença pode pedir a efetivação, a realização prática da sanção prevista no título executivo judicial, fala-se assim em ação de execução forçada ou ação de execução de sentença (LEITE, 2007, p. 293).

Por sua vez, as ações cautelares tendem à concessão a certo indivíduo de uma providência jurisdicional acautelatória de cunho processual, visando ser aceitável a propositura de futura ação principal, na qual será debatido o mérito da questão (MARTINS, 2004, p. 240).

Por fim, verifica-se que o processo na Justiça do Trabalho – cujo autor detém a capacidade postulatória e pode individualmente apresentar Reclamação Trabalhista - apesar de mais simples e célere, ainda apresenta procedimento complexos que podem colocar em desvantagem a parte, quando esta não tiver assistido por um advogado.

5 O *JUS POSTULANDI* NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O *jus postulandi* não é uma criação do direito moderno, haja vista que é apenas um desdobramento do que aconteceu na Antiguidade Clássica, em que nunca foi obrigatória a presença do advogado. Assim, do ponto de vista histórico, o *jus postulandi* sempre existiu, embora tenha tido uma perspectiva mais ampla na Antiguidade do que hodiernamente.

Explica o desembargador Antônio Álvares da Silva (2010, p. 5) que, no oriente, o direito era constituído pelas próprias comunidades, que estabeleciam as regras de sua autogovernança. Era a chamada "justiça do cádi", designando a justiça local, criada pelas necessidades da comunidade, em que as controvérsias eram julgadas por "conselho de anciãos", que simbolizava a experiência acumulada da vivência coletiva.

No ocidente, em Atenas, no período clássico, não havia burocracia institucionalizada, vez que os juízes eram leigos e as decisões se praticavam coletivamente como num júri popular, composto de pessoas de diferentes classes sociais, podendo o cidadão comparecer a qualquer tribunal para defender os seus interesses, sem a assistência de nenhum profissional habilitado.

Somente no baixo império, a profissão da advocacia foi regulamentada por Justiniano, reunindo os advogados numa instituição coletiva chamada de *ordo*. Verifica-se, todavia, que as funções dos juristas romanos não eram iguais as dos advogados da atualidade, tendo em vista que não praticavam diretamente o discurso forense, a não ser em casos excepcionais, sendo materialmente conselheiros jurídicos

A organização e regulamentação da profissão do advogado somente ocorreram no período da modernidade, fato que nos leva a concluir que o *jus postulandi* não tem sua gênese como uma exceção, ou uma faculdade prevista apenas em situações excepcionais, mas sim ligada diretamente à idéia de defesa dos direitos em juízo, já que desde os primórdios as partes compareciam pessoalmente em juízo.

Com o advento da Revolução Industrial, conforme já delineado no primeiro capítulo, surgiram novas relações de emprego que expunham os empregados a condições de trabalho degradantes, o que acabou gerando muitas insatisfações e revoltas dos obreiros. Em decorrência desses fatores, busca-se, na época, proteger a emprego dos desmandos cometidos pelos empregadores outorgando-lhes alguns instrumentos de defesa, dentre eles, o *jus postulandi*.

No Brasil a instituição do *jus postulandi* teve sua origem no início dos anos 30 na gestão do presidente Getúlio Vargas, que assegurava aos empregados sindicalizados a

faculdade de postular perante Juntas de Conciliação e Julgamento. Discorrendo sobre o tema Silvio Henrique Lemos (2008, p. 2) explica como se deu a introdução deste instituto no ordenamento pátrio:

Ao assumir o poder, dada sua política de características populistas e paternalistas voltadas ao trabalhador, Getúlio Vargas, no início da década de 30, criou o Ministério do Trabalho. Na tentativa de buscar solução para os conflitos trabalhistas, o governo provisório de Vargas instituiu as Comissões Mistas de Conciliação para os conflitos coletivos e as Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ) para os individuais. As Comissões Mistas eram somente órgãos conciliadores, sem poder impositivo. Já as JCJs eram órgãos administrativos, sem caráter jurisdicional, mas que podiam impor a solução do conflito sobre os litigantes, sendo compostas de representantes indicados pelos sindicatos. Não tinham, contudo, atribuição para executar suas decisões, o que ficava a cargo dos Procuradores do Departamento Nacional do Trabalho (DNT), que iniciavam a execução junto à Justiça Comum. Aos empregados sindicalizados era possível fazer uso do *Jus Postulandi* perante as Juntas. Isso para fomentar a sindicalização dos trabalhadores. Os demais deveriam levar a suas demandas à apreciação da Justiça Comum, procedimento mais complexo.

Posteriormente, com o *jus postulandi* foi disciplinado através do Decreto nº 1.237 baixado pelo Presidente Getúlio Vargas, em 2 de maio de 1939, que em seu artigo 42 previa que: O reclamante e o reclamado deverão comparecer pessoalmente à audiência, sem prejuízo do patrocínio de sindicato ou de advogado, provisionado ou solicitador, inscritos na Ordem dos Advogados¹².

Depois houve a promulgação do Decreto Lei nº. 6.596 de 12 de dezembro de 1940, que regulamentou a Justiça do Trabalho, confirmando essa livre capacidade postulatória das partes, conforme artigo 90: Os empregados e empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.

Por último, o Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, estabeleceu a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (BRASIL, 2011, p. 741), que nos seus artigos 791 e 839 acolheu o preceito adotado anteriormente, e manteve o *jus postulandi* na legislação atual e vigente, *in verbis*:

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

(...)

Art. 839 - A reclamação poderá ser apresentada:

¹² A previsão inicial do *jus postulandi* não estava ligada ao processo judicial, até porque, neste momento histórico ainda não havia sido criada a Justiça Especializada do Trabalho, estando as demandas trabalhistas, ainda sendo julgadas na Justiça Comum. A possibilidade de postulação pessoal de empregados estava ligada as Juntas de Conciliação e Julgamento, órgãos administrativos que apreciavam e julgavam as demandas trabalhistas dos empregados sindicalizados.

a) pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classes.

Os dispositivos citados acima autorizaram o exercício do direito de ação sem a assistência de um advogado no âmbito trabalhista. Sérgio Pinto Martins (2004, p. 421) discorrendo sobre o tema explica que no processo do trabalho, *jus postulandi* é o direito que a pessoa tem de estar em juízo, praticando pessoalmente todos os atos autorizados para o exercício do direito de ação, independentemente do patrocínio de advogado. Ratificando esse entendimento de João Alves de Almeida Neto (2003, p. 3):

O *jus postulandi* pessoal das partes é a faculdade de demandar ou defender-se sem intermediação de advogado, outorgada às partes, no processo do trabalho, ou seja, "a capacidade das partes de requerer em juízo", porém tal faculdade foge a regra geral do Processo Civil, segundo a qual, as partes, em juízo, não podem requerer pessoalmente seus direitos, devendo sempre fazê-lo através de advogado.

Neste mesmo sentido, a doutrina considera o *jus postulandi* como um princípio de Direito Processual do Trabalho que surgiu como elemento facilitador do acesso do trabalhador ao órgão estatal responsável pela proteção de seus direitos trabalhistas, visto que sempre foi a parte mais frágil na relação jurídica laboral.

Cumprе ressaltar que essa capacidade de postulação pessoal só é conferida aos empregados e empregadores, em decorrência de uma relação de emprego, não sendo estendida as demais relações trabalhistas, apesar destas ações também serem processadas e julgadas na Justiça do Trabalho. Ratificando este entendimento Bezerra Leite (2007, p. 376) assim dispõe:

Pode-se dizer que se os sujeitos da lide não forem empregados ou empregadores não poderão, em tese, exercer o *Jus postulandi*, já, para as ações trabalhistas não originárias da relação de emprego a representação das partes por causídico passará a ser imprescindível. Esse é o entendimento do TST, como se infere dos arts. 3º, § 3º e 5º da IN 27/2005 que dispõe sobre o procedimento a ser ressaltado nos processos instaurados após a EC nº. 45/2004.

Ademais, tendo em vista que, em tese, o empregado só procura a justiça do trabalho após o despedimento – às vezes com medo de sofrer represálias durante o pacto laboral -, bem como que nesta ocasião àquele se encontra em dificuldade financeira, a oportunidade concedida por nosso ordenamento de litigar sem a assistência de um profissional do direito eleva-se de grande valia, sob pena do cerceamento do acesso à justiça.

