

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO  
FACULDADE DE DIREITO  
CAMPUS SOLEDADE

Gabrielle Piccinini Camilotti

A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO JUS  
POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO EM FACE  
DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E O SEU  
DETRIMENTO EM RAZÃO DO PROCESSO JUDICIAL  
ELETRÔNICO.

Soledade

2018

Gabrielle Piccinini Camilotti

A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO JUS  
POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO EM FACE  
DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E O SEU  
DETRIMENTO EM RAZÃO DO PROCESSO JUDICIAL  
ELETRÔNICO.

Monografia apresentada ao curso de Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob orientação da Prof.<sup>a</sup>. Mestre Francine Cansi.

Soledade

2018

Gabrielle Piccinini Camilotti

**A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO  
TRABALHO EM FACE DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E O SEU  
DETRIMENTO EM RAZÃO DO PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO.**

Monografia apresentada ao curso de Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob orientação da Prof.<sup>a</sup>. Me. Francine Cansi.

Aprovada em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Prof. – UPF

---

Prof. \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

---

Prof. \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, que guiou-me durante toda essa jornada.

A minha família e ao meu namorado, que foi meu maior alicerce nos momentos de angústia e dificuldade, em especial aos meus pais que sempre fizeram de tudo para que esta faculdade se tornasse um sonho possível.

A todos os professores do curso, que foram muito importantes na minha vida acadêmica e no desenvolvimento desta monografia, em especial a minha professora orientadora, Professora Mestre Francine Cansi, por todo o apoio e incentivo. Vocês tornaram possível a conclusão deste trabalho.

Aos meus colegas de graduação que estiveram comigo nos piores e melhores momentos nesses últimos cinco anos.

A todos os meus sinceros agradecimentos.

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso objetiva, além conceituar o instituto trabalhista do *jus postulandi*, questionar acerca de sua viabilidade e efetividade face aos preceitos constitucionais e aos direitos e garantias fundamentais, de modo a analisar sua aplicação no atual cenário jurídico, desvendando o seu real e efetivo papel na Justiça Laboral moderna. Contemporaneamente, imprescindível entender e analisar o *jus postulandi*, principalmente em face do processo judicial eletrônico, de modo a verificar se o instituto cumpre com efetividade sua função social, preservando as garantias constitucionais da ampla defesa e da igualdade processual. Busca-se ainda entender, como fica a prestação jurisdicional quando a parte postula em Juízo sem a assistência de um advogado, analisando se seus direitos e garantias são efetivamente protegidos e respeitados. Para analisar a problemática levantada no presente trabalho, o estudo centrou-se em pesquisas doutrinárias e jurisprudenciais, iniciando com a história do direito e da justiça do trabalho, passando ao surgimento do *jus postulandi*, até se chegar aos dias atuais, com a modernização e informatização do nosso processo e as consequências que tais avanços ocasionaram ao instituto em estudo. O que se pode concluir com a presente pesquisa é que apesar de o *jus postulandi*, ter se consolidado como um dos mais importantes institutos jurídicos, haja vista, facilitar o acesso à justiça, não se pode negar que referido instituto não se adequou ao atual cenário jurídico-processual. O *jus postulandi*, indubitavelmente, cumpriu de forma muito efetiva seu papel na época em que foi criado, todavia, na atualidade, principalmente face ao atual processo eletrônico e a complexidade do nosso Direito, referido instituto vem se apresentando ineficaz e inoperante na prática.

**Palavras-chave:** Acesso à justiça, Advogado, Jus Postulandi, Justiça do Trabalho, Processo eletrônico.

## ABSTRACT

The objective of this present work is to conceptualize the labor institute of jus postulandi, to question its feasibility and effectiveness in the face of constitutional precepts and fundamental rights and guarantees, in order to analyze its application in the current legal scenario, revealing its real and effective role in modern labor justice. At the same time, it is essential to understand and analyze the jus postulandi, especially in the face of the electronic judicial process, in order to verify if the institute effectively fulfills its social function, preserving the constitutional guarantees of ample defense and procedural equality. It also seeks to understand, as is the jurisdictional provision when the party postulates in court without the assistance of a lawyer, analyzing whether their rights and guarantees are effectively protected and respected. In order to analyze the problem raised in the present study, the study focused on doctrinal and jurisprudential research, starting with the history of labor law and justice, to the emergence of jus postulandi, until the present day, with the modernization and computerization of our process and the consequences that these advances caused to the institute under study. What can be concluded with the present research is that although the postulandi jus has consolidated as one of the most important legal institutes, in view of facilitating access to justice, it can not be denied that this institute did not fit the current scenario legal-procedural. The postulandi jus undoubtedly fulfilled its role very effectively at the time it was created, however, in the present time, especially in the face of the current electronic process and the complexity of our Law, this institute has been ineffective and ineffective in practice.

