



FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE - FANESE
CURSO DE DIREITO

CARLOS TALLES SANTOS

**APLICAÇÃO DO *JUS POSTULANDI* FRENTE AO RISCO CONDUZIDO PELA
REFORMA TRABALHISTA**

ARACAJU
2019

CARLOS TALLES SANTOS

**APLICAÇÃO DO *JUS POSTULANDI* FRENTE AO RISCO CONDUZIDO PELA
REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Fanese como requisito parcial e obrigatório para a obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Charles Robert Sobral Donald

**ARACAJU
2019**

S237a	SANTOS, Carlos Talles APLICAÇÃO DO JUS POSTULANDI FRENTE AO RISCO CONDUZIDO PELA REFORMA TRABALHISTA / Carlos Talles Santos; Aracaju, 2019. 42p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de Direito. Orientador(a) : CHARLES ROBERT SOBRAL DONALD . 1. Aplicação do Jus postulandi 2. Reforma Trabalhista 3. Acesso à justiça 4. ... 349.2 (813.7)
-------	---

CARLOS TALLES SANTOS

**APLICAÇÃO DO *JUS POSTULANDI* FRENTE AO RISCO CONDUZIDO PELA
REFORMA TRABALHISTA**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, como requisito parcial para a conclusão do curso de Bacharelado em Direito.

Aprovada em: 03/12/19

BANCA EXAMINADORA

CR Donald

Orientador: Prof. Esp. Charles Robert Sobral Donald

Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Avaliador nº 01: Prof. Me. Alexandre Manuel Rodrigues Pereira

Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Avaliador nº 02: Prof. Me. Ulisses Pereira Ribeiro

Faculdade de Administração e negócios de Sergipe

Dedico este trabalho, primeiramente a Deus, por fazer isso ser possível. E a todos os que acreditam na Justiça do Trabalho como uma ferramenta necessária em um mundo globalizado, onde os direitos dos empregados são relativizados em prol do lucro das grandes empresas.

RESUMO

A presente monografia tem por objetivo analisar o instituto do *Jus postulandi*, ou seja, a capacidade de estar em juízo desacompanhado de um defensor público ou advogado, perante a Justiça do Trabalho, mais especificamente diante das alterações trazidas pela lei nº 13.467/2017. A pesquisa inicia com a apresentação de aspectos gerais do direito do trabalho, como a sua evolução histórica e os seus princípios fundamentais, demonstrando que o Instituto em questão foi criado com o intuito de garantir o acesso à justiça. Porém, com a evolução do Direito, as demandas trabalhistas se tornaram mais complexas, principalmente com o advento da Reforma Trabalhista, que trouxe as possibilidades de condenação em custas processuais e honorários sucumbenciais para o empregado, esta última, inclusive, será aplicada independentemente de o empregado ser beneficiário da Justiça Gratuita. Em seguida, são demonstradas prováveis soluções para a problemática do *Jus postulandi*, como a sugestão de extinção e/ou a possibilidade da Defensoria Pública da União atuar nas causas trabalhistas, conforme estipulado em lei. E também, fatos que ilustram que apesar de prejudicada, a aplicação do instituto ainda representa importante ferramenta para o trabalhador. Concluindo que o *Jus postulandi* ainda é necessário para garantir o acesso à justiça, mas precisa de uma reformulação na forma como é aplicado. E para isso foi analisado o *Jus postulandi* nos Juizados Especiais Cíveis, bem como a prática da redução a termo no Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, para entender como o procedimento funciona, concluindo que uma provável solução seria limitar a aplicação do instituto como é feito nos juizados especiais cíveis e exigir que os servidores responsáveis pela redução a termo possuam formação na área do Direito, para assim oferecer a melhor alternativa ao Reclamante conforme o caso concreto.

Palavras-chave: Aplicação do *Jus postulandi*. Reforma Trabalhista. Acesso à justiça.

ABSTRACT

This paper has as main objective to analyze the *Jus postulandi* Institute, ie the ability to be unaccompanied of a public defender or a lawyer before the Labor Court, more specifically towards the changes brought by law No. 13,467 / 2017. The research begins by presenting general aspects of labor law, such as its historical evolution and its fundamental principles, demonstrating that the Institute was created in order to ensure access to justice. However, with the evolution of the Law, the labor demands became more complex, especially with the advent of the Labor Reform, which brought the possibility of condemnation in procedural costs and attorney's fees to the employee, including, this latter will be applied even if employee is a beneficiary of Free Justice. Then, probable solutions to the *Jus postulandi*'s problem are demonstrated, such as the suggestion of its extinction and / or the possibility of the Federal Public Defender Organizations to act in labor causes, as stipulated by law. Also, this paper shows facts that illustrate that, although impaired, the application of the Institute still represents an important tool for the worker, concluding that *Jus postulandi* is still necessary to ensure access to justice, but it needs a reformulation in its application. Because of this, *Jus postulandi* in Special Civil Courts was analyzed, as well as the practice of term reduction in the Regional Labor Court of the 20th Region, to understand how the procedure works, concluding that a probable solution would be to limit the application of the Institute as it is made at special civil courts and to require that the civil servants responsible for the term reduction have a undergraduate law degree, so, as the case may be, they can offer the best alternative to the Complainant.

Keywords: *Jus postulandi*'s application. Labor Reform. End of Free Justice. Access to Justice.

LISTA DE ABREVIATURAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
ART	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CPC	Código Processual Civil
CPP	Código Processual Penal
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DP	Defensoria Pública
DPT	Defensoria Pública do Trabalho
DPU	Defensoria Pública da União
EC	Emenda Constitucional
EOAB	Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
ONU	Organização das Nações unidas
PEC	Projeto de Emenda Constitucional
PL	Projeto de Lei
PSC	Partido Social Cristão
PSDB	Partido da Social Democrata Brasileira
SATE	Setor de Atermação
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 ASPECTOS GERAIS DA HISTÓRIA DO DIREITO TRABALHISTA E SUA EVOLUÇÃO	11
2.1 O DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO.....	11
2.2 A TRAJETÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	13.
3 OS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS	16
3.1 PRINCÍPIO PROTETOR.....	17
3.2 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE.....	18
3.3 PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE.....	20
3.4 PRINCÍPIO DA BOA-FÉ.....	20
3.5 PRINCÍPIO DA INFORMALIDADE OU DA INSTRUMENTALIDADE DAS FORMAS.....	21
4 O <i>JUS POSTULANDI</i>.....	22
4.1 O <i>JUS POSTULANDI</i> E O ACESSO A JUSTIÇA FRENTE A REFORMA TRABALHISTA.....	22
4.2 A EXTINÇÃO DO <i>JUS POSTULANDI</i> E A MITIGAÇÃO DO ACESSO À JUSTIÇA AGRAVADA PELO REFORMA TRABALHISTA.....	26
4.3 O <i>JUS POSTULANDI</i> E A DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO.....	31
4.4 O <i>JUS POSTULANDI</i> NOS JUIZADOS ESPECIAIS.....	33
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
REFERÊNCIAS	39
ANEXOS	42

1. INTRODUÇÃO

A presente monografia tem o objetivo de analisar os efeitos da Reforma Trabalhista nas demandas processuais, mais especificamente sobre os riscos que a reforma trouxe para aqueles que utilizam o *Jus postulandi*. Foi adotada uma pesquisa qualitativa, buscando compreender um contexto geral com o intuito de esclarecer um ponto específico, examinando a fragilidade e importância desse instituto. Sendo relevante a realização de uma reformulação na forma de aplicação do *Jus postulandi*, para garantir de forma efetiva o acesso à Justiça, importante garantia prevista nos direitos sociais, encontrando-se, inclusive, na Constituição Federal. E quando se é utilizado o termo “acesso à justiça”, não se limita o entendimento ao sinônimo de acesso ao Judiciário e suas instituições, mas sim, a um conjunto de valores e direitos fundamentais para o ser humano. A Justiça deve buscar a verdade de forma eficaz, e, portanto, fica evidente a necessidade do processo ter que igualar as partes, principalmente com relação ao processo trabalhista, onde um dos lados é, em regra, hipossuficiente com relação ao outro, prevalecendo o Princípio de Proteção ao empregado.

No Brasil a Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto Lei 5.452/43), estatui em seu artigo 791 quem são os sujeitos que poderão, pessoalmente, fazer suas reclamações perante a Justiça do Trabalho, sendo eles, os empregados e os empregadores, por meio do *Jus postulandi*. (OLIVEIRA, 2014).

Registre-se que tal previsão foge à regra do Código Processual Civil que só prevê capacidade postulatória ao advogado, salvo nas situações específicas. E por conta dos fatos supracitados, há um entendimento que o advogado é parte fundamental para equilibrar o processo, o que gera fortes críticas ao Instituto do *Jus postulandi*. Além disso, na justiça trabalhista também existe a figura do defensor público da União, o que poderia ser uma das soluções para este desequilíbrio, todavia a norma que determina tal possibilidade, na prática, não é efetivada, ou seja, não há atuação da defensoria pública. A ausência de um advogado ou defensor público já coloca o trabalhador em situação técnica inferior com relação ao empregador, porém, não é de toda verdade que a extinção do *Jus postulandi* seria um benefício. Visto que há processos simples e de baixo custo, que não necessitaria da figura de um defensor público ou particular para o empregado entrar com uma ação trabalhista. Por este motivo a reformulação da aplicação do *Jus postulandi* é mais válida do que há sua extinção, na luta pela busca do acesso à Justiça.

Um dos pontos alterados durante a Reforma Trabalhista é o Artigo 790, que dificulta o acesso à Justiça em seus §§ 3º e 4º deixando claro que não será permitida a concessão de

justiça gratuita àqueles que percebem salário acima de 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social ou que não consigam provar a hipossuficiência, aludindo que mesmo sendo concedida a justiça gratuita, ainda poderá ter que pagar honorários periciais (LEITE, 2019), conforme se pode ler no Artigo 790-B, o referido dispositivo, inclusive, já foi objeto de ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade – nº 5.766¹, interposta pelo Procurador Geral da República, Rodrigo Janot, que disse:

Na contramão dos movimentos democráticos que consolidaram essas garantias de amplo e igualitário acesso à Justiça, as normas impugnadas inviabilizam ao trabalhador economicamente desfavorecido assumir os riscos naturais de demanda trabalhista e impõe-lhe pagamento de custas e despesas processuais de sucumbência com uso de créditos trabalhistas auferidos no processo, de natureza alimentar, em prejuízo do sustento próprio e do de sua família”. (Notícias do STF. “PGR questiona dispositivos da Reforma Trabalhista que afetam gratuidade da justiça. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=353910>) Acesso em 10 set. 2019.