Distintamente do Processo Civil, que através do artigo 36 do Código de Processo Civil¹³ institui a obrigatoriedade e reconhece o advogado como único detentor de capacidade postulatória, o Processo do Trabalho através do princípio em questão estabelece uma possibilidade para que as partes sejam representadas, dependendo unicamente de sua vontade pleitear causa própria em juízo. O grande conflito no campo doutrinário se deve ao fato do legislador não ter fixado limites a esse princípio, surgindo então grande divergência no que concerne a amplitude que pode ser dada ao *jus postulandi*.

Com relação aos honorários advocatícios, Mário Antônio Lobato de Paiva salienta (2000, p. 577) que o *jus postulandi* traz muitas implicações no mundo jurídico, já que no final dos processos não há o pagamento de honorários advocatícios à parte vencedora, bem como estes são indevidos no processo trabalhista, tanto a favor do autor como do réu e a CLT não os disciplina, de maneira que as leis específicas só os prevêm para a assistência judiciária. (CLT art. 789).

5.1 O *JUS POSTULANDI* EM OUTROS PAÍSES

O *jus postulandi* não é um instituto previsto apenas no direito brasileiro, como também em outros países. E o estudo de sua aplicação em outras Nações traz uma visão ampla de como a Justiça do Trabalho vem acompanhando as mudanças ocorridas na atualidade, assim como se dá a proteção do empregado no cenário internacional.

No direito alemão, qualquer parte pode postular em juízo no processo do trabalho, facultando-se ainda a parte a assistência por meio do sindicato, desde que haja neste último caso, procuração específica ou previsão expressa no estatuto que constituiu a referida entidade.

O direito processual do trabalho alemão além de facultar as partes a capacidade postulatória pessoal, também garante que caso a parte recorra da decisão que o juiz que revisar o processo em segundo grau, verifique que estão presentes os requisitos legais, deverá de ofício submeter à matéria exclusivamente jurídica ao Tribunal Superior do Trabalho Alemão¹⁴.

¹³ Art. 36 do CPC – A parte será representada em juízo por advogado legalmente habilitado. Ser-lhe-á lícito, no entanto, postular em causa própria, quando tiver habilitação legal ou, não a tendo, no caso de falta de advogado no lugar ou recusa ou impedimento dos que houver

¹⁴ O recurso de matéria exclusivamente jurídica alemão assemelha-se ao recurso de revista do direito brasileiro, já que ambos são manejados apenas para apreciar matéria de direito, sem qualquer análise dos fatos do processo.

Em Portugal, também existe a possibilidade de postulação pessoal, nos moldes estabelecidos no direito pátrio, estando disciplinado nos artigos 1 e 2 do Código de Processo do Trabalho de Portugal.

Outro exemplo é a Espanha que prevê de forma expressa e delimitada a aplicação do *jus postulandi*, no artigo 18 da Lei de procedimentos laborais, *in verbis*:

Artículo 18

1. Las partes podrán comparecer por sí mismas o conferir su representación a Procurador, Graduado Social colegiado o a cualquier persona que se encuentre en El pleno ejercicio de sus derechos civiles. La representación podrá conferirse mediante poder otorgado por comparecencia ante Secretario judicial o por escritura pública.
2. En el caso de otorgarse la representación a Abogado deberán seguirse los trámites previstos en el artículo 21.3 de esta Ley.¹⁵

Da mesma forma, a Lei Federal do Trabalho mexicana dispõe, em seu artigo 375 que Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato¹⁶.

Discorrendo sobre o tema, o desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região, Antônio Álvares da Silva (2010, p. 10) cita outros países que garantem aos empregados e empregadores o direito de postular pessoalmente na Justiça do Trabalho:

Na França, perante a jurisdição dos Conseil dês Prud'hommes, as partes podem fazer-se representar por empregados ou empregadores da mesma categoria profissional ou econômica, por delegados das organizações sindicais e, ainda, voluntariamente por advogado.

No livro *European Labour Courts: Current Issues*, em que se examinam aspectos processuais e técnicos das ações sobre dispensa de empregados em sete países (Dinamarca, Finlândia, Alemanha, Israel, Noruega, Espanha, Suécia e Reino Unidos), vê-se que as partes reclamam pessoalmente ou são representadas por organizações sindicais. Em nenhuma se menciona a necessidade obrigatória do advogado.

A previsão do *jus postulandi* nos diversos países citados, mostra a sua importância no mundo, assim como da preocupação internacional de proteger o trabalhador contra os

¹⁵ Tradução: Artigo 18

1. As partes poderão comparecer pessoalmente ou conferir a sua representação a Procurador, graduado social colegiado ou a qualquer pessoal que se encontre em pleno exercício de seus direitos civis. A representação poderá ser conferida mediante o comparecimento a Secretária judicial pó por escritura pública.

2. Em caso de se outorgar a representação a advogado deverá seguir-se os tramites previstos no art. 21.3 desta lei.

¹⁶ Tradução: Os sindicatos representam seus membros na defesa de seus direitos individuais que lhes correspondam, sem prejuízo dos trabalhadores intervirem diretamente, cessando no caso de petição do trabalhador, a intervenção do sindicato.

desmandos cometidos pelos empregadores, durante a relação de trabalho. Além disso, a justificativa de previsão deste instituto está ligada a idéia do acesso à justiça, que constitui na maior parte dos países um direito fundamental.

Além disso, Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) também garante a possibilidade a qualquer pessoa o *jus postulandi* para defesa dos seus direitos. Neste sentido, o art. 8º deste Pacto, assim dispõe:

1. Toda pessoa terá o direito de ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou Tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido anteriormente por lei, na apuração de qualquer acusação penal formulada contra ela, ou na determinação de seus direitos e obrigações de caráter civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer outra natureza.
2. Toda pessoa acusada de um delito tem direito a que se presuma sua inocência, enquanto não for legalmente comprovada sua culpa. Durante o processo, toda pessoa tem direito, em plena igualdade, às seguintes garantias mínimas:
 - a) direito do acusado de ser assistido gratuitamente por um tradutor ou intérprete, caso não compreenda ou não fale a língua do juízo ou tribunal;
 - b) comunicação prévia e pormenorizada ao acusado da acusação formulada;
 - c) concessão ao acusado do tempo e dos meios necessários à preparação de sua defesa;
 - d) direito do acusado de defender-se pessoalmente ou de ser assistido por um defensor de sua escolha e de comunicar-se, livremente e em particular, com seu defensor;
 - e) direito irrenunciável de ser assistido por um defensor proporcionado pelo Estado, remunerado ou não, segundo a legislação interna, se o acusado não se defender ele próprio, nem nomear defensor dentro do prazo estabelecido pela lei; (os grifos não são do original)
 - f) direito da defesa de inquirir as testemunhas presentes no Tribunal e de obter o comparecimento, como testemunhas ou peritos, de outras pessoas que possam lançar luz sobre os fatos;
 - g) direito de não ser obrigada a depor contra si mesma, nem a confessar-se culpada;
 - e
 - h) direito de recorrer da sentença a juiz ou tribunal superior.
3. A confissão do acusado só é válida se feita sem coação de nenhuma natureza.
4. O acusado absolvido por sentença transitada em julgado não poderá ser submetido a novo processo pelos mesmos fatos.
5. O processo penal deve ser público, salvo no que for necessário para preservar os interesses da justiça. (grifo nosso)

Depreende-se das disposições deste tratado internacional que a postulação pessoal é uma garantia prevista não apenas nas legislações internas de cada país, mas uma dependência das normatizações internacionais, que versam sobre direitos humanos.

6 O *JUS POSTULANDI* E O CONFLITO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE

O direito é preparado de acordo com o modelo fático, ou seja, em consonância com a problemática social que se desenrola, já que deve atender aos anseios da sociedade para a qual foi criado. Assim, a sucessão de leis é ato de rotina na vida do direito, já que depois de certo tempo a lei se revela imprópria para novas adaptações e a sua substituição por outra lei passa a ser um imperativo, sob pena desta lei torna-se anacrônica.

A perda da vigência pode ocorrer pela revogação por outra lei, decurso do tempo e o desuso (modalidade que muitos doutrinadores não aceitam). No direito brasileiro, conforme dispõe o art. 2º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (BRASIL, 2012, p. 252), vigoram os seguintes preceitos quanto à revogação:

Art. 2º. Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue.

§ 1º A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando esteja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior.

§ 2º a lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior.

§ 3º Salvo disposição em contrário, a lei revogada não se restaura por ter a lei revogada perdido a vigência. (grifos nossos).

Fazendo uma análise da Consolidação das Leis do Trabalho que foi promulgada em 1º de maio de 1943 com o dispositivo normativo supracitado, bem como um confronto com o Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil, muitos doutrinadores vêm defendendo justamente que houve a revogação do *jus postulandi*, e qualquer execução diversa daquela prevista na Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, estaria depreciando inteiramente as bases de comparação utilizadas para a solvência de conflitos entre as normas, que já estão fixados e reconhecidas há muitos anos.