**Keywords:** Access to justice, lawyer, Jus Postulandi, Labor Justice, electronic process.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>2. JUSTIÇA DO TRABALHO</b> .....	9
2.1 Breve evolução histórica do direito do trabalho .....	9
2.2 Breve evolução histórica do direito do trabalho no Brasil.....	18
2.3 Breve evolução histórica da Justiça do Trabalho .....	21
2.4 A origem do <i>jus postulandi</i> na Justiça do Trabalho no Brasil .....	29
<b>3. O <i>JUS POSTULANDI</i> NA JUSTIÇA DO TRABALHO</b> .....	32
3.1 O <i>jus postulandi</i> na Constituição Federal de 1988.....	32
3.2 O <i>jus postulandi</i> e o acesso à justiça.....	37
3.3 <i>Jus postulandi</i> no âmbito do direito processual do trabalho .....	44
<b>4. SISTEMA PROCESSUAL ELETRÔNICO X <i>JUS POSTULANDI</i></b> .....	47
4.1 A modernização e informatização do sistema judicial brasileiro .....	47
4.2 Da viabilidade ou incompatibilidade do processo eletrônico com o instituto trabalhista do <i>jus postulandi</i> .....	52
4.3 Alternativas ao <i>jus postulandi</i> e os reflexos da reforma trabalhista.....	56
<b>5. CONCLUSÃO</b> .....	63
<b>6. REFERÊNCIAS</b> .....	67

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso, além de conceituar o importante instituto trabalhista do *jus postulandi*, objetiva questionar acerca de sua viabilidade e efetividade face a Constituição Federal de 1988 e face os direitos e garantias constitucionais nela prescritos, de modo a desvendar o seu real e efetivo papel na justiça laboral contemporânea.

A Constituição Federal assegura a todos direito e garantias fundamentais que devem ser obrigatoriamente respeitados. A todo e qualquer cidadão é constitucionalmente assegurado o amplo e livre acesso à justiça, a igualdade processual, ao contraditório e a ampla e efetiva defesa. Nesse mesmo sentido, em seu corpo, a Constituição Federal ainda estabelece que o advogado é indispensável à administração da justiça, sendo assim, indispensável à defesa dos interesses das partes.

Em síntese e em breves linhas o instituto trabalhista do *jus postulandi* originou-se da necessidade de se democratizar o acesso à Justiça do Trabalho, de modo a atenuar a hipossuficiência do empregado face a seu empregador e as desigualdades existências nas relações trabalhistas. Nesse contexto, o *jus postulandi* é a capacidade postulatória, conferida as partes, no âmbito da justiça do trabalho, de postular seus direitos perante o Poder Judiciário diretamente, sem o intermédio e assistência de um advogado constituído.

Nesse sentir, a relevância desta pesquisa traduz-se na proposta de estudar os entraves de acesso à Justiça do Trabalho no que concerne ao *jus postulandi*, analisando-o frente aos preceitos constitucionais e ao processo contemporâneo, questionando sua eficácia quanto ao fim a que se propõe. A sociedade moderna evolui e conjuntamente com ela o Direito e o Processo evoluíram, o que resta saber é se o instituto do *jus postulandi* acompanhou essa evolução histórica, continuando a cumprir de forma efetiva sua função social, assegurando a quem dele faz uso todos os direitos e garantias constitucionais consagrados pela nossa Constituição Cidadã.

O primeiro capítulo introduz a temática do presente trabalho, fazendo uma breve evolução histórica do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho, no âmbito mundial e nacional, adentrando, posteriormente, na origem do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho Brasileira.

O segundo capítulo versa, especificadamente, sobre o *jus postulandi* na Justiça do Trabalho. Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 desencadeou-se um grande debate doutrinário acerca da constitucionalidade do *jus postulandi* face a premissa insculpida no artigo 133 da Constituição, o qual dispõe ser o advogado indispensável a administração da justiça. Em síntese, o segundo capítulo do presente trabalho, aborda o tema do *jus postulandi*, analisando-o sob a perspectiva constitucional, verificando como fica a prestação jurisdicional quando a parte postula em Juízo sem a assistência de um advogado, bem como verificando se seus direitos e garantias são efetivamente protegidos e respeitados.

No terceiro e último capítulo é feita uma abordagem acerca do *jus postulandi* frente a modernização e informatização do sistema processual brasileiro, principalmente face ao moderno processo eletrônico, analisando se a implementação de tal sistema no âmbito da justiça trabalhista acarretou a mitigação ou o detrimento do *jus postulandi*, prejudicando o trabalhador. Além disso, fechando o presente trabalho, é feita uma breve abordagem acerca da Reforma Trabalhista, introduzida pela lei 13.467, de 2017, analisando seus principais reflexos no instituto em estudo.

Destarte, a problemática levantada no presente trabalho, o qual baseia-se em pesquisa doutrinária e jurisprudencial, demonstra a necessidade do estudo aprofundado do tema, visando uma melhoria na qualidade das prestações jurisdicionais, com o efetivo respeito aos direitos e garantias dos cidadãos.

## 2. JUSTIÇA DO TRABALHO

Primordialmente, para atingir os objetivos que pretende alcançar a presente pesquisa, necessário se fazer uma abordagem acerca da Justiça do Trabalho, iniciando-se com uma breve evolução histórica do direito do trabalho e da justiça do trabalho, no âmbito mundial e nacional, para posteriormente, adentrar-se na origem do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho no Brasil.