Desta forma, como identificar elementos que proporcionem melhoria e modernização da figura do *Jus postulandi* frente às alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)? Considerando que o Instituto em questão é, em sua maioria, utilizado por pessoas sem o devido conhecimento técnico, a ausência de um advogado prejudicaria no acesso à justiça por meio do *Jus postulandi*? Por que não propor a extinção do *Jus postulandi*? E a atuação da DPU na Justiça do Trabalho seria uma solução definitiva, para esse “problema”? Com base em quais princípios pode ser sustentada a necessidade de se manter o Instituto do *Jus postulandi*?

Por meio de uma metodologia dedutiva pretende-se, através da pesquisa bibliográfica, de doutrina, artigos e jurisprudência, demonstrar que o atual modelo de aplicação do instituto

¹DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO | Controle de Constitucionalidade | Inconstitucionalidade Material. DIREITO DO TRABALHO. Min. Relator: ROBERTO BARROSO. Andamentos: Em 29/08/2017: Decisão: "Determino a oitiva do Congresso Nacional, do Exmo. Sr. Presidente da República e do Exmo. Sr. Advogado-Geral da União, nos prazos de 5 (cinco) dias para os dois primeiros e de 3 (três) dias para o último, como facultado pelo art. 10, §1º, da Lei nº 9.868/1999. Após o decurso do prazo, os autos devem retornar à conclusão para a apreciação da cautelar. Publique-se. Intimem-se.". Em: 10/05/2018: Decisão: Após o voto do Ministro Roberto Barroso (Relator), julgando parcialmente procedente a ação direta de inconstitucionalidade, para assentar interpretação conforme a Constituição, consubstanciada nas seguintes teses: “1. O direito à gratuidade de justiça pode ser regulado de forma a desincentivar a litigância abusiva, inclusive por meio da cobrança de custas e de honorários a seus beneficiários. 2. A cobrança de honorários sucumbenciais do hipossuficiente poderá incidir: (i) sobre verbas não alimentares, a exemplo de indenizações por danos morais, em sua integralidade; e (ii) sobre o percentual de até 30% do valor que exceder ao teto do Regime Geral de Previdência Social, mesmo quando pertinente a verbas remuneratórias. 3. É legítima a cobrança de custas judiciais, em razão da ausência do reclamante à audiência, mediante prévia intimação pessoal para que tenha a oportunidade de justificar o não comparecimento, e após o voto do Ministro Edson Fachin, julgando integralmente procedente a ação, pediu vista antecipada dos autos o Ministro Luiz Fux. Ausentes o Ministro Dias Toffoli, neste julgamento, e o Ministro Celso de Mello, justificadamente. Presidência da Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 10.5.2018.

do *Jus postulandi* não garante a máxima efetividade da proteção trabalhista na relação processual, visto que este não respeita a vulnerabilidade a que está sujeito à parte reclamante, e, portanto, é necessária a realização de manutenção para efetivação do direito ao Acesso à Justiça, pois a mera extinção do instituto não seria uma solução adequada à realidade do brasileiro.

Assim, espera-se que o presente estudo contribua no sentido de ampliar os conhecimentos na área do Direito Processual do Trabalho com entendimento a respeito da reformulação na forma de se aplicar o instituto do *Jus postulandi* no processo trabalhista.

2. ASPECTOS GERAIS DA HISTÓRIA DO DIREITO TRABALHISTA E SUA EVOLUÇÃO.

Antes de sustentar qualquer possível solução para a lide em questão, é preciso entender alguns aspectos pertinentes ao direito trabalhista e o instituto do *Jus postulandi*, para assim, começar a visualizar e compreender as considerações que serão apresentadas no final desta pesquisa.

Inicialmente cabe informar que o significado de “trabalho”, etimologicamente, vem do Latim *tri* (três) *epalus* (pau), que se tratava de um instrumento utilizado pelos romanos para a tortura, que consistia em três estacas cravadas no chão, em forma triangular, na qual eram colocados os escravos. E daí surgiu o verbo *tripaliare* ou *trepaliare*, que significava torturar alguém no *tripalium*. Mas tarde este mesmo verbo originou as palavras “trabalho” e “trabalhar” em português. Com isso, entende-se que a origem da palavra trabalho vem da ideia de ser algo ruim, que remete a escravidão. Todavia, com o passar do tempo à noção de trabalho não se limitava apenas a esforço físico, sendo também considerado o esforço mental. E logo, a ideia de trabalho se tornou mais abrangente (LEITE, 2019).

2.1. O DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO

O Direito do Trabalho não se iniciou no Brasil. Surgiu de um movimento internacional, que influenciou vários países, até chegar a território nacional. Para compreender esse caminho, pode-se dividir a história das leis trabalhistas em dois períodos: o pré-histórico e o histórico.

Podendo ser dito que no período pré-histórico, que ocorreu antes da Revolução Industrial, o homem ainda presenciava a escravidão e servidão, enquanto outros modelos de relação trabalhista surgiam, como por exemplo, a locação (*locatio operis e locatio operarum*), sendo esse o modelo de relação trabalhista que pode ser visto como o responsável pelo modelo das relações de trabalho moderno (LEITE, 2019).

Já o período histórico se deu por fatores econômicos, políticos e jurídicos, gerando uma pressão para que houvesse a criação de um sistema que visasse proteger o trabalhador. E, desta forma, originou-se o Direito do Trabalho como é conhecido nos dias atuais (LEITE, 2019).

Foi o México em 1917, o responsável pela criação de uma lei maior que traria garantias e direitos para os trabalhadores. Em 1973 foi criada a Lei Federal do Trabalho, nº

1.972/73 que instituiu a forma de atuar da Justiça do Trabalho, que apesar de preservar um sistema de caráter administrativo, suas decisões possuem força jurisdicional.

O sistema da Alemanha, que é bem semelhante ao brasileiro no que diz respeito a “forma hierárquica em que é instruído” (MARTINS, 2019, p. 42). Foi responsável pela criação da Constituição de Weimar (1919) trouxe os princípios como principal característica, sendo uma Constituição de grande influência em todo continente Europeu. Atualmente os conflitos trabalhistas são resolvidos em Tribunais do Trabalho, possuindo um Código do Trabalho (LEITE, 2019; MARTINS, 2019).

Todavia, foi a *Carta del lavoro* (1927), da Itália, que trouxe um aspecto corporativista, ou seja, que demonstra preocupação com os cidadãos, mas não tende a proteger apenas os interesses destes, buscando encontrar um meio-termo entre os interesses dos empregados e empregadores, na qual uma tem mais poder que a outra. E, foi esta que serviu como base para construção das leis trabalhistas em outros países como Brasil, Espanha e Portugal. Atualmente possui, no primeiro grau o juiz, no segundo grau o Tribunal Comum de Apelação; e a cima a Corte “*diCassazione*” e o Tribunal Constitucional (LEITE, 2019; MARTINS, 2019, p. 45).

A matéria analisada pelo Direito trabalhista surgiu com o trabalho assalariado, que se consolidou com o crescimento da sociedade industrial. Mas a atividade laboral, em si, sempre existiu. E com isso, é válido repetir o pensamento de Carlos Henrique Leite (2019, n.p) que “o trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da civilização, e, certamente, continuará existindo enquanto houver vida neste mundo”. Por mais que não exista uma data comum para todo o mundo, ao longo da história, o direito trabalhista surgiu, e, inicialmente, era algo simples, voltado apenas para sobrevivência. Contudo, assim como tudo na vida, o modo como o homem se relacionava com o trabalho, evoluiu, tornando-se uma atividade mais complexa conforme surgiam novos modos de produção de bens e serviços (LEITE, 2019).

Foi a partir do século XIX que o Direito Trabalhista começou a se desenvolver, por conta dos movimentos operários, que ocorriam tendo como motivação: a busca por melhores condições de trabalho, proteção ao trabalhado da mulher e da criança, limitação da jornada, dentre outras reivindicações trabalhistas. Com isso, somaram-se os movimentos operários a movimentos internacionais em defesa dos direitos humanos, com apoio da Igreja Católica, que geraram uma pressão para que o Estado pudesse intervir de formar a equilibrar as relações de emprego, buscando igualdade entre o empregador e o empregado (parte hipossuficiente da relação) (LEITE, 2019).

Porém, a partir da década de 1970 deu-se inicio a uma crise com relação ao modelo de controle que o Estado exercia para com as relações de emprego. O crescimento tecnológico

em todas as áreas, em especial nas de telecomunicação e informática, gerou a globalização econômica (RESENDE, 2017).

Com o fenômeno da globalização, houve a facilitação para que grandes empresas movessem suas unidades de produção para países subdesenvolvidos, onde o custo seria mais baixo, lugares como a China, onde as leis trabalhistas eram mais fracas ou flexíveis. Desta forma, sem se importarem com as condições dos seus funcionários, foi gerada uma realidade que acabou por ensinar ao sistema Capitalista que a solução para ganhar mais dinheiro seria flexibilizar as relações trabalhistas, bem como a própria desregulamentação. Trazendo o velho dogma liberal, a ideia de que a relação de trabalho deveria ser regida por um simples contrato de prestação de serviços, excluído os direitos trabalhistas (REZENDE, 2017).

2.2. A TRAJETÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

No Brasil, em contra partida as atitudes que estavam sendo adotadas pelo mundo, foi promulgada a Constituição Federal de 1988, que criou um importante instrumento de garantia para os direitos mínimos dos trabalhadores guiados pelos princípios da dignidade humana e da proteção ao trabalhador. Enaltecendo em seu Artigo 1º, inc. IV - “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, que é um de seus princípios fundamentais. Ou seja, consagra o direito do trabalho como um direito social, além de abordar direta e indiretamente sobre os direitos trabalhistas (individuais e coletivos) em vários outros artigos, como pode ser visto em seu Artigo 3º, 7º com destaque para EC - Emenda Constitucional nº 72/13, que incluiu o trabalhador doméstico, e os artigos 8º e 9º. Provando ser uma constituição bem avançada com relação aos direitos sociais, como cita o doutrinador Carlos Henrique Leite (2019, n.p.): “Sem dúvida, é uma das Constituições mais avançadas no aspecto social, pois consagra os direitos trabalhistas como autênticos direitos fundamentais”.