6.1 A INDISPENSABILIDADE DO ADVOGADO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil descreve o advogado como sendo o bacharel em direito, inscrito no quadro de advogados da OAB, o qual cumpre o papel de postulação ao Poder Judiciário, como representante judicial de seus clientes e atividades de consultoria e assessoria em matérias jurídicas.

São advogados todos os que amparam os interesses das partes, sejam elas quais forem, mesmo quando recompensados pelos cofres públicos (advogados estatais, defensores público), ou seja, são os representantes imprescindíveis, que atuam em nome das partes e no interesse da administração pública. Neste sentido, Nelson Nery (1994, p. 52) discorre discorrendo sobre a postulação em juízo assim dispõe:

O profissional regularmente inscrito no quadro da OAB tem capacidade postulatória (CPC 36; EOAB 8º, 1º e seguintes). Também o membro do MP tem capacidade postulatória tanto no processo penal quanto no processo civil, para ajuizar ação penal e ACP (CF 129 III; CPC 81; LACP 5º; CDC 82 I; ECA 210 I). No juizado de pequenas causas há dispensa da capacidade postulatória para o ajuizamento da pretensão (LPC 9º caput), sendo exigível apenas para subscrever eventual recurso (LPC 41 § 2º). Na justiça do trabalho o empregado pode reclamar pessoalmente, sem necessidade de advogado (CLT 791 caput). Também não se exige capacidade postulatória para a impetração de HC (CPP 654 caput; EOAB 1º § 1º). Em MS, as informações devem ser prestadas pessoalmente pela autoridade coatora, que é a parte passiva legítima, não se admitindo sejam subscritas somente por procurador (RF 302/164; Meireles, MS, 42)

Nas palavras dos juristas Ada Pellegrini e Cândido de Rangel (1995, p. 216) “o advogado aparece como integrante da categoria dos juristas, tendo perante a sociedade a sua função específica e participando, ao lado dos demais, do trabalho de promover a observância da ordem jurídica e o acesso dos seus clientes à ordem jurídica.”

O princípio da indispensabilidade do advogado não foi inserido na Constituição como favor corporativo aos advogados ou para reserva de mercado profissional, sua *ratio* é de evidente ordem pública e de acentuado interesse social, como instrumento de garantia de efetivação da cidadania, sendo uma garantia da parte e não do profissional. Destacando as funções do advogado na sociedade brasileira, Éderson Garin Porto (2008) assim dispõe:

Na sociedade brasileira, pelas contradições e características socioeconômicas e políticas que apresenta, o causídico exerce, dentre outras tantas, as funções de postular direitos e defender a Constituição, a ordem pública do Estado Democrático de Direito, os direitos humanos, a justiça social, e pugnar pela boa aplicação das leis, pela rápida administração da Justiça e pelo aperfeiçoamento da cultura e das instituições jurídicas, consoante se extrai do artigo 44 do Estatuto da Ordem dos Advogados - Lei n° 8.906/90.

O advogado aparece como sendo uma peça integrante da organização judicial, como um órgão intermediário entre o juiz e a parte, na qual o interesse privado de alcançar uma sentença favorável e o interesse público de obter uma sentença justa se ajustam e se acordam, razão pela qual sua função é indispensável ao Estado.

O ato da postulação pode ser acentuado como ato de solicitar ou exigir a prestação jurisdicional do Estado, o que determina qualificação técnica, razão pela qual a promove inicialmente o advogado em nome de seu cliente, função tradicional historicamente confiada à advocacia, já que o advogado tem o monopólio da assistência e da representação das partes em juízo, tendo em vista que nenhuma pessoa pode postular em juízo sem a assistência de um advogado, a quem cabe o exercício do *jus postulandi*.

É certo que no ordenamento jurídico brasileiro são três os figurantes imprescindíveis a administração da justiça: o advogado, o juiz e o promotor, de maneira que o primeiro postula, o segundo julga e o terceiro fiscaliza a aplicação da lei, sendo que cada um desempenha seu papel de modo paritário, podendo-se dizer metaforicamente que o juiz simboliza o Estado, o promotor a lei, o advogado o povo e todos os demais são auxiliares coadjuvantes.

Maria Sylvia Zanella Di Pietro (1993, p. 315), analisando o princípio da isonomia assegurado pela Constituição, coloca magistralmente, a função do advogado no seu devido lugar dizendo que:

O juiz, promotor e advogado (público ou privado) formam um tripé sem o qual não funciona a Justiça; promotor e procurador atuam como partes no processo; ambos defendem o princípio da legalidade, emitindo pareceres nos processos judicial e administrativo, respectivamente, sendo obrigados a mesma imparcialidade com que o juiz aplica a lei aos casos concretos. O promotor defende a sociedade, o procurador defende o Estado, o defensor público defende o pobre. No entanto, o grande ponto comum é o fato de corresponderem todas elas a carreiras jurídicas, cabendo a todos os seus integrantes, por meios institucionais diversos, a tutela do direito. Não é por outra razão que a Constituição colocou, no mesmo Título, a Justiça e as funções essenciais.

A participação do advogado, ao lado da parte, responde também a um interesse público, tendo em vista que ao favorecer a parte, pelos motivos antes expostos, o patrocínio forense também atua de forma categórica no funcionamento pleno e eficaz da justiça e a concretização de uma justiça efetiva e célere tem uma acentuada função social.

A função social do Advogado conclui no seu bojo questões de derradeira relevância para a sociedade, tendo em vista que o ministério privado da advocacia é função indispensável para o funcionamento da justiça conforme proclama a Constituição Federal. Cumpre citar que não é exclusivamente a justiça que não pode prescindir da advocacia, mas o Estado Democrático de Direito também é dependente do nobre ofício dos advogados.

6.2 O *JUS POSTULANDI* E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

O legislador ao inserir o princípio do *jus postulandi* na CLT buscou facilitar o acesso das partes ao judiciário pelo menos no âmbito da Justiça do Trabalho. Não obstante, discutiu-se, muito após a vigência da Constituição de 1988, a sobrevivência deste diante da redação de seu art. 133, que assegura ser o advogado “indispensável à administração da justiça”, *in verbis*: o advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei.

Como bem lembrar o eminente jurista Wagner D. Giglio (2005, p. 462) os tribunais chegaram a se recusarem a receber reclamações verbais quando a Constituição de 1988 foi promulgada, sob a alegação que o instituto do *jus postulandi* havia sido tacitamente revogado pelo dispositivo constitucional supracitado:

Alguns Tribunais Regionais, precipitadamente, chegaram a eliminar o serviço encarregado de receber reclamações verbais, e alguns juízes passaram a recusar o recebimento e o processamento de reclamações não subscritas por advogado, por entenderem que o art. 791 da CLT se atraitava e não sobrevivia diante do art. 133 da Constituição Federal.

Iniciou-se, assim, uma árdua discussão doutrinária sobre a sobrevivência do *jus postulandi*. Parte da doutrina sustentava a aplicação do artigo da Lei Magna e revogação da norma contida na legislação trabalhista, enquanto outros entendiam que a aplicação do artigo 133 não revoga o preceito em estudo por se condicionar aos limites da lei, no caso, a CLT.

Para o eminente jurista José Afonso da Silva (1996, p. 107), o *jus postulandi* foi extinto de qualquer seara, pois “o princípio da essencialidade do advogado na administração da Justiça é agora mais rígido, parecendo, pois, não mais se admitir postulação judicial por leigos, mesmo em causa própria, salvo falta de advogado que o faça”.