### 2.1. Breve evolução histórica do Direito do Trabalho

O trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da nossa civilização, e, indubitavelmente, continuará existindo enquanto houver vida humana neste mundo (LEITE, 2017, p.33).

Trabalho pode ser definido, segundo as lições de Paulo Sérgio Carmo, como toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. Ao realizar o trabalho o homem se transforma, se autoproduz e, ao se relacionar com os demais homens, na realização desta atividade, o homem estabelece a base das relações sociais (CARMO, 2001 p.15).

Neste contexto afirma Carlos Alberto Barata Silva:

“O trabalho, além de ser um dos direitos naturais do homem, é um dever pessoal e um dever social. Como direito, a dedução é lógica. Tem por fim a conservação da vida. Logo, tem o ser humano direito ao meio de conservar a vida. Devemos, pois reconhecer o direito ao trabalho, direito este que radica no próprio direito a vida”. (SILVA, 1991, p.9.).

Etimologicamente, a palavra “trabalho” é dotada de inúmeros significados, podendo ser objeto de investigação por diversos campos do conhecimento, tais como a História, a Sociologia, a Antropologia, a Filosofia, a Economia, a Ciência Política e o Direito (LEITE, 2017, p.33).

O trabalho na Antiguidade era considerado um castigo, sinônimo de pena, fadiga, tarefa penosa e pesada. Daí a expressão “trabalho”, originada de *tripalium*,

instrumento composto de três paus (estacas) usado para torturar os escravos. (MOURAS FILHO, 2014, p.39).

Nesse sentido, a Professora Aldacy Rachid Coutinho realizou a incursão etimológica por meio da qual é possível perceber a originária concepção da expressão “trabalho”:

“Nas mais variadas línguas, a expressão trabalho trouxe acorrentado o significado da dor. De um lado, o português trabalho, o francês travail e o espanhol trabajo, remontam à sua origem latina no vocábulo trepaliu ou tripaliu, um instrumento de tortura composto de três paus ferrados ou, ainda, um aparelho que servia para prender grandes animais domésticos enquanto eram ferrados. Por denotação, do seu emprego na forma verbal — tripaliare —, passa a representar qualquer ato que represente dor e sofrimento. [...]. De outro lado, a expressão italiana lavoro e a inglesa labour derivam de labor, que em latim significava dor, sofrimento, esforço, fadiga, atividade penosa. Seu correspondente grego era ponos, que deu origem à palavra pena”. (COUTINHO, 1999, p 7).

Nas primeiras sociedades, as sociedades primitivas, as pessoas se agrupavam em tribos, onde o trabalho era dividido entre seus membros, de acordo com suas habilidades e sexo, sendo destinada normalmente ao homem a tarefa da caça e a mulher os afazeres domésticos (MOURA, 2013, p.43).

Nestas sociedades, o domínio sobre as terras era algo de significativa importância para os homens, uma vez que, eram elas que mantinham suas relações familiares, sociais e de sobrevivência. Todavia, conflitos surgiram em face das inúmeras invasões a propriedades alheias, onde com o passar do tempo, os vencidos, ao invés de serem mortos, começaram a ser escravizados, desencadeando o processo da escravização (MOURA, 2013, p.44).

Assim, na antiguidade, o trabalho humano representava não só punição, mas também submissão, não sendo algo dignificante para o homem. Naquela época, a escravidão era tida como justa e necessária. Os escravos equiparam-se as coisas, sendo objeto de uma relação jurídica, onde eram alienados como qualquer outro bem jurídico. Além disso, os escravos não possuíam quaisquer direitos ou liberdades, sendo ainda destituídos de personalidade. Eram obrigados pelos seus senhores a trabalhar arduamente, em condições precárias, sem qualquer tipo de garantia, não percebendo para isso nenhum salário (NETO; CAVALCANTE, 2015, p.4).

Dessa forma, resta evidente que a escravidão era absolutamente incompatível

com a ideia de Direito. Segundo as palavras de Carla Romar, a condição de escravo era da mais absoluta inferioridade jurídica em relação aos demais membros da sociedade, homens livres, para quem o trabalho era visto como algo impróprio e desonroso (ROMAR, 2013, p.31).

Durante a Idade Média, a principal forma de trabalho era a Servidão, onde a prestação de trabalho era realizada pelos camponeses. Apesar do trabalho servil não apresentar significativas diferenças em relação ao trabalho escravo, haja vista os trabalhadores ainda não serem livres, caracterizava-se por uma certa proteção política e militar prestada ao servo pelo senhor feudal, dono das terras. Os servos eram obrigados a entregar parte da produção que obtinham, como preço pela fixação e manutenção na terra e pela defesa recebida. Desse modo, embora vislumbra-se pequena evolução, resta evidente que ainda não havia como se falar em direito dos trabalhadores naquela época (ROMAR, 2013, p.31).