Porém, é inevitável que as mudanças globais também uma hora chegassem ao Brasil, assim como a ideia de flexibilização de direitos trabalhistas, privatização do Estado, desconstitucionalização e terceirização. Causando instabilidade no bem-estar social do trabalhador.

Contudo, com o advento da Reforma Trabalhista aprovada em novembro de 2017 que a balança tendeu contra o empregado. Pois a mesma trouxe alterações que causariam estranheza em vários aspectos, mas se prendendo ao tema aqui proposto, principalmente, para quem buscar a justiça para resolver suas lides fruto da relação de emprego. Tal mudança normativa ignorou completamente o princípio basilar do direito trabalhista, que é o de

proteção ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação, sob a justificativa de necessidade de mudança.

A reforma foi iniciada em 22/12/2016, realizada pelo presidente interino da república, Michel Temer, por meio do Projeto de Lei nº 6.787/2016, de forma estranha ao que dispõe a Constituição Federal, já que foi substancial e antidemocrática. Pois é notório que a realização desta “reforma”, sob a justificativa de necessidade de modernização das leis trabalhistas, iniciou-se com o intuito de modificar somente 7 (sete) artigos da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, porém, sofreu grande modificação quando chegou na Câmara Federal, na qual o relator, Deputado Federal Rogério Marinho do PSDB/RN, alterou, de fato, 97 (noventa e sete) artigos da CLT, 3 (três) artigos da Lei 6.019/74, 1 (um) artigo da Lei 8.036/90, 1 (um) artigo da Lei 8.213/91 e 1 (um) artigo da Medida Provisória 2.226/2001, passando a ser enumerada de PL nº 38/2017. Ou seja, foi uma proposta legislativa de reforma que não se limitou apenas a alterar o texto da CLT. Essas alterações acabaram invertendo os valores, princípios e regras de proteção ao trabalhador (LEITE, 2019), fragilizando a relação de trabalho, visto que regras que antes serviam para equilibrar, agora colocam em risco a parte mais frágil desta relação (o trabalhador).

Diante das mudanças que surgiram com o intuito de flexibilizar direitos trabalhistas, criou-se no cenário político-social brasileiro, uma insegurança quanto à continuidade da Justiça do Trabalho. Visto que passou a ser recorrente o interesse, por parte de autoridades políticas, pela extinção dessa área especializada da justiça.

A título de exemplo, mais recentemente surgiu uma PEC, apresentada pelo deputado federal Paulo Eduardo Martins (PSC-PR), que pede a extinção da Justiça do Trabalho e migração dos deveres dessa para a Justiça Federal. Cujas justificativas foram: “Nossa iniciativa se justifica, em primeiro lugar, pela necessidade de renovar as instituições judiciárias, superando uma herança que remonta ao trabalhismo do Estado Novo”.

O Presidente da República chegou a cogitar essa hipótese em rede nacional de televisão, sem falar que seu primeiro ato, ao assumir a presidência, foi à extinção do Ministério do Trabalho, o que aumentou as inseguranças. Chamando atenção, inclusive, de instituições como a ANAMATRA² - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho.

² ANAMATRA. A quem interessa o "fim da Justiça do Trabalho ou dos Direitos Sociais?". Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/27537-a-quem-interessa-o-fim-da-justica-do-trabalho-ou-dos-direitos-sociais>. Acesso em: 10 out. 2019.

Contudo, a ideia de extinção de uma justiça especializada é incoerente, visto que a tendência é a “especialização do judiciário” e não a aplicação de forma genérica sobre matérias que deveriam ser analisadas sob uma ótica concentrada. Logo, o ideal seria investir na justiça especializada em certas matérias, como é o caso da Justiça do Trabalho, ao invés de defender um discurso de extinção ou absorção por um sistema mais geral. Pois isso demandaria mais tempo na solução das lides, sendo, portanto, uma ideologia “retrógrada” (MARTINS, 2019, p. 57-58).

3. OS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS

As leis existem, mas são os princípios as principais fundações dessas. São como proposições genéricas que devem ser interpretadas com base na realidade para que a criação das leis sejam dentro daquilo que os princípios permitem (MARTINS, 2019). Os princípios surgem de uma dinâmica social envolvendo religião, fatores políticos, culturais, econômicos etc.

Os princípios gerais existem para que na ausência de normas possam preencher lacunas. Sendo esses princípios, inabaláveis, pois serão interpretados pelos juristas na solução de conflitos. Aqueles incorporam a forma de pensar, campos de conhecimento e o campo científico, e neste último, temos a ciência jurídica, que é uma ciência encarregada de entender o comportamento humano e solucionar eventuais conflitos (REALE, 1999).

Na obra de Miguel Reale (1999, p. 306) os princípios gerais são divididos em três categorias:

- (a) princípios omnivalentes, quando são válidos para todas as formas de saber, como é o caso dos princípios da identidade e da razão suficiente;
- (b) princípios plurivalentes, quando aplicáveis a vários campos de conhecimento, como se dá com o princípio de causalidade, essencial às ciências naturais, mas não extensivo a todos os campos do conhecimento;
- (c) princípios monovalentes, que só valem no âmbito de determinada ciência, como é o caso dos princípios gerais de direito.

Ou seja, os princípios acabam sendo proposições ideais, cujo conceito idealiza uma situação ideal, e desta forma, aplica-se ao caso concreto com o intuito de compreender o indivíduo. Portanto, a ciência precisa desses princípios, para que em seus estudos de conhecimento a respeito do homem, siga parâmetros que permita que o estudo seja capaz de captar a realidade de forma coerente.

No direito do trabalho os princípios têm a função de fazer as normas convergirem na busca pela igualdade e justiça. No entendimento do jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez ³, citado por os princípios utilizados no Direito do Trabalho são:

- Princípio de proteção, que se concretiza em: (a) *in dubio pro operario*; (b) regra da aplicação da norma mais favorável; (c) regra da condição mais benéfica;
- Princípio da irrenunciabilidade dos direitos;
- Princípio da continuidade da relação de emprego;

³“Os estudos desenvolvidos pelo conceituado jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez sobre os princípios do direito do trabalho, publicados no seu livro *Los principios del derecho del trabajo* (1975), traduzido no Brasil, dos quais será feito um resumo, ganharam aceitação, mas nem todos serão incorporados pelas leis” (*Apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 21. ed., p. 365).

- Princípio da primazia da realidade;
- Princípio da razoabilidade;
- Princípio da boa-fé.

Porém, dos princípios supracitados, é interessante abordar e tratar a respeito do princípio da proteção, para deixar claro que o direito trabalhista tem um viés de proteger o empregado. O princípio da irrenunciabilidade dos direitos, o da razoabilidade e o da boa-fé, a fim de criar uma conexão entre princípios materiais e processuais. Conduzindo uma visão geral a respeito da importância de se discutir os princípios quando se trata de Direitos Trabalhistas.

3.1. PRINCÍPIO PROTETOR

O princípio de proteção pode ser considerado um dos mais importantes, pois a área do direito trabalhista, basicamente, nasceu da necessidade de equilíbrio entre as partes, e esse princípio busca oferecer proteção à parte mais fraca da relação, o trabalhador.

Esse princípio se ramifica, ainda de acordo com o entendimento de Américo Plá Rodriguez (2005) em:

O princípio *in dubio pro operário* defende que na dúvida será aplicada a interpretação mais favorável (com relação à norma) em favor do trabalhador. Ou seja, como o trabalhador está em situação de fragilidade para com relação ao empregador (devido à dificuldade em provar fatos e constituir provas), o operador judicial deverá beneficiar o empregado em caso de dúvida, ao analisar as situações fáticas concretas, interpretando a norma de forma benéfica.

O princípio da norma mais favorável, que diz que durante o conflito entre duas ou mais normas trabalhistas envolvendo a mesma temática, é defendido que seja adotada a norma que apresente mais benefícios ao empregado, independentemente da posição hierárquica das normas em conflito.

Já o princípio da condição mais benéfica, que condiciona que aquilo que o trabalhador adquire enquanto vantagem não pode ser substituída por algo menos benéfico, conforme se estipula no artigo 468 da CLT. O entendimento jurisprudencial do TST também entende que “As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento” (Súmula 51, I).

O princípio em questão é, claramente, pensado na necessidade de se criar uma proteção para o trabalhador, principalmente, devido à fragilidade das leis que constantemente sofrem alterações, para dessa forma preservar a equiparação entre empregado e empregador. Ele não é absoluto, visto que há situações nas quais a própria constituição flexibiliza esse princípio, como explica Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. n) ⁴.

Observe-se, também, que para Maria do Rosário o princípio da norma favorável ao trabalhador, que cumpre importante finalidade, não é absoluto; tem exceções, uma vez que o direito do trabalho de alguns países admite derrogação in pejus de normas legais pelas convenções coletivas como mecanismo de valorização das negociações coletivas e da autonomia coletiva dos particulares no sistema de direito do trabalho. É o que acontece no Brasil com a exceção aberta pela Constituição Federal de 1988 (art. 7º, VI), que admite acordos coletivos de redução salarial; o que também se verifica, por força da legislação infraconstitucional, na desinvestidura de exercentes de cargos de confiança, no poder disciplinar do empregador e no jus variandi, perspectiva segundo a qual o princípio protetor, central no direito do trabalho, não é mais importante que o da razoabilidade, de modo que este é o princípio básico e não aquele. Não é viável proteger o trabalhador quando a proteção não se mostra razoável.

Logo, apesar do princípio visar proteger o empregado, não anula a possibilidade de esses Direitos serem reduzidos por meio de acordo coletivo, para garantir o princípio da razoabilidade.

3.2. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE

O princípio em questão defende que os direitos são irrenunciáveis, ou seja, o empregado não pode abrir mão deles. Os direitos trabalhistas são estipulados por leis, acordos e convenções coletivas, qualquer ato que tente desvirtuar esses direitos, será considerado nulo, conforme artigo (9º da CLT). Pois, se fosse possível flexibilizar esses direitos, certamente, os trabalhadores não teriam escolha, pois ficaria condicionada à vontade de seus empregadores, visto que a condição econômica daqueles os levariam a abdicar desses direitos, pela necessidade de se manter o emprego.

O princípio da irrenunciabilidade tem a “inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato” ⁵.