Neste mesmo sentido manifestava-se Ismael Marinho Falcão (2010, p. 3), conforme se verifica a seguir:

O preceito, pois, do art. 133 da Constituição Federal, de forma clara e evidente, haverá de ser entendido tal como o entendeu o legislador, pois se o advogado é indispensável à administração da Justiça e essa administração de justiça se exerce através do processo, resta evidente que o *jus postulandi* insculpido no art. 791 da CLT não foi recepcionado pela nova Carta da República, e o advogado, para validade plena dos feitos judiciais, há que estar obrigatoriamente presente em todos os processos, de todas as instâncias, tal como dito pelo art. 1º, inciso I, da Lei nº 8.906/94, absolutamente acorde com os princípios pétreos constantes do art. 5º da mesma Carta Magna, se quiser seja respeitado e cultuado o princípio da isonomia, pois sem a presença do advogado de uma das partes, não se terá como proclamar haja igualdade de representação no processo. A balança estará pesando mais para um

lado, já que o autor, desprovido de patrono, restará em desvantagem de toda ordem e ferida de morte a proclamação da Declaração Universal dos Direitos do Homem, o que inspirou o mestre Calamandrei a proclamar que o direito à assistência de um advogado representa, no âmbito do processo, “a expressão mais importante do respeito à pessoa, já que onde não existe advogado a personalidade do litigante fica diminuída

O debate acerca da sobrevivência do *jus postulandi* foi levado até o Supremo Tribunal Federal, que julgando matéria penal, *habeas corpus*, afirmou que a Constituição Federal de 1988 não teria revogado as normas legais especiais que autorizam expressamente os atos processuais das partes (STF, TP, HC 67.390-2, DJ, 6.4.90), senão vejamos:

HABEAS CORPUS. CAPACIDADE POSTULATÓRIA DO PACIENTE E IMPETRANTE. INTERPRETAÇÃO DO ARTIGO 133 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

A constitucionalização do princípio geral já constante do artigo 68 da lei 4.215/63, e princípio que diz respeito à advocacia como instituição, não lhe deu caráter diverso do que ele já tinha, e, assim, não revogou, por incompatibilidade, as normas legais existentes que permitem – como sucede no Habeas Corpus – que, nos casos previstos expressamente, exerça as funções de advogado quem não preencha as condições necessárias para a atividade profissional da advocacia. – Não ocorrência, no caso, da prescrição alegada. – Não é o Habeas Corpus meio idôneo para o reexame aprofundado das provas, para verificar-se se foram, ou não, insuficientes para a condenação. Habeas Corpus conhecido, mas indeferido. (grifo nosso)

Apesar deste posicionamento, alguns tribunais inferiores continuavam considerando inaplicável o *jus postulandi*, tendo em vista que não se tinha uma decisão vinculante do STF sobre o tema, havia apenas decisões esparsas em caráter incidental que não gerava efeitos *erga omnes*.

Posteriormente, o Supremo Tribunal Federal manifestou-se definitivamente nos autos da ADIn n.1.127-8, proposta pela ABM - Associação dos Magistrados do Brasil, decidindo que a capacidade postulatória do advogado não é obrigatória nos Juizados de Pequenas Causas (atualmente Juizado Especiais), na Justiça do Trabalho e na Justiça de Paz. Nestes, as partes podem exercer diretamente o *jus postulandi*.

Da mesma forma, o Tribunal Superior do Trabalho pacificou o entendimento no sentido de que o instituto do *jus postulandi* não foi revogado com o advento da Constituição de 1988:

Sempre foi da tradição do Direito Processual do Trabalho poderem, empregado e empregador, postular e defender pessoalmente seus direitos, independentemente da assistência dos profissionais do Direito, devendo ser destacado que, antes mesmo da atual Constituição prescrever a indispensabilidade do advogado à administração da Justiça (art. 133), idêntica norma já existia na legislação infraconstitucional (art. 62 da Lei n. 4.215, de 27. 463 –Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil), e nem

por isso entendeu-se que fora revogada a norma consolidada (art. 791). Por isso mesmo, ao elevar ao nível constitucional o princípio consagra a indispensabilidade do advogado à administração da Justiça, o constituinte não pretendeu, por certo, extinguir o *jus postulandi* das partes no Judiciário Trabalhista, visto que condicionou sua aplicação “aos limites da lei” (art. 113 parte final), o que autorizou a conclusão de que, enquanto não sobreviver norma federal dispondo em sentido contrário, a subsistência do art. 791 da CLT, que é federal, revela-se compatível com a nova ordem constitucional (TST, RR 478.885/98.4, Milton de Moura França. Ac, 4ª T.).

Com o advento da Emenda Constitucional nº 45 em 2004, surgiu mais um conflito entre o instituto do *jus postulandi* e a Constituição Federal de 1988, já que esta emenda forneceu uma nova redação ao art. 114 da Carta Magna ampliando a competência da Justiça do Trabalho.

Com a ampliação da competência da Justiça do Trabalho em virtude da EC nº 45/2004 passou-se a discutir se os novos sujeitos da relação jurídica processual poderiam litigar na justiça do trabalho sem a assistência de um advogado.

Dispondo sobre tal assertiva, é interessante ver a opinião do ilustre doutrinador Rodrigues Pinto (2005, p. 255):

De fato, o artigo 791 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 freqüentemente não é empregado nem empregador, intervindo, incidentalmente no dissídio do trabalho.

Da mesma forma, o eminente jurista Renato Saraiva (2009, p. 543) dispôs que após o advento do EC nº 45/2004 o *jus postulandi* somente se aplicava a relação de emprego, senão vejamos:

Por ultimo, frise-se que, após a EC 45/2004, que ampliou a competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar qualquer lide envolvendo relação de trabalho (art.144, CF), entendemos que o *jus postulandi* da parte é restrito às ações que envolvam relação de emprego, não se aplicando às demandas referentes à relação de trabalhos distintas da relação empregatícia. Logo, em caso de ação trabalhista ligada à relação de trabalho não subordinado, as partes deverão estar empregados por advogados, a elas não se aplicando o art. 791 da CLT, restrito a empregados e empregadores.

Face ao exposto, a doutrina pacificou o entendimento que apenas empregado e empregador estão imunes ao patrocínio de um advogado, não se aplicando às demandas referentes à relação de trabalho.

6.3 O *JUS POSTULANDI* E O ESTATUTO DA ADVOCACIA E DA OAB

A corrente minoritária que defendia que, após a Constituição Federal de 1988, em função de o art. 133 estabelecer que o advogado é indispensável à administração da justiça, o art. 791 da CLT não mais estaria em vigor, em face da incompatibilidade com o texto constitucional mencionado, ganhou mais destaque com a edição da Lei 8.906/1994 (Estatuto da OAB).

O Estatuto da Advocacia e da OAB afirma em seu artigo 1º, que é atividade privativa de advocacia "a postulação a qualquer órgão do Poder Judiciário e aos juizados especiais". Instaurou-se então novamente a discussão acerca da revogação do *jus postulandi*, visto que o texto deixa clara a indispensabilidade do advogado em qualquer esfera, com única exceção que seria o *habeas corpus*, obrigando a assistência do advogado na Justiça do Trabalho.

A doutrina então volta a divergir. Uma corrente entende que a Lei nº. 8.906/94 veio para confirmar o que já havia na Constituição de 1988, sendo necessária a revogação do *jus postulandi*, enquanto outra interpreta de forma diversa, ressaltando a importância do preceito em questão.

Os tribunais trabalhistas, contudo, em sua maioria, firmaram jurisprudência no sentido de que o art. 791 da CLT está em vigor, permanecendo o *jus postulandi* da parte na justiça do trabalho, mesmo após a promulgação da CF 88. No mesmo sentido preconizado, os seguintes excertos:

AUDIÊNCIA TRABALHISTA. PRESENÇA DA PARTE. ADVOGADO. ESPECIFICIDADE DA LEGILAÇÃO LABORAL. *JUS POSTULANDI*. No processo do trabalho vigora o *jus postulandi*. Assim, não é obrigatório que a parte se faça acompanhar por procurador, concretizando-se em mera faculdade, sendo que a necessidade de comparecimento, em audiência, é exclusiva dos demandantes. É o que se infere do art. 843 da CLT. (TRT -14 -Recurso Orinário RO 00484.2008.091.14.00-8).

JUSTIÇA DO TRABALHO. *JUS POSTULANDI*. VALIDADE. ARTIGOS 791 E 839 DA CLT. INTERPOSIÇÃO DE RECURSO. A jurisprudência predominante é no sentido de que ainda vigora no processo do trabalho o chamado "*jus postulandi*", que autoriza que empregados e empregadores possam reclamar pessoalmente na Justiça do Trabalho, além de acompanhar suas ações até o final, independentemente de estar assistidos por advogado. Embora a validade deste princípio da postulação pelas próprias partes tenha sido questionada quando da promulgação da Constituição

de 1988 - cujo artigo 133 preceitua que o advogado é indispensável à administração da justiça -, é certo que permanecem em vigor os dispositivos da CLT que lhe dão sustentação, que são os artigos 791 e 839. Enquanto não houver manifestação definitiva do excelso Supremo Tribunal Federal acerca da não-recepção destes dispositivos por parte na nova ordem constitucional, é mesmo de se autorizar que as ações trabalhistas sejam processadas pela via da atermação ou, até, por meio de petição redigida e elaborada pelo próprio postulante. É certo, ainda, que esta prerrogativa também envolve a interposição de recursos perante os tribunais (todos eles; inclusive, os Superiores), pois é justamente esta a preceituação do citado artigo 791 da CLT, no sentido de que "os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar suas reclamações até o final". Diante deste panorama, também não se poderá impor à parte que recorre, com base no "*jus postulandi*", qualquer excesso de formalismo na elaboração do apelo, sob pena de desvirtuação do próprio instituto. Isto significa que basta que esta se manifeste em juízo, seja de forma escrita, seja por meio de manifestação tomada a termo na Secretaria da Vara, expressando a sua discordância quanto à decisão proferida. (Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região, Processo num. 00343-2004-054-03-00-1, Relator Hegel de Brito Bosen, decisão em 31.08.2005).