Importante consignar que o trabalho servil, apesar de se assemelhar ao trabalho escravo, apresentava para com este, algumas diferenças, que certamente representam um avanço da antiga perspectiva de trabalho. A distinção entre a escravidão e a servidão era sutil, mas elementar para a evolução do Direito, como explica Sússekind:

“A obrigação de o servo cultivar a terra a que pertencia era irredimível, não se resolvendo por sucessão no feudo. A evolução foi sutil: o escravo era coisa, de propriedade do seu amo; o colono era pessoa pertencente à terra. Sendo ‘pessoa’, sujeito de direito, podia transmitir por herança, seus animais e objetos pessoais: mas transmitia também a condição de servo.” (SÜSSEKIND, 2010, p. 7.)

O trabalho servil era um trabalho produtivo. Não poderia ser tido como um trabalho livre, mas sim como um trabalho forçado, onde o servo encontra-se ligado à terra, não podendo eximir-se de suas obrigações feudais. Além disso, os trabalhadores servis não detinham liberdade de escolha, uma vez que, não podiam escolher para quem trabalhar, sendo submissos aos seus senhores feudais (NETO; CAVALCANTE, 2015, p.8).

Posteriormente, com o declínio da sociedade feudal e do trabalho servil e o conseqüente desenvolvimento do comércio, as atividades urbanas foram estimuladas, como, por exemplo, o artesanato de bens. Em decorrência disso, surgiram os

chamados artesãos profissionais, sendo que em sua maioria eram antigos servos, que tinham algum ofício e até então o praticavam exclusivamente para seus senhores feudais (ROMAR, 2013, p.31).

Assim, objetivando assegurar prerrogativas de ordem social e comercial, foram fundadas as primeiras corporações de ofício. Objetivamente, as corporações representam um grupo organizado de produtores, que visavam o controle do mercado e da concorrência. Além disso, as pessoas que exerciam uma mesma profissão deveriam, obrigatoriamente, filiar-se, às suas respectivas corporações, pois, se assim não o fizessem, não poderiam desempenhar os seus ofícios (NETO; CAVALCANTE, 2015, p.9).

Desse modo, em todas as cidades da época, fundaram-se e desenvolveram-se corporações para cada tipo de atividade especializada. Nestas corporações, agrupavam-se os comerciantes do mesmo ramo, e sua organização era distribuída em três níveis: os mestres, os companheiros e os aprendizes (ROMAR, 2013, p.31).

Elucidando a questão interna das corporações, Mozart Victor Russomano, aduz que os aprendizes estavam submetidos, muito estreitamente, à pessoa do mestre. Tais aprendizes eram meros jovens trabalhadores que aprendiam o ofício. A aprendizagem nas corporações era baseada em um sistema duro de trabalho, onde os mestres constrangiam os aprendizes a um regime férreo de disciplina, fazendo uso dos poderes que lhes eram conferidos pelas normas da corporação. Finda a aprendizagem, os aprendizes subiam à categoria de companheiros, que nada mais eram que oficiais formados, mas sem condições de ascenderem à maestria. Os mestres objetivavam, dessa forma, impedir a concorrência, bem como, assegurar a transmissão dos privilégios das maestrias somente aos seus filhos ou sucessores. Logo, os companheiros eram trabalhadores qualificados, que dispunham de liberdade pessoal, mas que sabiam que lhes seria vedado o acesso à maestria, por mais refinado e perfeito que fosse seu trabalho (RUSSOMANO, 2010, p.12).

Nestas corporações de ofício, ainda não havia uma ordem jurídica semelhante ao Direito do Trabalho. Ainda não se podia falar em liberdade de trabalho, haja vista o controle, não só profissional, mas também social, que o mestre exercia sobre os trabalhadores a ele subordinados. Assim, durante este longo período histórico, inexistia qualquer sistema que visasse proteger os trabalhadores, não podendo, em face disto, se falar em Direito do Trabalho (ROMAR, 2013, p.31-32).

Todas as formas de trabalho até este momento examinadas, são consideradas apenas precedentes do trabalho humano. Nada, até então, era realmente Direito do Trabalho (MOURA, 2013, p.49).

A origem histórica do Direito do Trabalho, indiscutivelmente, está vinculada ao fenômeno histórico conhecido como “Revolução Industrial” (GOMES; GOTTSCHALK, 2011, p.1). E assim é, porque tal revolução desencadeou significativas transformações no processo de produção de bens, principalmente, em decorrência da criação da máquina a vapor e de sua utilização para a produção em larga escala. Assim, torna-se esse momento histórico aquele de importância maior para o Direito do Trabalho (MANUS, 2015, p.7).

A Revolução Industrial compreende o conjunto das transformações de ordem técnica, social e econômica, que surgiu com o desenvolvimento da sociedade industrial nos séculos XVIII e XIX na Inglaterra e, posteriormente, irradiou-se para ao redor do mundo (NETO; CAVALCANTE, 2017, p.2).