Os princípios não são absolutos, por isso a doutrina trabalhista traz distinções sobre o que poderia ser ou não disponível, e os critérios são:

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Ob. cit., p. 368

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 5. ed., p. 201

- a) De acordo com a origem/fonte do direito discutido: (1) se a origem for de dispositivo legal, o direito é irrenunciável (ex.: aviso-prévio), exceto por autorização expressa de lei;⁶ (2) no caso de norma oriunda de trato consensual, pode haver a transação, desde que não haja proibição legal para tal, vício de consentimento ou prejuízo para o empregado⁷ (art. 468, CLT);
- b) O momento da realização da renúncia: (1) antes da formalização do contrato de trabalho não se admite a renúncia; (2) durante o seu transcurso, é admissível, como exceção – para as regras contratuais e legais, quando expressamente autorizadas; (3) após a sua cessação, com bem menos restrições, a renúncia é permitida.

A Reforma Trabalhista trouxe mudanças que influenciam diretamente nesse princípio, ao permitir que os acordos firmados em acordo coletivo ou em convenções coletivas irão ter prevalência sobre a lei. Agora, todas as mudanças que podem ser negociadas estão previstas no novo Artigo 611-A da CLT:

Art. 611-A — A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I — pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II — banco de horas anual;

III — intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV — adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V — plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI — regulamento empresarial;

VII — representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII — teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX — remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

⁶“Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do direito individual do trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que ocorre, como já apontado, ilustrativamente, com o direito à assinatura de CTPS, ao salário mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador. Também será absoluta a indisponibilidade, sob a ótica do direito individual do trabalho, quando o direito enfocado estiver protegido por norma de interesse abstrato da respectiva categoria. Esse último critério indica que a noção de indisponibilidade absoluta atinge, no contexto das relações bilaterais empregatícias (direito individual, pois), parcelas que poderiam, no contexto do direito coletivo do trabalho, ser objeto de transação coletiva e, portanto, de modificação real. Noutras palavras: a área de indisponibilidade absoluta, no direito individual, é desse modo, mais ampla que a área de indisponibilidade absoluta própria ao direito coletivo” (DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., p. 218).

⁷ “Relativa será a indisponibilidade, do ponto de vista do direito individual do trabalho, quando o direito enfocado traduzir interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que se passa, ilustrativamente, com a modalidade de salário paga ao empregado ao longo da relação de emprego (salário fixo versus salário variável, por exemplo): essa modalidade salarial pode se alterar, licitamente, desde que a alteração não produza prejuízo efetivo ao trabalhador. As parcelas de indisponibilidade relativa podem ser objeto de transação (não de renúncia, obviamente), desde que a transação não resulte em efetivo prejuízo ao empregado (art. 468, CLT). O ônus da prova do prejuízo, entretanto, caberá a quem alegue sua ocorrência, isto é, ao trabalhador, já que não há prova sobre fato negativo” (DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., p. 218).

- X — modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI — troca do dia de feriado;
- XII — enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII — prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV — prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV — participação nos lucros ou resultados da empresa.

A polêmica Reforma Trabalhista claramente trouxe alterações que confronta princípios e flexibiliza a situação do empregado. Porém, permanece o entendimento de que, em regra, os direitos não são facultados de disponibilidade de forma isolada e voluntária pelo trabalhador (NETO, CAVALCANTE, 2019).

3.3. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

O princípio da razoabilidade na Justiça do Trabalho tem o objetivo de focar na importância de que tudo deve partir de um ideal de que estamos lidando com humanos e sua vivência em sociedade, na qual se busca seguir certos padrões comportamentais com o intuito de manter a ordem social, garantindo direitos humanos básicos (NETO, CAVALCANTE, 2019)

O princípio traz questionamentos, como, por exemplo, o abandono de emprego, tratado na Súmula 212 do TST que diz que “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”. Logo se evidencia a necessidade em saber ponderar tanto na criação de leis quanto no julgamento de lides.

3.4. PRINCÍPIO DA BOA-FÉ

Este princípio evidencia que as partes devem agir com lealdade e honestidade. Aspectos importantes que devem ser adotados não apenas no ato da contratação, mas sim durante todo o período laboral, a fim de evitar problemas entre empregado e empregador.

Possui aspectos positivos, pois informa da necessidade em agir de forma ativa na execução da obrigação prometida, respeitando os direitos de ambas as partes. E negativo, não no sentido de ser ruim, mas sim no de limitar a parte quando impõe obrigação às partes da relação de emprego, de não causar lesão (NETO, CAVALCANTE, 2019). Ou seja, a boa-fé deve atuar tanto nas ações como nas omissões legais.

3.5. PRINCÍPIOS DA INFORMALIDADE OU DA INSTRUMENTALIDADE DAS FORMAS

Diante do exposto observou-se que é preciso garantir os meios necessários para proteger o bem jurídico do trabalhador. Ademais, é interessante analisar dentre os princípios processuais, um princípio processual trabalhista em especial, que destoa dentre os demais, que é o da “informalidade ou da instrumentalidade das formas”. Por se apresentar de forma contraditória, visto que se trata da informalidade dentro de um sistema jurídico regrado.

Muito embora soe contraditório, a ideia que o originou buscou, justamente, trazer esse aspecto informal para o processo, para que desta forma possibilite “à existência de uma carga menor de requisitos de validade de um ato processual ou mesmo a possibilidade de convalidação de um ato defeituoso” (CAIRO JR., p. 78, 2018). Tal informalidade no processo trabalhista se dá pelo fato de haver poucos dispositivos processuais na CLT, mesmo sabendo da possibilidade de uso do CPC de forma subsidiária.

O objetivo conduzido por este princípio permite uma maior maleabilidade na prática dos atos processuais realizados, principalmente, pelas partes. Isto, inclusive, é um forte princípio para garantir a existência do *Jus Postulandi* na Justiça do Trabalho, porque estimula um rito processual simplificado, exigindo das partes, apenas, um conhecimento básico, possibilitando sua entrada em juízo sem a necessidade do intermédio de um advogado (CAIRO JR., 2018).

4. O *JUS POSTULANDI*

Primordialmente cabe salientar a respeito da etimologia do termo “*Jus postulandi*”, que, na verdade, deveria ser “*Ius*”, com “i” e não com “j”, pois o termo em questão tem origem na língua latina, todavia, o “*Jus*” foi adotado com menor indiferença pela língua portuguesa, devido a sua sonoridade, logo, não é errado usar o termo “*iustitia*” ou “*justitia*” (COUTO, 2018).

O *Jus postulandi* pode ser definido como o direito que qualquer cidadão tem de se fazer representar em Juízo, postulando seus direitos, sem a necessidade de um defensor ou advogado. No ordenamento jurídico brasileiro, surgiu em 1943, com a Lei nº 1.237/39, regulamentado pelo Decreto nº 6.596/40, que criou a Justiça do Trabalho. Inserindo este instituto, com o intuito de regulamentá-lo, no Decreto-Lei nº 5.452/43, ou seja, na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) em seu Artigo 791. Esse instituto pode ser considerado um princípio fruto da interpretação do princípio *in dubio pro operário*, que significa que na dúvida, deverá ser adotada a opção mais benéfica ao trabalhador, neste caso, com relação ao acesso ao poder judiciário.

4.1. O *JUS POSTULANDI*, O ACESSO A JUSTIÇA E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA FRENTE À REFORMA TRABALHISTA

No Brasil foi lenta a inserção do acesso ao judiciário, isso se deu devido a períodos pelo qual o país atravessou como é o caso da “Era Vargas” e do golpe militar em 1964, onde houve redução de direitos. Foi a Constituição federal de 1988 que trouxe para o cenário brasileiro, mudanças significativas no que tange ao acesso à justiça, o qual inclusive passou a ser tratado como princípio Constitucional em seu artigo 5º, XXXV, um direito fundamental que não poderia ser suprimido.

Segundo Gabriel de Lima Bedin e Fabiana Marion Spengler (2013)⁸, ao citarem Paulo Cezar Pinheiro Carneiro:

Dessa forma, a relevância da Constituição de 1988 para empregar maior efetividade ao direito de acesso à justiça se deve a algumas medidas e conceitos adotados pela Constituição. Vejamos: a consagração do princípio da igualdade material (art. 3º); alargamento do conceito de assistência judiciária gratuita (art. 5º, LXXIV), compreendendo também o direito à informação, consultas, assistência judicial e extrajudicial; previsão de criação dos juizados especiais para julgamento e execução

⁸CARNEIRO, 2000 *apud* BEDIN, Gabriel D. L.; SPENGLER, Fabiana M. O direito de acesso à justiça e as constituições. Revista de Direitos Fundamentais e Democracia, Curitiba, v. 14, n. 14, p. 135-146, Dezembro 2013, p.143/144.

de causas cível de menor complexidade e penais de menor potencial ofensivo (art. 98, I); previsão de uma justiça de paz (art. 98, II); tratamento constitucional da ação civil pública para defesa dos direitos difusos e coletivos (art. 129, III); novos instrumentos destinados à defesa coletiva de direitos (arts. 5º, LXX, LXXI) e legitimidade aos sindicatos (art. 8º, III) e sociedades associativas (art. 5ª, XXI) defenderem direitos coletivos e individuais; reestruturação e fortalecimento do Ministério Público (arts. 127 e 129); e elevação da Defensoria Pública como instituição fundamental à função jurisdicional (art. 134) (CARNEIRO, 2000).

Logo, fica evidenciado que a Constituição de 1988 firmou como garantia fundamental ao estado democrático de direito, legalmente, o acesso à justiça. Tal garantia também é reconhecida pelos direitos humanos e tem disposição expressa na Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada em Assembleia-Geral das Nações Unidas (ONU), em 10/12/1948, no sentido de que:

Art. 8. Toda pessoa tem direito a um recurso efetivo perante as jurisdições nacionais competentes contra os que violam os direitos fundamentais que lhe são reconhecidos pela constituição e pela lei.

Art. 10. Toda pessoa tem direito, em plena igualdade, a que a sua causa seja ouvida equitativamente e publicamente por um tribunal independente e imparcial, que decidirá seja de seus direitos e obrigações, seja da legitimidade de toda acusação em matéria penal dirigida contra ela.

Logo, há um entendimento de que o acesso à justiça como uma prática necessária para se respeitar a dignidade da pessoa humana, assegurada pelos direitos humanos, pois é desta forma que se evita injustiças, garantindo o que está estabelecido na Constituição.