O Excelso Supremo Tribunal Federal, apreciando a ADIN 1127-8, inicialmente em medida liminar, suspendeu a eficácia, dentre outros dispositivos, do inciso I do art. 1º da lei em comento. Veja-se, pois, trecho da ementa relativa à liminar:

ACÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ESTATUTO DA ADVOCACIA E DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - Lei 8906 /94. Suspensão da eficácia de dispositivos que especifica.

[...]

MEDIDA LIMINAR. Interpretação conforme a suspensão da eficácia até final decisão dos dispositivos impugnados, nos termos seguintes : Art. 1º, inciso 00I - postulações judiciais privativas de advogado perante os juizados especiais. Inaplicabilidade aos Juizados de Pequenas Causas, à Justiça do Trabalho e à Justiça de Paz. (ACÓRDÃO, DJ 29.06.2001).

No julgamento do mérito em 2006, o Supremo julgou inconstitucionalidade a expressão "qualquer" constante do art. 1, I, da Lei 8.906/1994, pois, em certos atos judiciais, a presença do advogado pode ser dispensada, o que permite a aplicação do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho (STF, ADIs 1.105/DF e 1.127/DF, Rel. p/ o ac. Min. Ricardo Lewandowski, j. 17-5-2006).

Apesar da decisão vinculante proferida pelo Supremo Tribunal Federal, a polêmica continua, em decorrência da complexidade das relações empregatícias e dos procedimentos processuais, parte da doutrina considera prejudicial a parte comparecer a Justiça da Trabalho sem a assistência de um advogado.

Essa corrente que prega o fim do *jus postulandi* vem ganhado força, principalmente em virtude dos limites legais impostos ao instituto, conforme será analisado no próximo capítulo.

Cumpra acrescentar ainda que o Instituto dos Advogados Brasileiros manifestou apoio aos projetos que tramitam no Congresso Nacional que tem a finalidade de extinguir o *jus postulandi* do ordenamento jurídico, senão sejam os:

O *jus postulandi* na Justiça do Trabalho – Projeto de lei propondo sua supressão – Apoio do IAB. No momento em que tramitam no Congresso Nacional projetos de lei propondo a eliminação do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, o Instituto dos Advogados Brasileiros vem a público manifestar seu apoio a tais iniciativas. O IAB se permite lembrar que, ao prescrever que “O advogado é indispensável à administração da Justiça”, o art. 133 da Constituição de 1988 não excepcionou dessa regra a Justiça do Trabalho. Não pode, pois, a CLT, que diz ser dispensável a intervenção do advogado na Justiça do Trabalho, prevalecer sobre o preceito constitucional que estabelece a indispensabilidade do advogado na administração da Justiça. Com maior razão, há de assim ser entendido se considerar que a Instrução Normativa do TST 27/20005, com quebra do princípio da isonomia, admitiu honorários sucumbências nas lides decorrentes da relação de trabalho. Por sua vez, o atual Código Civil, aplicável ao processo trabalhista, dispõe, nos arts. 389 e 404, que a reparação pelo inadimplemento da obrigação, compreende, além de perdas e danos, juros, atualização monetária “e honorários de advogados”. Em conclusão, entende o IAB que a persistência da negativa de concessão de honorários advocatícios na Justiça do Trabalho representa uma afronta ao ordenamento jurídico brasileiro.¹⁷

Verifica-se assim que o *jus postulandi*, na atualidade, tem gerando muita insatisfação nos advogados, já que estes consideram a manutenção do instituto um afronta a Ordem Constitucional – especificamente o art. 133 da CF/88 – bem como ao Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil, pelos motivos já expostos.

¹⁷Moção aprovada em sessão plenária do IAB, no dia 04.06.2008, disponível na internet em: <http://www.iabnacional.org.br/mocoes.php>.

7 LIMITES DO *JUS POSTULANDI*

Infere-se do art. 791 da Consolidação das Leis Trabalhistas que, diferentemente do Processo Civil, no Processual do Trabalho podem, consoante já disposto, empregado e empregador, postular e defender pessoalmente seus direitos, independentemente da assistência dos profissionais do direito, não havendo nenhuma limitação ao *jus postulandi* em tal dispositivo.

Conforme já explicitado, muito se discutiu sobre a aplicabilidade do *jus postulandi* no direito pátrio após a promulgação da Constituição de 1988 e posteriormente com o advento do Estatuto da Advocacia em 1994. Todavia, o Supremo Tribunal Federal deixou clara a permanência de tal instituto no processo do trabalho.

Depois de toda essa celeuma, outra inovação legislativa voltou a afetar os contornos do *jus postulandi*. Com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho, tornando a participação do advogado ainda mais necessária, surgiram questionamentos sobre a aplicação deste instituto nas ações outrora desconhecidas na Justiça do Trabalho.

A doutrina passou a admitir a limitação do *jus postulandi*, afirmando que somente as ações decorrentes as partes da relação de emprego e a pequena empreitada (art. 652, III, da CLT), poderiam utilizar-se da faculdade de postulação pessoal em juízo, sendo que para as demais ações relativas à relação de trabalho o trabalhador necessita de advogado. Ratificando esse Renato Saraiva (2009, p. 274) afirma:

[...] após a EC 45/2004[...] o Jus Postulandi da parte é restrito às ações que abrangem relação de emprego, não se aplicando às demandas que envolvem relação de trabalho distintas da relação empregatícia. Logo, em caso de ação trabalhista que se refira à relação de trabalho não subordinado, as partes deverão estar representadas por advogados, a elas não se aplicando o art. 791 da CLT, restrito a empregados e empregadores.

Diante das dificuldades enfrentadas pelos órgãos inferiores da Justiça do Trabalho, em decorrência da ampliação de sua competência material, o Tribunal Superior do Trabalho, editou a Instrução Normativa nº. 27, fixando normas procedimentais aplicáveis em virtude das modificações empreendidas pela EC nº 45. Os arts. 3º, §3º e 5º da Instrução nº 27/05 prevêm, respectivamente:

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

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

(...)

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

Com a publicação desta Instrução Normativa, pacificou-se o entendimento de aplicação do *jus postulandi* somente nas ações decorrentes da relação de emprego, tendo em vista que tais dispositivos afirmaram que a sucumbência recíproca e os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência, não se aplicava às relações de emprego.

Interpretou-se, assim, que se é aplicável o princípio da sucumbência recíproca inerente ao processo civil às demandas não oriundas da relação de emprego, então a presença do advogado torna-se obrigatória, 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 mesmo.

Passou-se, então, a discussão nos tribunais trabalhistas no sentido da manutenção ou não do instituto do *jus postulandi* na fase recursal, apesar de não haver na lei que embasa o referido instituto limites para seu uso. Nesse sentido, podemos perceber, a partir da análise de jurisprudência, a divergência apresentada:

JUS POSTULANDI. LIMITAÇÃO. O *jus postulandi*, previsto no art. 791 da CLT, diz respeito ao andamento do feito em 1ª instância, sendo que o ato recursal é privativo de advogado, nos termos do Estatuto da OAB. (Brasil, Tribunal Regional da 12ª Região, Relator Juiz C. A. Godoy Ilha, Acórdão num: 12796, ano: 2001, decisão em 02.10.2001)

EMBARGOS DECLARATÓRIOS. CONHECIMENTO. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. JUS POSTULANDI. INTERPOSIÇÃO DE RECURSO. ATO PRIVATIVO DE ADVOGADO. O *jus postulandi* é prerrogativa concedida legalmente - Lei nº. 5.584/70 - ao Reclamante para ser exercido em primeiro grau de jurisdição apenas. O ato de recorrer é ato privativo de advogado regularmente constituído nos autos, por expressa determinação legal - art. 1º da Lei nº. 6.906/94. Embargos declaratórios do Reclamante não conhecido e embargos declaratórios do Reclamado rejeitado. TST - EMBARGOS DECLARATORIOS AGRAVO DE INSTRUMENTO EMBARGO EM RECURSO DE REVISTA: ED-AG-E-RR 2928400319965035555 292840-03.1996.5.03.5555 (grifo nosso)

RECURSO DE REVISTA. "JUS POSTULANDI". NÃO CONHECIMENTO DE RECURSO MANEJADO PELA PARTE.