O crescimento das cidades, o conseqüente desenvolvimento e ampliação do comércio, o acúmulo de capitais pela burguesia, a produção em larga escala e a substituição de ferramentas e da força humana pelas máquinas, geraram não só conseqüências sociais e econômicas, mas as relações de trabalho também se modificaram, impulsionando o surgimento do trabalho humano livre, por conta alheia e subordinado (ROMAR, 2013, p. 32).

O trabalho livre e assalariado, principal expressão da sociedade capitalista de produção, insere o prestador de serviços em uma unidade organizada, denominada empresa/indústria, a qual possui o intuito específico de gerar lucro, mediante a subordinação da mão de obra (MOURA, 2013, p.49).

E este é exatamente o cenário em que nasce o Direito do Trabalho. A produção industrial em larga escala, acaba criando grandes concentrações de trabalhadores nas empresas, ao redor de máquinas, que para atingirem o lucro, superexploram seus empregados, sem qualquer limite, tornando insuportável e insustentável suas vidas, estimulando nestes trabalhadores a procura por uma solução (MANUS, 2015, p. 08)

A disparidade entre empregado e empregador era gritante. O patrão detinha os meios de produção, tais como as máquinas, além do poder de dirigir e coordenar a prestação dos serviços. Era alarmante a liberdade de o patrão explorar sem limites e de o empregado ser explorado sem defesa (MANUS, 2015, p. 08).

Os doutrinadores Jorge Francisco Ferreira Neto e Jouberto de Pessoa Cavalcante apontam que:

“A História demonstra a existência de vários relatos de jornadas intermináveis de trabalho, chegando às vezes ao limite de 18 horas diárias, sem haver a distinção entre o trabalho das mulheres, das crianças e dos homens. Era comum os trabalhadores dormirem nas próprias fábricas em condições péssimas; há relatos de castigos físicos se a produção não atingisse os limites estabelecidos pelo patrão. De fato, a única diferenciação existente entre o trabalho “livre” na Revolução Industrial e o escravo é o pagamento dos salários (parcos valores)” (NETO, JORGE; CAVALCANTE, 2017. P. 04)

Assim, com a prerrogativa da liberdade de contratar, valorizando a plena autonomia de vontade das partes, o capitalismo industrial trouxe consigo a exploração desmesurada da força de trabalho (NETO; CAVALCANTE, 2017, p.4).

O liberalismo econômico, aliado ao não intervencionismo do Estado nas relações econômicas e sociais e ao individualismo, incentivou a ampliação dos mercados consumidores e a obtenção desenfreada de lucro, fazendo com a desproporção das forças do trabalhador frente ao empregador se agravasse. Os donos das fábricas querendo liberdade econômica e mão de obra barata, pagavam o menor salário possível, enquanto exploravam ao máximo a capacidade de trabalho dos operários (ROMAR, 2013, p. 33).

A situação destes trabalhadores operários, nesse período dito como liberal, era de abandono a própria sorte, sem qualquer apoio ou proteção de grupos sociais, tampouco do Estado. Com efeito, os trabalhadores sujeitavam-se a jornadas de trabalho exaustivas em troca de ínfimos salários. Do mesmo modo, a exploração do trabalho de mulheres e crianças ocorria sem qualquer limite, inexistindo em tal período respeito aos mínimos direitos do trabalhador, como hoje concebidos, sendo uma verdadeira violência a condição que esses trabalhadores eram subordinados, quer no local de trabalho, quer em relação à moradia, alimentação e à própria subsistência (MANUS, 2015, p.9).

É inegável o fato de que em decorrência da Revolução Industrial, surgiu um cenário de extrema importância social. A crise social se agravava e, inclusive, aqueles que defendiam o Liberalismo, começaram a perceber que o Estado não deveria, nem

poderia permanecer inerte, sem atender aos anseios da sociedade e sem intervir nas relações individuais, a fim de assegurar e garantir uma igualdade jurídica entre trabalhadores e empregadores, sob pena de comprometer a estabilidade, a segurança, a ordem e a paz social (ROMAR, 2013, p. 33).

Assim, começaram a aparecer movimentos de associação entre os vários trabalhadores, como forma de defesa contra a ação desenfreada dos empregadores (MANUS, 2015, p.9). Em face da exploração desmesurada do trabalho assalariado, os trabalhadores começaram a reivindicar a formação de uma legislação protetora, com o intuito de regular o trabalho, principalmente o trabalho do menor e da mulher, a segurança e higiene do trabalho, bem como, regular o limite de jornada de trabalho e a fixação de uma política mínima para o salário (NETO; CAVALCANTE, 2017, p.4).

Contudo, evidentemente, tais movimentos trabalhistas foram duramente reprimidos, com verdadeiros massacres de seus integrantes, uma vez que os empregadores começaram a perceber tais ações como uma verdadeira ameaça a seu poder destemido de exploração (MANUS, 2015, p.9).

Na época, inegavelmente, surgiu um rico e caloroso debate ideológico, fundamentado na valorização do trabalho e na necessidade de modificação da condição de exploração, levando à publicação, no ano de 1848, do Manifesto Comunista, escrito pelos sociólogos Marx e Engels, no qual as ideias do socialismo científico são difundidas (ROMAR, 2013, p. 33).