Quando se fala em Direitos Humanos em sua necessidade de positivação para garantir metas da política jurídica, nas palavras do Professor Osvaldo Ferreira de Melo:

DIREITOS HUMANOS: Conjunto de direitos reconhecidos como fundamentais para assegurar a dignidade da pessoa humana. Nos Estados contemporâneos sob regime democrático esses direitos são explicitados nas Constituições, como resultado de lenta evolução política e doutrinária, podendo-se dizer que os mesmos contêm a positivação de tudo aquilo que, enquanto prerrogativas do ser humano, foram-lhe atribuídas historicamente pelo Direito Natural. A regulamentação da matéria constitucional, de forma a tornar os direitos humanos exigíveis e objetivamente garantidos, é uma das principais metas da Política Jurídica.

Os Direitos humanos são, portanto, resultado de uma evolução, movida por fatores sociais e políticos, com o dever de preservar o direito natural do homem, que é o direito à vida. E, também, a existência digna do ser humano em sociedade.

A Reforma Trabalhista trouxe alterações que influenciaram o acesso à justiça, mas não de uma forma boa. Na Justiça do Trabalho o processo passou a ser mais arriscado para os reclamantes, mesmo para aqueles beneficiários da justiça gratuita. Pois, este benefício é uma característica da Justiça do Trabalho, assegurada pela Constituição no que diz respeito à assistência judiciária e gratuita, foi mitigada pela Reforma Trabalhista, ao permitir esse tipo

de cobrança, mesmo quando se trata de pessoas declaradas hipossuficientes economicamente. Nesse sentido, a Anamatra⁹, divulgou 125 enunciados aprovados (58 aglutinados e 67 individuais) referentes à interpretação a cerca das mudanças causadas pela reforma. As propostas de enunciado foram debatidas e aprovadas na 2ª jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Dentre os enunciados, um é pertinente para com a discursão em questão:

ENUNCIADO Nº 100 - HONORÁRIOS E ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA

É inconstitucional a previsão de utilização dos créditos trabalhistas reconhecidos em juízo para o pagamento de despesas do beneficiário da justiça gratuita com honorários advocatícios ou periciais (artigos 791-A, § 4º, e 790-B, § 4º, da CLT, com a redação dada pela lei nº 13.467/2017), por ferir os direitos fundamentais à assistência judiciária gratuita e integral, prestada pelo estado, e à proteção do salário (artigos 5º, XXIV, e 7º, X, da Constituição Federal).

Apontando como inconstitucional as alterações trazidas nos Artigos 791-A, §4º e 790-B, que ferem o princípio do acesso à justiça, porque informam, respectivamente, que:

Art. 791-A (...)

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Art. 790-B

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no **caput**, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo. .

Abordado isso, pode ser dito que a interpretação da norma Constitucional de 1988 reafirma e assegura a importância de se garantir o acesso à justiça como direito fundamental. E os primeiros indicam disso já vem em seu preâmbulo, fixando como enunciado a instituição de um Estado Democrático, o qual deve estar destinado a assegurar, dentre outros, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social.

O instituto do *Jus postulandi* permite que os empregados possam ter acesso facilitado a justiça, sem a necessidade de contratar um advogado, já que muitas vezes não possuem condições para contratar um, e, em casos de causas com valores irrisórios deixa de ser

⁹Tem por finalidades precípuas e defesa dos interesses comuns dos Magistrados do Trabalho, sua representação perante as autoridades, Federais, Estaduais ou Municipais, bem como perante quaisquer entidades de direito público ou privado, nacionais ou internacionais, a realização de atividades culturais e outras que se dirigem à preservação da dignidade da magistratura. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/anamatra/historia>. Acesso em: 10 out. 2019.

interessante tanto para o reclamante quanto para o advogado. Acabou por ser uma exceção com relação à capacidade postulatória. Já que no sistema processual brasileiro, o advogado é quem possui essa capacidade. Portanto, não tendo habilitação técnica, a parte, obrigatoriamente, deverá constituir um procurador judicial, conforme expresso na 1ª parte do art. 36 do CPC – Código Processual Civil – que preenche as lacunas da CLT (NERRY JUNIOR, 2002). Mas, com o advento do *Jus postulandi*, agora qualquer pessoa poderia ajuizar uma ação através de demandas trabalhistas.

A inserção dessa exceção no Ordenamento Jurídico inicialmente se deu pela intenção do legislador de eliminar a barreira do custo com advogado para as pessoas menos favorecidas economicamente, instituindo ao mesmo tempo, um serviço de informação e elaboração de reclamações, no âmbito da própria Justiça do Trabalho. (MAIOR, 1998, p. 129 *apud* ANDRADE, 2009).

O *Jus postulandi*, portanto, não é exclusividade da Justiça do Trabalho, podendo também ser aplicado nos Juizados Especiais (lei nº 9.099/95), no qual o legislador buscou tornar o processo mais rápido, afastando alguns entraves comuns no tradicional processo. Nas causas de valor até 20 salários mínimos, atribuiu às partes, tanto no polo ativo como no passivo, a possibilidade de exercer diretamente a capacidade postulatória, independentemente de sua capacidade técnica, já nas causas de valor superior a 20 salários mínimos há a obrigatoriedade do advogado, para garantir a segurança jurídica. (ROCHA, 2016, p. 87). Também há a possibilidade da parte postular sem advogado nos casos de credor, na ação de alimentos (art. 2º da Lei n. 5.478/68); para promover retificação no Registro Civil (art. 110 da Lei n. 6.015/73); no pedido de revisão criminal (art. 623 do CPP) (MARTINS, 2019, p. 279).

Portanto, trata-se de um procedimento natural do Ordenamento Jurídico, que busca celeridade e economia. Nos Juizados Especiais, cuja prática do *Jus postulandi* se assemelha ao da Justiça do Trabalho, há limitações na aplicabilidade do instituto, porém, na Justiça Trabalhista não há nenhuma regra que limite a força desse instituto, salvo, nos casos previstos na Súmula 425 do TST, *in verbis*:

JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE. Res. 165/2010, DEJT divulgado em 30.04.2010 e 03 e 04.05.2010
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.

Logo, conclui-se que, quando houve a implantação do instituto em questão, as demandas trabalhistas que se utilizam do mesmo eram simples, sendo uma forma de acesso à

justiça. Contudo, com o passar do tempo se tornaram cada vez mais complexas, exigindo conhecimentos técnicos cada vez maiores por parte do Reclamante. E, apesar disto, a forma como se é utilizado o instituto do *Jus postulandi* na justiça trabalhista permaneceu a mesma, oferecendo um risco para o empregado. Risco esse que foi agravado pela Reforma Trabalhista, já que anteriormente o maior problema do trabalhador seria perder a ação e não receber o objeto que buscava. E com a reforma, existem possibilidades que atingem, economicamente, o Reclamante, que na maioria das vezes é o empregado. O qual poderá, além de perder a causa, ter que pagar custas processuais e honorárias sucumbenciais.

Muito embora, atualmente, se apresente como um risco para o Reclamante, a atual forma como é aplicado o *Jus postulandi*, ele ainda continua sendo uma ferramenta garantidora do acesso à Justiça.

4.2. A EXTINÇÃO DO *JUS POSTULANDI* E A MITIGAÇÃO DO ACESSO AO JUDICIÁRIO AGRAVADA PELA REFORMA TRABALHISTA

Ora, com as mudanças constantes na Justiça Trabalhista, é compreensível que surgissem questionamentos sobre a aplicabilidade do *Jus postulandi*. Entretanto, a visão de acabar com o Instituto parece radical, visto que há demandas e situações cuja presença do advogado é dispensável. Como o pedido de baixa na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), um simples saque de FGTS, e outras causas que envolvem pequenos valores. De que forma um desempregado que quer cobrar de seu ex-empregador, como por exemplo, verbas rescisórias que equivalem ao valor de um salário mínimo, irá contratar um advogado que irá cobrar, no mínimo, 20% do valor da causa? Qual a vantagem para o empregado ter que abrir mão de 20% de um salário-mínimo (que atualmente equivale a R\$ 998,00) que ele iria receber decorrente da condenação? Não seria vantajoso para a parte vulnerável da relação trabalhista, que precisa daquele dinheiro para sua subsistência. Nesse mesmo sentido, Martins, (2019, p.279) relembra que “há ações em que o valor postulado é ínfimo, como nos casos de anulação de suspensão disciplinar e de advertência. Isso Justificaria o *Ius Postulandi*”.

Extinguir o *Jus postulandi*, inclusive, quebraria a lógica referente à capacidade adotada pela própria constituição, se interpretar o que explana o Professor Dr. Alessandro Buarque Couto:

Registro que da mesma forma no passado onde tínhamos a presença dos Rábulas, hoje, também encontramos pessoas muito mais preparadas e de conhecimento

jurídico melhor, do que muitos bacharéis em Direito. Tanto é verdade, que a própria CF não obriga na escolha do Presidente da República, quando da indicação para Ministro do Supremo Tribunal Federal, que a pessoa tenha formação jurídica e sim notável saber jurídico e reputação ilibada (...) (COUTO, pg. 189-190, 2018).

Com isso, pode ser analisado que o poder constituinte não restringiu a capacidade de entender o direito. Porém, cordialmente, é preciso deixar claro que esse entendimento, referente à capacidade, não pode ser adotado e aplicado a todos os que realizam uma reclamação trabalhista por meio do *Jus postulandi*. Apesar de existirem indivíduos capazes no sentido de entender a lei e seus tramites, mesmo não sendo bacharéis em Direito, há também aqueles que não possuem o acesso ao conhecimento necessário para tal feito.

Todavia, aqui cabe o espaço para conseguir conciliar ambos os lados, buscando a melhor solução para atender a todos os interesses. O Instituto em questão é bastante criticado por doutrinadores e juristas, por se tratar de uma condição atípica dentro do judiciário com relação à regra geral de capacidade postulatória. Uma dessas críticas é feita sob a alegação de que a presença de sujeitos sem conhecimento técnico e sem um advogado iria sobrecarregar a função do Magistrado, como analisa Eduardo Gabriel Saad (1989):

Não é boa coisa obrigar o magistrado a ser, também, patrono do interessado desprovido de recursos, como acontece (na opinião do referido autor), de há muito, na Justiça do Trabalho. E o processo trabalhista regido por princípios e normas que o leigo, de ordinário, não tem condições de interpretar e aplicar, com oportunidade (e eficiência), na defesa de seus interesses. Em falta de assistência judiciária, não se deve esperar que o juiz venha a cuidar da defesa do mais fraco, pois sua função é a de distribuir justiça. Não lhe cabe, sob pena de desvirtuar seu papel de organização judiciária, promover a defesa do trabalhador (nem do empregador reclamado). (SAAD, 1989)

É importante frisar que apesar de ser compreensível o fato de que a maioria dos reclamantes não possui conhecimento técnico, é também fato que os tribunais admitem as “reclamações a termo” (artigo 786 da CLT), onde um funcionário do órgão judicial reduz a termo as pretensões de um determinado trabalhador, em face de seu empregador. E isso pode gerar uma preocupação de que a ação do reclamante pode sofrer prejuízos irreparáveis, causados pela eventual falta de registro de alguma informação no termo de reclamação, algo referente aos dados ou fatos relevantes. E isso surge do fato de muitos desses funcionários não possuírem uma necessária graduação em direito.