O art. 791 da CLT consagra o "*jus postulandi*" e nada restringe, porquanto onde a lei não faz restrições não cabe ao intérprete colocar freios onde o legislador não os colocou. Tal interpretação afina melhor com a tecnologia do Direito do Trabalho, a sua natureza tuitiva e, ainda sem prejuízo da solenidade das formas, o natural desatavio do processo dos autos ao TRT da 12ª região para apreciar e julgar o recurso ordinário como de direito. (TST -RR -11406/2002-900-12-00-AC. 3ª Turma -Rel. Juiz Convocado Ronald Cavalcante Soares-DJ-27/05/2005.)

Contudo, em 2009, o Pleno do TST decidiu “por maioria (17 votos a 7)”, não admitir o *jus postulandi* das partes em recursos interpostos no Tribunal Superior do Tribunal,

exceto *habeas corpus* (E-AIRR e RR 85.8581\2003-900.02.00-5, Rel. p\ o acórdão João Oreste Dalazen, j. 13.10.2009).

Posteriormente, em 2010, o TST editou a súmula 425 afastando qualquer dúvida quanto o tema, dispondo que o " *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho." (grifo nosso).

Portanto, em face do posicionamento do TST, percebe-se, *a contrario sensu*, que a parte sucumbente que ajuizou uma reclamação no juízo de primeira instância pode recorrer ao TRT sem a assistência de um advogado. Não obstante, em caso de recurso endereçado ao TST, ele deverá ser subscrito por advogado, assim como qualquer outro recurso que venha a tramitar neste tribunal superior.

Por conseguinte, resta demonstrado a capacidade conferida pelo legislador a qualquer pessoa para postular na seara trabalhista na instância ordinária, mas quando se trata recurso ao TST é indispensável à apresentação de um advogado com capacidade postulatória.

Vale frisar, que o Supremo Tribunal Federal entende que qualquer recurso encaminhado a este ou ao Superior Tribunal de Justiça, deve ser subscrito por advogado, sob pena de o apelo não ser conhecido por falta de pressuposto processual, qual seja, legitimidade da parte.

Parte da doutrina justificou a edição desta súmula em razão da complexidade dos recursos extraordinários e do formalismo que possui o TST, mas, o que se sabe, é que esse foi o primeiro sinal que tal instituto não tem poderes ilimitados, sofrendo mais uma restrição em sua abrangência.

Para os defensores do *jus postulandi*, esta limitação significou um retrocesso na defesa dos direitos individuais fundamentais. Filiado a esta corrente, o desembargador Antônio Álvares da Silva (2010, p. 11), assim declarou:

O costumeiro argumento de que o processo é complexo e, por isso, não é acessível aos não especialistas é ilógico e insustentável. Se é verdade a afirmativa, então o que devemos fazer é simplificar o processo e não transferir o ônus de sua complexidade para as partes, prejudicando 80 milhões de pessoas. (...) A chamada "complexidade processual" é aparente. Por existirem procedimentos em excesso - vistas, recursos, manifestações, prazos e a presunção de que, não havendo pronunciamento, há concordância com o que lhe foi indagado, muitos afirmam que é impossível à parte conduzir sozinha o processo.

Com relação ao uso do instituto *jus postulandi* por terceiros, nossa jurisprudência é pacífica no sentido de sua inadmissibilidade, com o fundamento de que apenas as partes são permitidas a manifestação nos autos sem a assistência de um procurador. Nestes termos o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região assim dispõe:

AGRAVO DE PETIÇÃO INTERPOSTO PELO ARREMATANTE SEM ASSISTÊNCIA DE ADVOGADO. NÃO - CONHECIMENTO DO APELO.

É certo que o instituto do *jus postulandi* permanece no Processo do Trabalho, mesmo após o advento da Constituição Federal de 1988. Entretanto, somente às partes é permitida a manifestação nos autos sem a assistência de advogado (inteligência do art. 791 da CLT). Formulando o arrematante suas pretensões sem a assistência de advogado, impossível conhecer do agravo (Brasil Tribunal Regional da 10ª Região, Relator Juiz Pedro Luiz Vicentin Foltran, processo num. 00022, ano 2002, decisão em 19.04.02).

Nesta toada, tendo em vista a jurisprudência elencada é evidente que o uso do *jus postulandi* se restringe às partes, ou seja, há predominância do entendimento de que tal instituto não pode ser exercido por quem não é parte no processo trabalhista, em razão da norma contida no art. 791 da CLT.

8 A GARANTIA DO ACESSO À JUSTIÇA E OS MALEFÍCIOS DO *JUS POSTULANDI*

O acesso à Justiça se originou devido à necessidade de integrar as liberdades clássicas, inclusive aquelas de natureza processual, como os direitos sociais, uma vez que em nada adiantaria ter um determinado direito material e não possuir meios para sua efetivação ou defesa em juízo.

Seguindo o exemplo de outras Constituições e diplomas normativos internacionais, a Constituição Federal Brasileira de 1988 assegurou no inciso XXXV do art. 5º que “a lei não excluirá do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Trata-se de um direito e garantia fundamental, que foi consagrado pela doutrina como princípio do acesso à justiça ou judiciário.

O direito de acesso à justiça é um direito à utilização de uma prestação estatal imprescindível para a efetiva participação do cidadão na vida social, e assim não pode ser visto como um direito formal e abstrato indiferente aos obstáculos sociais que possam inviabilizar o seu efetivo exercício.

A questão do acesso à justiça propõe a problematização do direito de ir a juízo a partir da idéia de que obstáculos econômicos e sociais não podem impedir o acesso à jurisdição, já que isso negaria o direito de usufruir de uma prestação social indispensável para o cidadão viver harmonicamente na sociedade.

Dessa forma, o direito de acesso à justiça não está relacionado apenas ao pagamento de custas processuais, mas sim, na necessidade que a parte encontra de ter uma assistência técnica, seja um advogado ou defensor, que na impossibilidade de pagá-lo, deve o Estado fornecer tal proteção.

Porém, em especial na Justiça do Trabalho, com a finalidade de facilitar o acesso das partes ao judiciário, a lei instituiu o *jus postulandi* como forma de solução a este óbice, mas, esquece-se que não basta somente o cidadão ter acesso ao Poder Judiciário, ele deve ter meios eficazes para defender em juízo o seu direito ameaçado ou que sofreu lesão e isto só pode ocorrer de forma efetiva através da defesa técnica.

O eminente jurista Valentin Carrion (1994, p. 565), ao analisar a sistemática processual trabalhista explicou de forma detalhada como uma parte desacompanhada de um advogado pode ser prejudicada, vejamos:

Ressalta-se o que acima se disse: estar desacompanhado de advogado não é direito, mas desvantagem; a parte desacompanhada de advogado era caricatura de Justiça; a

capacidade de ser parte ou a de estar em Juízo não se confunde com a de postular. Já na reclamação verbal, a parte ficava na dependência da interpretação jurídica que aos fatos dava o funcionário que reduzia a termo suas afirmações. Depois vinham as dificuldades do leigo na instrução e nos demais atos processuais, onde o arremedo de Justiça mais se acentua.

Assim, é perceptível que o dever constitucional de acesso à justiça é mais amplo do que simplesmente facilitar a postulação, devendo fornecer meio para que a parte litigue. Neste sentido, Janete Ricken Lopes de Barros (2010, p. 34) discorrendo sobre a amplitude do acesso à justiça, assim dispõe:

O acesso à justiça é visto atualmente numa dimensão muito mais ampla do que apenas a garantia da via judiciária, nos moldes dos ideais do individualismo liberal. Não basta apenas abrir as portas de entrada do Poder Judiciário, é preciso buscar uma prestação jurisdicional eficiente e justa, o que poderá se concretizar mediante um processo provido de um mecanismo processual funcional, sem deixar, contudo, de observar as garantias constitucionais.

No sentido geral, acesso a Justiça também exprime acesso ao conhecimento e a orientação jurídica e a todos os meios alternativos de composição dos conflitos, pois o acesso a ordem jurídica justa é um tema de cidadania, versando sobre a participação de todos na gestão do bem comum através do processo, designando o conhecido “paradigma da cidadania responsável” (LEITE, 2007, p.141).