Tal documento fora de extrema importância para o surgimento do Direito do Trabalho. O Estado, por meio das ideologias que versavam sobre o Manifesto, percebeu que não podia deixar a regulamentação das relações de trabalho à mercê da livre negociação e da autonomia privada das partes interessadas, passando, desse modo, a intervir na ordem econômica e social, fixando normas coativas, prevendo condições mínimas de proteção que deveriam ser respeitadas por todo e qualquer empregador (ROMAR, 2013, p. 33).

Depois de vários anos, o Estado Liberal, fundamentado na plena liberdade, isto é, na autonomia plena da manifestação de vontade dos seres humanos, transformou-se em um Estado Intervencionista, diante da inegável desigualdade existente nas relações entre o empregador e o trabalhador. O Estado, na época, percebeu a necessidade latente de intervir socialmente, de modo a proteger os trabalhadores hipossuficientes de seus patrões, buscando um reequilíbrio social por meio da edição

de leis que, naquele momento, garantiam principalmente, o salário e a limitação da jornada de trabalho (NETO; CAVALCANTE, 2015, p.15).

Eis o motivo de inúmeros doutrinadores considerarem que o Direito do Trabalho é produto típico do século XIX, à medida que somente a partir desta época passaram a existir reais condições de luta pelo reconhecimento dos direitos dos trabalhadores (MANUS, 2015, p.09).

Surge, assim, nos ensinamentos de Arnaldo Süssekind, o Direito do Trabalho, substituindo “a igualdade pura pela igualdade jurídica, como regra de direito que impõe o interesse geral sobre o particular sem que, entretanto, se anule o indivíduo” (SÜSSEKIND, 2005, p. 39).

Com a necessidade reivindicatória dos direitos trabalhistas, surgiu, conseqüentemente, as primeiras associações de trabalhadores para a defesa de direitos individuais, que, posteriormente, representariam os embriões dos futuros sindicatos (NETO; CAVALCANTE, 2015, p.15).

Logo, o incremento dos movimentos grevistas no final do século XIX e início do século XX cominou na expansão da legislação trabalhista, que inicialmente, concentrou-se na proteção da jornada de trabalho, das condições de saúde no ambiente laboral, além da proteção especial das mulheres e crianças, haja vista serem estas, até então, as mais exploradas. Tal regulamentação, sem sobra de dúvidas, fora decisiva na formação do próprio Direito do Trabalho (MOURA, 2013, p.55).

Todavia, somente com o final da Primeira Grande Guerra, ocorreu a efetiva intervenção estatal nas relações trabalhistas, quando, internacionalmente, foi reconhecida a necessidade da intervenção do Estado (MANUS, 2015, p.10).

O constitucionalismo social, movimento que teve início em 1917, surgiu após o término da Primeira Guerra, representando, primordialmente, a inclusão, nas Constituições Nacionais, de disposições pertinentes à defesa dos direitos e interesses sociais, inclusive garantindo direitos trabalhistas (GARCIA, 2016, p. 1).

Neste ponto, considerando-se que uma das principais e mais importantes incumbências do Estado é a promoção da justiça social, as Constituições Nacionais, como normas fundamentais, começaram a prever os direitos e garantias básicas de todo e qualquer cidadão, sendo que a Constituição Mexicana de 1917 foi a primeira a estruturar uma norma relevante de direitos sociais do trabalhador, inspirando, por conseguinte, toda a América Latina (ROMAR, 2013, p.35).

Na mesma esteira de constitucionalização dos direitos sociais, a segunda Constituição a trazer em seu corpo disposições acerca dos direitos e interesses do cidadão, incluindo os direitos trabalhistas, foi a Constituição Alemã, de Weimar, de 1919 (GARCIA, 2016, p. 1). A norma Alemã, dentre seus pontos, previa a participação e inclusão dos trabalhadores no governo e nas próprias empresas, assegurando ainda, a liberdade sindical, colocando o trabalhador sob a proteção estatal (ROMAR, 2013, p. 33).

Ainda nesse sentido, fator de grande importância para o avanço do constitucionalismo social, foi a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), instituída expressamente no acordo paz entre os aliados e a Alemanha, intitulado como “Tratado de Versalhes” (MOURA, 2013, p.57).

Este acordo representou uma etapa relevante rumo à institucionalização do direito internacional, refletindo a convicção de que a justiça social é extremamente essencial para ascender a paz universal (ROMAR, 2013, p. 35).

No que tange ao Direito do Trabalho, o Tratado de Versalhes estabeleceu a prerrogativa de que era dever dos países velar pelas boas condições de trabalho, se comprometendo a sustentar as organizações internacionais necessárias à implementação desta ideologia. Reconheceu ainda, expressamente, que o modelo capitalista de produção rejeitou as condições básicas de trabalho, aumentando consideravelmente o abismo social entre empregadores e empregados (MOURA, 2013, p.57).