Todavia, esse discurso é frágil para ser usado como forma de desqualificar o instituto em questão, pois bastariam que os órgãos judiciais responsáveis exigissem a graduação de seus funcionários, ao menos aqueles que estejam na redução a termo das reclamações trabalhistas.

No Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região há o setor de atermção (SATE),

responsável pela redução a termo, ou seja, consumação do *Jus postulandi*. E representam 19,3% das demandas distribuídas em todo o Estado de Sergipe. Totalizando do período de 07/01/2019 à 20/05/2019 um total de 1.035 petições ajuizadas no 1º grau (em anexo A). O que, por si só, já comprova a eficiência do Instituto.

O serviço prestado no TRT20ª poderia ser considerado, inclusive, um modelo a ser seguido, porque todos os servidores responsáveis pela redução a termo são formados em direito, oferecendo um serviço que vai além de realizar a redução, também oferecendo a melhor orientação possível conforme o caso concreto, recomendando-se, inclusive, em casos mais complexos, que o Reclamante procure um advogado. E com isso, pode-se observar que há uma preocupação do setor responsável por tal procedimento, mas mesmo assim, como exposto acima, o número de ações impetradas é significativo, o que poderia provar indícios de que na maioria dos casos está relacionado, principalmente, com questões simples, o que não representa alarmante risco para os Reclamantes.

O artigo 133 da Constituição dispõe que “o advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”, que passou a ser usado como justificativa para apontar o art. 791 da CLT como inconstitucional, entretanto, a interpretação auferida pelo artigo constitucional apenas informa que a função do advogado é de direito público, e que, portanto, não estabelece divergência entre os artigos citados. Derrubando a tese de que o Artigo da CLT que possibilita o *Jus postulandi* não foi recepcionado pela CF (MARTINS, 2019)

Com o advento do Estatuto da OAB, instituído pela lei 8.906/94,este não revogou, expressamente, o *Jus postulandi* instituído pela CLT. O que possibilitou margem para interpretação da permanência do *Jus postulandi*. Por um período entendeu-se que o instituto tinha sido revogado pelo EOAB, porém, o “o STF suspendeu em ação direta de inconstitucionalidade¹⁰, o inciso I do art. 1º da Lei n. 8.906, no que se diz respeito à necessidade de advogado na Justiça do Trabalho”. Com isso, permaneceu o entendimento de que o artigo 791 da CLT. E, desta forma, restou evidente que o instituto não seria revogado (MARTINS, 2019, p. 281).

Logo, é válida a preocupação com relação a permitir que um Reclamante inicie um processo sem o devido amparo jurídico, todavia, extinguir o instituto do *Jus postulandi* na Justiça Trabalhista não seria a melhor forma de solucionar a lide em questão. O que realmente traria efeitos positivos, além de atender a todos os interesses, seria encontrar um meio termo,

¹⁰ADIn 1.127-8, Rel. Min. Maurício Corrêa , j. 24-4-2003, DOU de 2-2-2004, RSP 279;183 *apud* MARTINS, 2019, p. 281.

pois, assim como existem casos cuja presença de um procurador judicial é de baixa necessidade, também há casos que possuem uma complexidade maior, que exigem mais conhecimento técnico por parte do Reclamante. Como em ações que envolvem Reconhecimento de Vínculo, Horas Extras, Danos morais e ações cujo valor da causa ultrapasse o limite razoável, que seria, tomando como referência o adotado nos Juizados Especiais, 20 salários-mínimos (ANDRADE, 2009). E, portanto, seguindo essa linha de pensamento, seria interessante reformular a aplicação do *Jus postulandi* na Justiça do Trabalho, ao invés de acabar com o Instituto.

Essa necessidade se tornou mais gritante com o advento da Reforma Trabalhista, que trouxe a obrigatoriedade do pagamento das custas processuais e dos honorários de sucumbência, e, portanto, permitir que esse Instituto Jurídico continue sem uma reformulação de sua aplicabilidade não será vantajoso para o Empregado que almeja entrar com uma ação judicial. O que deveria ser uma garantia do acesso à justiça, se tornou algo que a inibi, diminuindo a procura dos empregados por seus direitos, por medo das consequências que uma derrota poderia causar a sua saúde financeira. É preciso recuperar o princípio de proteção ao trabalhador, basilar no Direito do Trabalho, também mostrado por Mauro Schiavi (2016), como princípio da Igualdade Substancial. Pois cria uma desigualdade com relação à aplicação da lei a depender das partes. Para que desta forma, possa executar a lei usando medidas distintas com o intuito de igualar as partes como prevê, inclusive, a Constituição Federal em seu artigo 5º, caput, inc. XXXV:

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:

(...)

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

Desta forma, o princípio garante que a parte mais frágil da relação de trabalho (o trabalhador) não seja impedida de demandar em uma ação judicial, bem como condiciona o juiz a equilibrar as partes no processo (empregador e empregado), de forma imparcial e razoável.

Cabe atualizar que recentemente chegou ao conhecimento popular que uma ação foi impetrada, cujo caso concreto tratava de uma reclamação trabalhista que foi ajuizada por um repositores de supermercados que almejava o pagamento de horas extras e a reversão da dispensa por justa causa. O qual teve seu pedido analisado pelo juízo da 35ª vara do Trabalho de BH/MG, que deferiu parcialmente os pedidos, inclusive o da justiça gratuita,

no valor de R\$ 3,4 mil, mas condenou o empregado ao pagamento dos honorários advocatícios de 15% na parte em que foi perdedor.

O reclamante entrou com recurso para o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região, que reduziu os pedidos a R\$ 1,2 mil, mas manteve a cobrança dos honorários. Pois, segundo o egrégio Tribunal, somente se o empregado não tivesse obtido êxito no processo é que as obrigações poderiam ser suspensas.

Insatisfeito, impetrou, recentemente, um novo Recurso de Revista, registrado sob o nº10378-28.2018.5.03.0114, alegando que o entendimento adotado pelo Tribunal viola princípios constitucionais. Seu recurso foi examinado pelo Ministro Augusto César, que concluiu que é incoerente a condenação ao pagamento imediato de honorários sobre valores destinados à sua subsistência, além disto, informou que modificações pertinentes ao Acesso a Justiça (garantia constitucional): “não pode ter regulação infraconstitucional que a desnature”. “Se é esse o caso, a lei padece de inconstitucionalidade”.

Por maioria, a Turma acolheu a arguição de inconstitucionalidade do artigo 791-A, § 4º da CLT e determinou a remessa dos autos ao exame do Tribunal Pleno para o processamento do incidente. Conforme pode ser visto:

EMENTA: VALE TRANSPORTE. PLEITO DE INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. DESLOCAMENTOS REALIZADOS A PÉ. PROXIMIDADE ENTRE A RESIDÊNCIA DO OBREIRO E A SEDE DA EMPRESA. REPARAÇÃO INDEVIDA. O vale transporte constitui benefício de natureza não salarial, instituído pela Lei 7.418/85, que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipa ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, via sistema de transporte público coletivo (art. 1º), participando com ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% do salário-base (art. 4º, parágrafo único). Aquilatada a prevalência da versão deduzida em sede de defesa, no sentido do estabelecimento de acordo entre as partes para deslocamento do autor a pé entre sua residência e a empresa, abrangendo os trajetos de ida e volta, e considerando a proximidade entre os marcos inicial e final dos itinerários assim percorridos, não existe margem para pagamento de indenização substitutiva do vale-transporte, que demandaria efetiva utilização do sistema de transporte público coletivo ou a indébita frustração do benefício.

DECISÃO:

Fundamentos pelos quais

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da sua Sétima Turma, hoje realizada, sob a presidência do Exmo. Desembargador Paulo Roberto de Castro, presente o Exmo. Procurador Arlélcio de Carvalho Lage, representante do Ministério Público do Trabalho, computados os votos do Exmo. Juiz convocado Eduardo Aurélio Pereira Ferri (substituindo o Exmo. Des. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto) e da Exma. Desa. Cristiana Maria Valadares Fenelon, JULGOU o presente processo e, unanimemente, conheceu do recurso ordinário interposto por RONALDO DA SILVA, e, no mérito, sem divergência, DEU-LHE PARCIAL PROVIMENTO para: a) deferir o benefício da gratuidade judiciária, isentando o autor do pagamento de custas e demais despesas processuais; e b) excluir a imputação de multa e indenização por litigância de má-fé. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/97940450/processo-n-0010235-1020165030114-do-trt-3>. Acesso em 10 out. 2019.

Veja, mesmo que seja declarada a inconstitucionalidade desse dispositivo, os riscos que trouxeram outros dispositivos alterados pela reforma, para aqueles que optarem pelo uso do Instituto do *Jus postulandi*, não irão ser solucionados, já que o debate em questão é pela garantia de um acesso à Justiça respaldada no princípio de proteção ao trabalhador. E que para diminuir os riscos, é necessário fazer uma reformulação da aplicação do *Jus postulandi*.

4.3. O *JUS POSTULANDI* E A DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO

Está previsto na Constituição Federal de 1988 em seu art. 5º, LXXIV, que “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”. Essa mesma Magna Carta criou a defensoria Pública, que é um órgão estatal amparado por recursos materiais e humanos, que de forma proveitosa irá prestar assistência jurídica integral e gratuita a todos os cidadãos carentes (COUTO, 2018).

Nos artigos a seguir, podemos esclarecer que, por óbvio, compete a União organizar e legislar sobre a DPU:

Art. 21. Compete a União:

XIII – organizar e manter o poder judiciário, o Ministério Público do Distrito Federal e dos Territórios e a Defensoria Pública dos Territórios;

Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

XVII – organização judiciária, do Ministério Público do Distrito Federal e dos Territórios e da Defensoria Pública dos Territórios, bem como organização administrativa destes;

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

XIII – assistência jurídica e Defensoria pública;

Ou seja, a União acaba sendo encarregada por organizar e legislar sobre a Defensoria Pública, para que pudesse, conforme desejo do legislador constituinte, usar esta ferramenta para garantir assistência jurídica.