A doutrina nacional tem-se posicionado no sentido de que a postulação em juízo pela parte sem assistência de um advogado pode acarretar prejuízos a esta, quando a outra parte representada por profissional técnico, tendo em vista que este conhece as peculiaridades de processo judicial.

O fato é que com a evolução da sociedade, o direito sofreu significativas alterações, de maneira que as relações processuais não são mais simplórias como outrora, uma vez que “na era dos direitos” a parte tem a opção de postular sozinha em juízo, sem estar assistida por um profissional habilitado, ou seja, por um advogado, de maneira que a participação popular através do acesso a justiça tende a atender as exigências contemporâneas de “endereçar social e politicamente o sistema processual” (CEZAR, 2002, p. 70).

Esse fato também se aplica as relações de trabalho, que cada dia se torna mais complexas e necessitando de ações e meios de provas específicos para sua tutela em juízo, fazendo-se necessário que a postulação seja realizada por uma pessoa habilitada e que possua conhecimentos técnicos para garantir uma efetiva prestação jurisdicional.

Corroborando tal entendimento quanto à dificuldade do leigo em litigar em juízo desacompanhada de advogado, dispõe Amauri Mascaro do Nascimento (2001 p. 543):

Sob o ponto de vista técnico, a importância do patrocínio é paralela à progressiva complicação das leis escritas e à especialização, cada vez maior, da ciência jurídica. Se, em uma sociedade primitiva, onde todo o direito se resume em umas poucas e simples práticas consuetudinárias, cada membro pode encontrar-se em condições de defender-se por si em juízo sem necessidade de uma preparação profissional especial, o incremento da legislação escrita, que fatalmente se desenvolve e se complica com o progresso da civilização, requer para sua interpretação e aplicação o auxílio de um tecnicismo cada vez mais refinado, cujo conhecimento vem a ser monopólio de uma categoria especial de peritos, que são os juristas: de maneira que, para fazer valer as próprias razões em juízo, a parte inexperta de tecnicismo jurídico sente a necessidade de ser assistida pelo especialista, que se acha em condições de encontrar os argumentos jurídicos em apoio das suas pretensões, o que se faz mais necessário ainda quando, como é a regra nos ordenamentos judiciais modernos, também os Juízes, perante os quais a parte faz valer suas razões, são juristas. Acrescente-se que o tecnicismo das leis adquire uma especial importância, precisamente no cumprimento dos atos processuais, que, para poder conseguir a sua finalidade, devem desenvolver-se segundo certas formas rigorosamente prescritas, cujo conhecimento não se adquire senão através de larga prática: de maneira que a intervenção do jurista parece indispensável, não só para encontrar as razões defensivas que a parte não saberia encontrar por si mesma, e apresentá-la em termos jurídicos, mas também para realizar em seu nome os atos do processo que ela não estaria em condições de cumprir por si na ordem e sob a forma prescrita pelas leis processuais. Essas razões psicológicas e técnicas demonstram que a presença dos patrocinadores responde, antes de tudo, ao *interesse privado da parte*, a qual, confiando ao *expert* não só o ofício de expor suas razões, mas também o de cumprir de sua parte os atos processuais, escapa dos perigos da própria inexperiência e consegue o duplo fim de não incorrer em erros, de forma a ser melhor defendida em sua substância.

Nota-se, assim, que a dispensabilidade do advogado não é uma garantia, mas uma falsa ilusão de acesso ao Poder Judiciário, que só prejudica a parte hipossuficiente da relação empregatícia, já na maioria das vezes somente o empregado utilizar-se deste instituto, enquanto o empregador vem acompanhado de advogado, havendo um nítido desequilíbrio na relação processual. Ratificando este entendimento o mestre Mozart Victor Russomano (1883, p. 853), ensina:

O Direito Processual do Trabalho está subordinado aos princípios e aos postulados medulares de toda a ciência jurídica, que fogem à compreensão dos leigos. É o ramo do direito positivo com regras abundantes e que demandam análises de hermenêutica, por mais simples que queiram ser. O resultado disso tudo é que a parte que comparece sem procurador, nos feitos trabalhistas, recai de uma inferioridade processual assombrosa. Muitas vezes o juiz sente que a parte está com o direito a seu favor. A própria alegação do interessado, entretanto, põe por terra sua pretensão, porque mal fundada, mal articulada, mal explicada e, sobretudo, mal defendida. Na condução da prova, o problema se acentua e agrava. E todos sabemos que a decisão depende do que os autos revelarem o que está provado. Não há porque fugirmos, no processo trabalhista, às linhas mestras da nossa formação jurídica: devemos tornar obrigatória a presença de procurador legalmente constituído em todas as ações de competência da Justiça do Trabalho, quer para o empregador, quer para o empregado.

Por fim, verifica-se, portanto, que atualmente é inegável que o ramo direito do trabalho é um dos mais dinâmicos dentro do direito, o qual é contornado por muita técnica, por este motivo a presença de um advogado é indubitavelmente necessária, até porque as relações de trabalho tem-se tornado cada vez mais complexas, exigindo-se conhecimentos especializados para a formulação das lides bem como o seu desenvolvimento.

9 METODOLOGIA

Nesse trabalho monográfico foi empregado o método de abordagem dialético, tendo em vista que favoreceu a análise do ordenamento jurídico pátrio sob uma perspectiva sistêmica, ou seja, realizou-se uma análise global do conjunto de normas, de acordo com a qual uma lei não pode ser concretamente compreendida senão inserida numa totalidade que lhe confere significado.

O método de abordagem dialético proporcionou ainda a análise dinâmica do ordenamento jurídico, o que se mostrou de grande importância na abordagem dessa temática, tendo em vista que foi estudado um instituto que teve sua origem em 1940, além das gradativas mudanças ocorridas na legislação nacional, especialmente com a promulgação da Constituição de 1988 e com o Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil.

Por meio deste método, foi possível fazer uma abordagem dos anseios sociais, que no estudo do Direito se mostram relevantes, tendo em vista que como qualquer ciência social, deve-se buscar as necessidades e valores da sociedade para depois elaborar as normas que irão disciplinar a conduta social.

No que concerne ao método de procedimento, foi utilizado o método analítico-descritivo, através do qual se desenvolverá uma abordagem teórico-reflexiva sobre o instituto do *jus postulandi*, delimitando sua evolução legislativa, conceito e aplicabilidade na atualidade, além de contextualizar a sua utilização de forma prática no processo trabalhista, levando-se em consideração o mandamento constitucional de acesso à justiça.

No que diz respeito à coleta de dados, na presente pesquisa foi adotada uma associação entre as técnicas histórica, conceitual e normativa, através da primeira delas, de suma relevância para pesquisas dogmáticas, (BITTAR, 2009, p. 181), em que foi possível forjar a evolução do instituto do *jus postulandi*.

Por meio da segunda técnica foi possível delimitar o referencial teórico que possibilite “(...) construir a logicidade interna e o desenvolvimento conceitual adequado para o tratamento do problema” (BITTAR, 2009, p. 182), principalmente, quando for avaliar a aplicabilidade do *jus postulandi* no processo trabalhista.

Na a técnica normativa, “(...) que coloca em foco o estudo normativo-jurídico de um fenômeno” (BITTAR, 2009, p. 182), viabilizará a reconstrução da estrutura normativa brasileira e definir a viabilidade do *jus postulandi* no ordenamento jurídico nacional nos dias atuais.

Este trabalho foi dividido em sete capítulos - além da introdução e da conclusão - como forma de favorecer a análise do instituto do *jus postulandi* de forma integrada com o ordenamento jurídico.

No primeiro capítulo analisou-se de forma resumida a evolução legislativa do Direito do Trabalho, especificamente os antecedentes históricos, conceito e criação da Justiça do Trabalho no Brasil.

No segundo capítulo foi realizada uma análise principiologica do Direito do Trabalho, como forma de definir os alicerces em que se fundam este ramo jurídico, até porque como qualquer ciência social os princípios denotam a finalidade e objetivos a serem alcançados pelos operadores do direito, relacionadas ao ramo jurídico estudado, e a sociedade; enquanto no terceiro capítulo busca tratar de forma resumida como se dá a sistemática processual na Justiça do Trabalho, para subsidiar a análise e aplicabilidade do *jus postulandi*.

O quarto capítulo tratou do objeto de estudo deste trabalho, o *jus postulandi*, desde a sua evolução legislativa até a sua aplicação na atualidade, além de conceituá-lo e identificar a sua base legal.