A partir de todos esses fatos e das significativas mudanças de paradigma do trabalho humano ao longo dos tempos, aos poucos, as Constituições modernas dos Estados democráticos foram reproduzindo as normas referentes a proteção dos trabalhadores, reforçando, expressamente, o princípio de que o trabalho não deve ser considerado como simples mercadoria. Nesse sentido, a Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948 elaborou a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que em seu corpo previu diversos trabalhistas (ROMAR, 2013, p. 35).

Como se depreende dos fatos, o Direito do Trabalho é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo um papel primordial e relevante, no sentido de assegurar patamares mínimos de dignidade e justiça social, garantindo condições mínimas de vida aos trabalhadores em geral, assegurando ainda a dignidade da pessoa humana, evitando os abusos que o capital e a busca

desenfreada por lucro podem causar a sociedade, impondo a toda relação de trabalho, o respeito aos valores magnos de liberdade, de justiça, de solidariedade e de bem comum (GARCIA, 2016, p.2).

## **2.2. Breve evolução histórica do direito do trabalho no Brasil**

O século XX foi, sem sobra de dúvidas, o século do trabalho e da Justiça trabalhista, à medida que o trabalho deixou de ser considerado apenas como meio de subsistência e tornou-se, para um número cada vez maior de pessoas, um elemento constitutivo de identidade.

A História do direito do trabalho no Brasil pode ser dividida em três etapas, quais sejam: o período que compreende a Independência até a Abolição da Escravatura; o período que abrange os anos de 1888 a 1930; e, por fim o terceiro período, desde a Revolução de 1930 até os dias de hoje (NETO; CAVALCANTE, 2015, p.30).

Pode-se afirmar que a concepção de direito do trabalho, como um complexo de normas e princípios jurídicos destinados a proteção dos trabalhadores, é recente no Brasil, sendo possível afirmar que o direito do trabalho Brasileiro teve início somente a partir da grande Revolução de 1930, quando o Governo chefiado pelo eminente Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e deu início à elaboração de uma legislação trabalhista bastante ampla e geral (ROMAR, 2013, p. 36).

Todavia, antes disso, de extrema importância analisar o período que compreende a Independência do Estado Brasileiro, em 7 de setembro de 1822, até a Abolição da Escravatura, em 13 de maio de 1888. Nesta época, o trabalho escravo era preponderante, não havendo condições para o desenvolvimento da legislação trabalhista (GARCIA, 2016, p.4).

Nas palavras do eminente doutrinador Amauri Mascaro Nascimento enquanto predominou a escravidão, que reduziu os trabalhadores à condição de “coisa”, sem possibilidade de se equiparar a sujeito de direito, não havia um sistema de normas e princípios jurídicos de direito do trabalho (NASCIMENTO, 2002, p. 39).

A propósito dessa postura, destacamos as palavras de Joaquim Nabuco, citado por Aluysio Sampaio:

“Trata-se de uma população sem meios, nem recurso algum, ensinada a considerar o trabalho como ocupação servil, sem ter onde vender seus produtos, longe da região do salário – se existe esse El-Dorado em nosso País – e que por isso tem que resignar-se a criar os filhos nas condições de dependência e miséria que se lhe consente vegetar.” (SAMPAIO, 1974, p. 57)

No tempo do Império as condições de trabalho eram precárias. As atividades agrícolas eram realizadas, preponderantemente, pelos escravos, sendo que estes nem ao mesmo se sentiam capazes de ser detentores de qualquer direito. Tanto é verdade que os casos registrados de rebelião e de fuga, tinham como causa apenas o desejo de liberdade, mas nunca o anseio de uma igualdade jurídica, ou de obtenção de direitos, regalias estas que os escravos jamais tinham ouvido falar (SUSSEKIND, 2000, p.51).

O fato marcante dessa época é a Abolição da Escravatura em 1888. Sobre a Lei Áurea, Mauricio Godinho Delgado afirma que:

“Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem jurídica a relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, via de consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação empregatícia”. (DELGADO, 2011, p. 105-106)

No período de 1888 a 1930, o que se vislumbra são fatos isolados, vale dizer, a ocorrência de greves esporádicas, que visavam, principalmente à redução da jornada de trabalho, melhores salários e condições de trabalho (NETO; CAVALCANTE, 2017, p.08).

O terceiro período começou com a Revolução de 1930. Antes deste período, pode-se afirmar que as poucas leis que existiam, com dispositivos e conteúdo de

caráter eminentemente trabalhista, não eram capazes de, por si sós, caracterizar um sistema de proteção dos trabalhadores (ROMAR, 2013, p. 36).

Fora somente a partir da década de 1930, com a mudança de pensamento acerca da questão social, que a legislação trabalhista começou a se corporificar. Com a Revolução de 1930 iniciou-se a fase da oficialização do Direito do Trabalho, onde no governo de Getúlio Vargas, o ideal da intervenção estatal nas relações trabalhistas difundiu-se notadamente (NETO; CAVALCANTE, 2015, p.33).