E é no texto constitucional, modificado pela Emenda Constitucional nº 80, de 2014, que se encontram as principais regras a respeito da Defensoria Pública, mais especificamente em seus artigos 134 e 135:

Art. 134. A Defensoria Pública é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbendo-lhe, como expressão e instrumento do regime democrático, fundamentalmente, a orientação jurídica, a promoção dos direitos humanos e a defesa, em todos os graus, judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos, de forma integral e gratuita, aos necessitados, na forma do inciso LXXIV do art. 5º desta Constituição Federal.

§ 1º Lei complementar organizará a Defensoria Pública da União e do Distrito Federal e dos Territórios e prescreverá normas gerais para sua organização nos Estados, em cargos de carreira, providos, na classe inicial, mediante concurso

público de provas e títulos, assegurada a seus integrantes a garantia da inamovibilidade e vedado o exercício da advocacia fora das atribuições institucionais

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

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

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

Art. 135. Os servidores integrantes das carreiras disciplinadas nas Seções II e III deste Capítulo serão remunerados na forma do art. 39, § 4º.

Veja, é explícito o interesse do legislador em estipular a importância da DP. A presença destes dispositivos juntamente com os artigos 166 e 168 da Constituição, que trata das diretrizes orçamentárias destinadas a Defensoria Pública, com os pontos introduzidos pela Emenda Constitucional nº 86/2015 mostra o interesse do legislador em regular esse órgão (COUTO, 2018).

A Defensoria Pública da União, que prevê a atuação do defensor público nas causas trabalhistas possibilita uma solução plausível, para a questão da fragilidade do Reclamante ao dar início a um processo judicial, pois já há uma lei que permite tal situação. Só estaria, portanto, faltando à concretização do que há na teoria. Mas, por alto, pode ser dito que é um pensamento lógico o fato de que tal medida exigiria um quadro maior de defensores públicos em todo o território nacional, o que obrigaria um maior investimento financeiro, neste caso, da União. E, com base na realidade fática, essa possibilidade, no atual cenário brasileiro, é utópica.

Outrora, a presença da Defensoria Pública na Constituição, é usada como uma solução para a questão abordada nesta pesquisa. Porém, mesmo que esta fosse considerada uma solução eficaz, a atuação da Defensoria Pública na Justiça trabalhista, não necessariamente, justificaria a extinção do Instituto do *Jus postulandi*.

Por exemplo, é notório que o TST em sua Súmula 425, limitou o alcance do *Jus postulandi*. E que, para alcançar o Tribunal Superior, seria necessário à contratação de um advogado. Entendimento que fere o princípio do Acesso a Justiça, já que esta dizendo que o empregado só pode usar sua capacidade postulatória até o Tribunal Regional, deixando confuso o entendimento utilizado para diferenciar as instâncias, o que reafirmaria a necessidade de haver um Defensor Público para garantir o acesso à justiça (COUTO, 2018). Ou seja, a defensoria complementar o *Jus postulandi*, alcançando onde esse instituto não consegue atuar e garantindo acesso à justiça e segurança jurídica.

O *Jus postulandi* busca ser célere e informal, para diminuir a duração do processo e facilitar na solução das questões trabalhistas. Portanto, extinguir o instituto seria um retrocesso, até porque a Defensoria Pública não possui quadro de funcionários o suficiente para atender a alta demanda da justiça trabalhista, além do mais, as partes “na maioria das vezes entendiam que deviam ser assistidas por um profissional que melhor podia lhe defender seus interesses” (MARTINS, 2019, p. 281), e, por isso, saberiam distinguir quando é ou não necessário possuir um defensor.

Portanto, é interessante abordar a ideia de que o *Jus postulandi* e a Defensoria Pública Trabalhista seriam um complemento, conforme explica didaticamente o Professor Dr. Alessandro Buarque Couto:

Da mesma forma como o *ius Postulandi* é um direito, o acesso à Defensoria Pública o é, porém, ambos estes direitos são mitigados no âmbito da Justiça, que em tese, é obreira e atua diretamente na busca do equilíbrio de duas naturezas jurídicas, a alimentar e a laboral.

(...)

“Com o *Ius Postulandi* e sem um defensor público trabalhista, o empregado tem limitado o princípio da proteção (...) ausência da DPT é prejudicial em todos os aspectos, até para manter viva a ideia do *Ius Postulandi* (COUTO, pg. 193, 2018).

Ora, ficou claro durante a construção dessa pesquisa que há questões simples que não necessitariam de defensor *latu senso*, que no caso da defensoria pública, geraria todo um custo financeiro desnecessário para o Estado, comprometendo a dedicação do Defensor para com casos mais complexos. Porém, mesmo com a reformulação do *Jus postulandi*, ainda é necessária a existência da Defensoria Pública do Trabalho (DPT). Mas se atendo ao tema em questão, a existência de um não anularia a necessidade do outro, agindo, portanto agem como complementos.

4.4. O *JUS POSTULANDI* NOS JUIZADOS ESPECIAIS

Já foi abordado anteriormente que o *Jus postulandi* não é um instituto pertinente apenas à Justiça do Trabalho, sendo assim, como já dito, também pode ser executado nos Juizados Especiais. Foi com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que trouxe em seu artigo 98, inc. I, ao tratar do poder judiciário, a criação dos Juizados Especiais:

Art. 98. A União, no Distrito Federal e nos Territórios, e os Estados criarão:

I - juizados especiais, providos por juízes togados, ou togados e leigos, competentes para a conciliação, o julgamento e a execução de causas cíveis de menor complexidade e infrações penais de menor potencial ofensivo, mediante os procedimentos oral e sumaríssimo, permitidos, nas hipóteses previstas em lei, a

transação e o julgamento de recursos por turmas de juízes de primeiro grau;

E foi com a instituição da Lei nº 9.099, em 26 de setembro de 1995 com a função de regular os Juizados Especiais, que o legislador trouxe o *Jus postulandi*, mais especificamente em seu art. 9º:

Art. 9º Nas causas de valor até vinte salários mínimos, as partes comparecerão pessoalmente, podendo ser assistidas por advogado; nas de valor superior, a assistência é obrigatória.

§ 1º Sendo facultativa a assistência, se uma das partes comparecer assistida por advogado, ou se o réu for pessoa jurídica ou firma individual, terá a outra parte, se quiser, assistência judiciária prestada por órgão instituído junto ao Juizado Especial, na forma da lei local.

§ 2º O Juiz alertará as partes da conveniência do patrocínio por advogado, quando a causa o recomendar.

§ 3º O mandato ao advogado poderá ser verbal, salvo quanto aos poderes especiais.

§ 4º O réu, sendo pessoa jurídica ou titular de firma individual, poderá ser representado por preposto credenciado, munido de carta de preposição com poderes para transigir, sem haver necessidade de vínculo empregatício.

Inicialmente houve dúvida com relação à constitucionalidade deste artigo, porém, o STF julgou a Ação Declaratória de Inconstitucionalidade¹¹, determinando que o entendimento que se sobrepôs foi o de que o *Jus postulandi* nos juizados especiais era possível, respeitando o limite de até 20 salários-mínimos (MARTINS, 2019).

Antes da promulgação da Constituição Federal de 88 já havia uma preocupação com relação ao acesso à justiça. Por questões burocráticas muitas pessoas deixavam de lado suas lides, sendo na maioria das vezes, pequenas questões, por conta de fatores como a demora em solucionar os conflitos, a exigência de um advogado e todos os demais trâmites da justiça tradicional (NOGAROTODELAFINA, 2013).

Percebeu-se que o poder judiciário não estava oferecendo o devido amparo às causas de menores valores, o que gerou uma iniciativa da Coordenação do Programa Nacional de Desburocratização, e como isso, em 1984, criou a Lei 7.244, que deu origem aos juizados de pequenas causas, que buscava facilitar a solução de conflitos mais simples. Posteriormente, esse novo modelo contribuiu para a criação do Artigo 98, I da atual Constituição, que por sua vez possibilitou a criação da lei que trata dos juizados especiais (9.099/95), que veio substituir os juizados de pequenas causas. E com isso, fundou-se um sistema revolucionário no judiciário brasileiro, com intuito de garantir o acesso à justiça (NOGAROTODELAFINA, 2013).

¹¹ADIn 1.539, Rel. Min. Maurício Corrêa, j. 24-4-2003, DOU de 2-2-2004, RPS 279/183 *apud* MARTINS, 2019, p. 281.

Desta forma, se tornou possível recorrer ao judiciário com causas de menor complexidade e valor monetário. Assim sendo, as pessoas não se sentiam mais desencorajadas em buscar solucionar seus problemas por vias legais. Visto que com o advento da Lei nº 9.099/95 qualquer indivíduo maior de 18 anos, civilmente capaz, pode impetrar ações com o valor de até 40 salários mínimo para ser julgado pelos juizados especiais, deixando inclusive, a possibilidade de ser facultativa a presença de um advogado nas causas que sejam até 20 salários mínimos. E aqui surge a possibilidade do *Jus postulandi*.

Ora, nota-se que os Juizados Especiais tiveram suas origens na necessidade que a população tinha por um judiciário menos burocrático, baseado no princípio do acesso à Justiça.

Com isso, pode ser dito que o *Jus postulandi* nos juizados especiais é, inclusive, essencial para garantir o acesso ao Judiciário. Apesar de haver entendimentos contrários que acreditam que foi um erro o legislador ter instaurado o *Jus postulandi* no Art. 9º da Lei nº 9.099/95, como aborda Tainara Delafina Nogaroto em seu artigo:

Infere-se que a lei dos juizados especiais, falhou ao facultar, no primeiro grau, a presença do advogado nas causas cíveis de pequeno valor; O legislador ordinário, ao definir sobre a disponibilidade da assistência advocatícia, atuou contra a própria lei, uma vez que não coadunou este regramento com a legislação que dispõe sobre o exercício da advocacia, agredindo não somente a Constituição Federal como também o Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil e o Código de Processo Civil (NOGAROTO, 2013).

Porém, apesar das críticas ao *Jus postulandi*, é inegável que a instauração dos Juizados especiais trouxe resultados, e deve ser dada a devida importância a isso, porque é preciso entender que a realidade brasileira não está em um ideal no qual a extinção de ferramentas utilizadas para garantir direitos possa ser tolerada, pois se acontecer haverá um grande retrocesso na busca por justiça por parte de muitos trabalhadores.