Nos capítulos finais - quinto sexto e sétimo - foi avaliada a pertinência do instituto do *jus postulandi* no ordenamento jurídico pátrio na atualidade, assim como os conflitos com a legislação vigente e o posicionamento da jurisprudência, dando-se ênfase as decisões do Supremo Tribunal Federal e ao Tribunal Superior do Trabalho.

Por fim, realizou-se uma avaliação geral dos capítulos, de forma a fundamentar essa análise e a posição adotada neste trabalho, devidamente embasada entendimento da doutrina e na jurisprudência pátria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Justiça do Trabalho surgiu como um ramo do direito especializado para dirimir os conflitos oriundos da relação de emprego, tendo com uma de suas finalidades a proteção do trabalhador, que é a parte hipossuficiente do contrato de trabalho, já que este muitas vezes submete-se a condições de trabalho incompatíveis com as normas jurídicas para não perder seu emprego.

Para atingir essa finalidade o legislador pátrio valeu-se de alguns instrumentos que facilitassem o acesso desse trabalhador à justiça, sendo o *jus postulandi* um deles, haja vista que esse instituto possibilitou as partes postular em juízo sem a necessidade de assistência por advogado na Justiça Trabalhista.

O instituto em análise quando foi introduzido na sistemática processual brasileira foi muito elogiado, pois possibilitava as pessoas que não possuíam recursos de procurar o Poder Judiciário para reclamar os direitos injustamente violados durante o pacto laboral, sem que fosse necessário recorrer a um advogado.

Contudo com o passar do tempo as relações de trabalho ficaram cada vez mais complexas e verificou-se que a assistência técnica de um advogado era imprescindível para a efetivação dos direitos reclamados em juízos, vez que este tinha total domínio de como deveria se desenvolver o processo.

Não bastasse a falta de conhecimento técnico da parte para postular em juízo e as conseqüentes críticas doutrinárias ao *jus postulandi*, a Constituição Federal de 1988 dispôs em seu art. 133 que o advogado é uma função essencial a administração da justiça, o que levantou a discussão sobre compatibilidade de tal instituto com a nova ordem constitucional.

Houve muita polêmica sobre o tema, tendo, inclusive, alguns tribunais trabalhistas indeferido petições que não estavam subscritas por advogado, sob o argumento de que o *jus postulandi* tinha sido revogado pela Constituição Federal.

Em contrapartida, o Supremo Tribunal Federal, guardião da Constituição, manifestou-se pela constitucionalidade do instituto do *jus postulandi*, bem como pela sua recepção pela Constituição de 1988, o que colocou um fim a toda essa celeuma jurídica.

Contudo, com a edição da Lei 8.906 em 1994 (Estatuto da OAB) o debate sobre o *jus postulandi* ganhou novos contornos, já que este diploma normativo dispunha ser atividade privativa de advocacia a postulação a qualquer órgão do Poder Judiciário. Passou-se, assim, mais uma vez a questionar a sobrevivência do referido instituto, já que a nova legislação era

inequívoca ao afirmar ser privativa a postulação em qualquer órgão do Poder Judiciário ao advogado, o que afrontava de forma clara as disposições referentes ao *jus postulandi*.

Todavia, mais uma vez o Supremo Tribunal Federal posicionou-se favorável a manutenção do *jus postulandi* na sistemática processual brasileira, ao considerar que o Estatuto do OAB não poderia revogar as legislações especiais que permitiam a postulação das partes sem a assistência de advogado.

Como se pode perceber, não resta qualquer dúvida sobre a sobrevivência do *jus postulandi* no ordenamento jurídico brasileiro dentro dos limites estabelecidos pela doutrina e jurisprudência para a sua aplicação na Justiça do Trabalho, haja vista que este instituto é restrito as demandas oriundas da relação empregatícia e ao âmbito das varas do trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho não se estendendo aos tribunais superiores, conforme entendimento majoritário esposado pela doutrina pátria.

Em que pese a manutenção deste instituto na atualidade, verifica-se que a sua aplicação muitas vezes causa prejuízo a parte, já que esta não detém os conhecimentos técnicos necessários para buscar em juízo a efetivação dos direitos violados, além disso se a outra parte contrária estiver assistida por advogado o equilíbrio processual necessário para concretização das garantias processuais fica prejudicado, uma vez que a igualdade entre as partes fica comprometida pela discrepância técnica dos postulantes da relação processual.

Conclui-se, portanto, que pesar do instituto do *jus postulandi* ter sido criado para facilitar o acesso das partes ao Poder Judiciário, hodiernamente, apresentar-se como um obstáculo na concretização das garantias fundamentais processuais, já que não mais traduz a garantia de acesso à justiça, pois contemporaneamente esse direito não é mais só visto em sua feição formal, mas deve ser entendido e aplicado em sua plenitude o que pressupõe não só o acesso ao judiciário, bem como a uma assistência técnica e produção de provas de forma gratuita.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA NETO, João Alves de. **Jus postulandi e os honorários advocatícios na Justiça do Trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 7, n. 64, abr. 2003. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3944>>. Acesso em: 08 set. 2012.

AMARAL SANTOS Moacyr. **Primeiras Linhas de Direito Processual Civil**. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988: atualizada até a Emenda Constitucional nº 63, de 15-12-1988. 31 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. **Código Civil**. Publicado em 10 de janeiro de 2002, 31 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Publicada em 1º de maio de 1943, 31 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939. Organiza a Justiça do Trabalho. **Site da Presidência da República Federativa do Brasil**. Rio de Janeiro, 2 mai. 1939. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/1937-1946/De1237.htm>>. Acesso em: 20 de setembro de 2012.

_____. Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970. Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências. **Site da Presidência da República Federativa do Brasil**. Brasília, 26 jun. 1970. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L5584.htm>>. Acesso em: 22 de setembro de 2012.

BEZERRA LEITE Carlos Henrique. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 5. ed. 1. tir. São Paulo: LTr, 2007.

CESAR Alexandre. **Acesso a Justiça e a Cidadania**. Mato Grosso: Universitária Edufimt/Fundação Universidade Federal do Mato Grosso, 2002.

CINTRA, Antônio Carlos Araújo, GRINOVER Ada Pellegrini, DINAMARCO, Cândido de Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 11º ed. São Paulo: 1995.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2003. GIGLIO Wagner D, VELTRI CORRÊA Claudia Giglio. **Direito Processual do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GOMES, Orlando. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

- LAMMÊGO BULOS Uadi. **Constituição Federal Anotada**. ed. 3. São Paulo: Saraiva, 2001.
- LIMA, Fernando Machado da Silva. **O Supremo Tribunal Federal e o "Jus Postulandi". A Contratação Do Advogado É Um Direito, E Não Uma Obrigação**. Portal Jurídico Investidura, Florianópolis/SC, 09 Mar. 2009. Disponível em: www.investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/filosofia-do-direito/2974. Acesso em: 29 Set. 2012.
- LOBATO DE PAIVA, Mário Antônio. **A importância do Advogado para o Direito, a Justiça e a Sociedade**. Rio de Janeiro: Forense, 2000.
- MANAUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- _____. **Direito Processual do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 5.ed. São Paulo: Malheiros, 1994.
- MORAIS Alexandre de. **Direito Constitucional**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MOZART, Victor Russomano. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1983.
- NASCIMENTO Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
- NERY JÚNIOR, Nelson; ANDRADE NERY Rosa Maria. **Código de Processo Civil e Legislação Processual Civil Extravagante em Vigor**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1994.
- PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. **Direito Administrativo**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1993.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. **Processo Trabalhista de Conhecimento**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2005.
- PORTO, Éderson Garin. **A função social do advogado**. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1879, 23 ago. 2008. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11634>>. Acesso em: 08 set. 2012.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Forense, 1983.

SAAD Eduardo Gabriel, DUARTE SAAD José Eduardo, SAAD CASTELLO BRANCO Ana Maria. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 4ª ed., São Paulo: Método, 2009.

SILVA, Antônio Álvares da. *Jus postulandi*. **Tribunal Regional do Trabalho – 3ª Região**. Disponível em: <www.mg.trt.gov.br/download/artigos/pdf/19_jus_postulandi.pdf>. Acesso em: 21 de setembro 2012.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 12 ed. São Paulo: Malheiros, 1996.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

THEODORO JÚNIOR Humberto. **Curso de Direito Processual Civil, Teoria Geral do Direito Processual Civil e Processo de Conhecimento**. 39. ed. 1 vol. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

TST aprova redação da Súmula 425 sobre o Jus Postulandi. **Site do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília (DF). Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIAS.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=10674&p_cd_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=jus%20postulandi>. Acesso em: 20 de setembro de 2012.