Pelo que se observa, os juizados especiais cíveis tornaram-se um importante instrumento de acesso à justiça, permitindo que pessoas de menor poder aquisitivo pudessem buscar a solução para os seus conflitos do cotidiano que, anteriormente, não costumavam ser apreciados pela justiça brasileira devido à dificuldade do cidadão comum em contratar um advogado para postular em seu favor. O juizado especial, ao facilitar o acesso à justiça, em especial para as classes de menor condição econômica, contribuiu para a redução da litigiosidade contida. Cumpre ressaltar que os juizados especiais cíveis surgiram não apenas com o intuito de proporcionar o acesso ao judiciário às pessoas menos favorecidas economicamente, mas também solucionar as causas de menor complexidade de forma mais célere, a fim de possibilitar uma efetiva prestação jurisdicional às partes que litigam. Diante disso, constata-se, por exemplo, que o pedido requerido pelas partes poderá ser fornecido por escrito ou oralmente, o que contribui não apenas para acelerar o ritmo do processo, mas também para obter uma resposta num tempo razoável, cumprindo assim, a determinação prevista no artigo 5º, inciso LXXVIII da Constituição Federal de 1988 (NOGAROTO, 2013)

Então, não há por que desassociar esses resultados provenientes da criação dos Juizados Especiais do Instituto do *Jus postulandi*, quando ele é o grande responsável pelas boas mudanças trazidas por essa nova estrutura jurídica, que foi o crescente interesse dos cidadãos por buscar a justiça.

Porém, é viável tentar entender esse instituto como uma ferramenta necessária para a Justiça do Trabalho, que precisa ser readequada e não extinta. E que, portanto, sua presença no ordenamento jurídico brasileiro não se trata de um erro do legislativo, mas sim de uma ferramenta que precisa ser mais bem explorada, para garantir o acesso a justiça.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente ao exposto, percebe-se que o Direito é uma ciência de natureza social, visto que ele deve ser adequado aos moldes da sociedade conforme o progresso e o desenvolvimento humano, respeitando os princípios e influenciando nas relações dos sujeitos como indivíduos portadores de direitos e obrigações.

Na busca pelo entendimento do Instituto do *Jus postulandi* foi possível analisar que este baseasse em princípios constitucionais para garantir sua validade, e, portanto, restou evidente que é de extrema importância para garantir aos sujeitos da relação de emprego a efetivação de seus direitos, inclusive o de postular em juízo sem a obrigatoriedade de ter um advogado. E tal possibilidade não ensejaria dificuldade no acesso à justiça, muito pelo contrário, é uma ferramenta que estimula a busca pela solução de lides por vias judiciais trabalhistas.

O acesso à Justiça tem como finalidade permitir que não deixe de ser interessante a busca pelo judiciário, além de explorar efetivos resultados individuais que sejam socialmente justos, já que a justiça social pressupõe um efetivo acesso ao judiciário, conforme prevê o artigo 5º, XXXV da CF/88. Logo, todas as normas infraconstitucionais deverão sempre privilegiar o pleno acesso à justiça e a efetividade processual, pois, em caso contrário estariam estas normas contrariando o preceito constitucional.

A justiça laboral tem como função equalizar as partes em conflito, enfatizando princípios como o da proteção ao empregado, parte hipossuficiente da relação trabalhista. E, portanto, é desta forma que se irá garantir a igualdade das partes no judiciário.

Analisado esses pontos, resta evidenciar que a Reforma Trabalhista realizada de forma inconstitucional, trouxe insegurança jurídica para a parte hipossuficiente que deseja postular em juízo por meio do *Jus postulandi*, uma vez que agora há previsão expressa de riscos que podem vir a prejudicar economicamente o sujeito que perder uma ação trabalhista, por meio do obrigatório pagamento dos honorários sucumbenciais, conforme destaca os artigos 790-B e 791-A, § 4º.

Ressaltando, que ainda que o sujeito seja beneficiário da Justiça gratuita, poderá ser condenado ao pagamento dos honorários de sucumbência, já que até o presente momento de construção dessa pesquisa apenas foi encontrado um julgamento favorável à decretação de inconstitucionalidade do citado artigo da CLT, trazido pela reforma, que prevê esse caso, ou seja, ainda não há decisão vinculante que tenha declarada a sua inconstitucionalidade. E mesmo que a inconstitucionalidade do Art. 791-A seja declarada é evidente que os riscos

ainda existem para o empregado

Ocorre que a previsão de justiça gratuita é de valor fundamental e, consagrado pela Constituição Federal, assim como a assistência judiciária gratuita. A estranha Reforma trouxe uma assustadora realidade na qual se pode vê uma mitigação da Justiça do Trabalho, ou seja, é o resultado de um capitalismo predatório no qual as condições humanas são postas de lado para dar lugar ao lucro, destoando, portanto, daquilo que prevê a Constituição, ferindo o Princípio de Proteção ao Trabalhador, bem como o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. E, desta forma, deixa de se garantir o tratamento igualitário, justo e eficaz aos jurisdicionados hipossuficientes, gerando prejuízo na busca pelo Acesso à Justiça.

Assim, o *Jus postulandi* tem sofrido críticas, e com razão, pois, devido a Reforma Trabalhista, a parte acaba ficando vulnerável além de se sentir em risco ao entrar com uma ação por meio do citado instituto, o que acabou gerando um desestímulo pelo Acesso à Justiça.

Vale lembrar que a Constituição disponibiliza meio de defesa, como é o caso da Defensoria Pública, porém, na realidade, não há uma efetividade de atuação da defensoria na Justiça do Trabalho, restando, para os reclamantes a busca por advogados particulares, na tentativa de equiparar as partes durante o processo, todavia, a realidade é que muitos, se não a maioria desses não possuem condições para conseguir esta assistência.

Portanto, tentando buscar uma forma prática e possível, esta pesquisa buscou analisar o instituto e as garantias possíveis para sua manutenção, buscando evidenciar meios para garantir ao Empregado, sujeito hipossuficiente da relação, o menor índice de risco possível. E a conclusão consiste em aplicar limites ao *Jus postulandi*, como é feito nos Juizados Especiais, permitindo a utilização do instituto apenas em causas até 20 salários mínimos. Além da exigência de que os servidores responsáveis pela redução a termo sejam formados em direito, para desta forma, poder oferecer a melhor orientação possível a cerca do caso concreto, evitando o surgimento de eventuais dúvidas a respeito do processo para o Reclamante.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **A quem interessa o "fim da Justiça do Trabalho ou dos Direitos Sociais?"** [S.I], 2019. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/27537-a-quem-interessa-o-fim-da-justica-do-trabalho-ou-dos-direitos-sociais>>. Acesso em: 22 set. 2019.

ANAMATRA. **História.** [S.I] [1976?]. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/anamatra/historia>>. Acesso em: 22 set. 2019.

ANAMATRA. **Reforma Trabalhista – enunciados aprovados.** 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf>. Acesso em 20 set. 2019.

ANAMATRA: 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf>. Acesso em 20 set. 2019.

ANDRADE, Ricardo dos Santos. **O acesso à justiça do trabalho.** 2019. Tese (Pós-graduação em Processo do Trabalho) – Universidade Federal de Sergipe, Sergipe, 2009.

BEDIN, Gabriel D. L.; SPENGLER, Fabiana M. O direito de acesso à justiça e as constituições. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v. 14, n. 14, p. 135-146. 2013.

BRASIL. Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995. Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências. **Lex: Vade mecum.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. 1297 p.

BRASIL. Lei 8.906/94 – Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil, **Nex: VADE MECUM**, Editora Rideel, 10ª edição, São Paulo, 2010.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 09 de agosto de 1943.

BRASIL. **Decreto n.º 678, de 6 de novembro de 1992.** Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm>. Acesso em: 22 setem. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso de Revista nº 10378-28.2018.5.03.0114.** Belo Horizonte, 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 425. **JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO.** ALCANCE. Res. 165/2010 – Distrito Federal. Relator: Ministro João Oreste Dalazen. **Pesquisa de Jurisprudência.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-425>. Acesso em: 30 maio 2019.

BRASIL. Constituição, 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **PGR questiona dispositivos da reforma trabalhista que afetam gratuidade da justiça.** 2017. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=353910>>. Acesso em: 01 set. 2019

CAIRO JR. JR., José. **Curso de direito processual do trabalho.** 12. ed. rev., atual. E ampl. – Salvador: Juspodivm, 2018.

COUTO, Alessandro Buarque. **A Defensoria Pública Trabalhista Brasileira.** Aracaju: Infographics, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 5. Ed. São Paulo: LTr, 2006.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Fernando. Deputado apresenta PEC para acabar com a Justiça do Trabalho. **Revista Consultor Jurídico.** 09 out. 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-out-09/deputado-apresenta-pec-acabar-justica-trabalho>>. Acesso em: 10 out. 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho.** - 41. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MELO, Osvaldo Ferreira de. **Dicionário de política jurídica.** Florianópolis: OAB-SC, 2000. p. 31.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 21. ed., São Paulo: Saraiva, 2006.

NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do processo civil na Constituição Federal.** 7.ed. São Paulo: Ed. RT, 2002.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho.** - 9. ed. - São Paulo: Atlas, 2019.

NOGAROTO, Tainara Delafina. **Os juizados especiais e o *Jus postulandi*.** 2013. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=11480>. Acesso em: 29 set. 2019.

OLIVEIRA, Michelle Santos Allan de. O “*Jus postulandi*” na Justiça do Trabalho e o Pje: a problemática do acesso à justiça. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, ano 19, n. 4109, 1 out. 2014, disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/29746>>. Acesso em: 01 abril 2019.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf>. Acesso em: 16 out. 2019.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**: fac-similada. – São Paulo: LTr, 2005.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 7. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

ROCHA, Felipe Borring. **Manual dos juizados especiais cíveis estaduais: teoria e prática**. 8. ed. Ver. Atual. E Ampl. São Paulo: Atlas, 2016.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Constituição e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1989.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 11. ed. de acordo com o novo CPC. - São Paulo: LTr, 2016.

ANEXOS

Anexo A - Dados colhidos pelo Setor de Atermação do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, sobre as demandas ajuizadas no 1º grau do período de 07/01/2019 a 20/05/2019. Aracaju, 2019.

TRT20 DEMANDAS AJUÍZADAS NO 1º GRAU	
2019	
07/JAN a 20/MAI	
ORIGEM	QUANTIDADE
SATE	1035
ADVOGADOS	4331
TOTAL	5366