Durante a década de trinta, foram tantas as leis trabalhistas criadas, e do mesmo modo, tantas outras revogadas. Conforme esclarece Arnaldo Süssekind, “a multiplicidade de normas legais no campo do trabalho, sancionadas ou decretadas em distintas fases de nossa evolução jurídico-política, confundindo os seus destinatários, intérpretes e aplicadores, estava a exigir o ordenamento das respectivas disposições num único texto” (SUSSEKIND, 2005, p.60).

Assim, em janeiro de 1942, o então Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, Alexandre Marcondes Filho, sob a autorização do Presidente Getúlio Vargas, nomeou uma comissão constituída de dez membros que, sob seu comando, encarregou-se da elaboração do anteprojeto de Consolidação das Leis do Trabalho e Previdência Social, sendo que em 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452 (ROMAR, 2013, p. 36).

Arnaldo Süssekind, ao analisar a significação histórica desse diploma legal, afirma:

“A Consolidação das Leis do Trabalho, enfeixando num único texto todas as normas disciplinares das relações individuais e coletivas de trabalho, além das concernentes a procedimentos administrativos e à Justiça do Trabalho, proporcionou o conhecimento global dos direitos e obrigações trabalhistas, não só aos intérpretes e aplicadores das leis, mas, sobretudo, aos seus destinatários: os empregadores e os empregados. A CLT cumpriu, assim, importante missão educativa, a par de ter gerado o clima propício à industrialização do país, sem conflitos trabalhistas violentos.” (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA, 2002; p 69.)

A Consolidação das Leis Trabalhistas não é um código, mas uma lei, um Decreto-lei de caráter generalizado, aplicado a todos os empregados e trabalhadores, sem distinção da natureza do trabalho. A Consolidação das Leis Trabalhistas é a

legislação básica acerca do direito do trabalho brasileiro, enriquecida pela legislação complementar e pela Constituição Federal de 1988, devendo ainda suas disposições serem atualizadas frequentemente, de modo a se adequarem à nossa realidade contemporânea (LEITE, 2017, p.36).

Neste diapasão, a Constituição Federal Brasileira de 1988, em seu corpo, possui um forte e consolidado conteúdo social, englobando disposições referentes aos direitos e garantias individuais, aos direitos sociais e entre os inúmeros avanços democráticos trazidos, a Carta Magna conferiu novo status ao direito do trabalho, mediante a criação de princípios, regras e institutos jurídicos que acentuaram a força, a proteção e o valor desse campo normativo na sociedade e na economia brasileira (ROMAR, 2013, p.37).

Atualmente, sem sombra de dúvidas estamos vivendo uma fase de transição democrática na evolução do direito do trabalho Brasileiro. Os operadores do direito, estão sempre alertas para as novas dimensões e concepções que decorrem das relações sociais e econômicas e seus reflexos nas relações trabalhistas, sendo que a busca de um novo modelo de tutela para os trabalhadores é o ponto de realce em toda e qualquer discussão doutrinária, jurisprudencial ou legal.

### **2.3. Breve evolução histórica da Justiça do Trabalho**

A jurisdição do trabalho surgiu em ocasiões diferentes em cada país face, principalmente, aos inúmeros conflitos na esfera trabalhista, sendo necessário repensar em uma forma de intermediar tais situações.

Inicialmente, o Estado não envolvia-se como mediador dos conflitos trabalhistas da época, sendo que, somente, posteriormente, notou-se a necessidade extrema da sua intervenção, haja vista as inúmeras consequências negativas que tais conflitos geravam a toda a sociedade.

Desse modo, na tentativa de amenizar os conflitos de interesses existentes entre os patrões, detentores dos meios de produção, e a classe trabalhadora, o Estado percebeu que sua presença intervencionista nas relações de trabalho era imprescindível para a manutenção da ordem e do bem-estar social.

Neste contexto histórico, nasceu o Estado Social ou Estado Democrático de Direito, tendo como principal tarefa a obtenção e manutenção da paz social (ROMAR, 2013, p. 39).

O Estado Social visa a adoção de políticas públicas para o melhoramento das condições de vida da sociedade, em especial da classe trabalhadora, sendo que uma de suas características primordiais é o constitucionalismo social, a função social da propriedade, a participação política dos trabalhadores na edição da ordem jurídica, bem como, a intervenção do Estado por meio de leis que impõem direitos e deveres sociais, e que garantem serviços públicos de modo a proteger os cidadãos.

Desta forma, afirma Carlos Henrique Bezerra Leite:

“Podemos dizer, portanto, que o Estado Democrático de Direito tem por objetivos fundamentais a construção de uma sociedade mais livre, justa e solidária, a correção das desigualdades sociais e regionais, a promoção do bem estar e justiça sociais para todas as pessoas, o desenvolvimento socioambiental, a paz e a democracia”. (LEITE, 2012, p. 39)

Assim, preocupado com o povo e com as condições da classe proletária, o Estado passou a legislar sobre assuntos trabalhistas, limitando a autonomia da vontade nas relações de trabalho por intermédio da imposição de regras. Desse modo, o Estado passou a proteger os trabalhadores, através do intervencionismo estatal, que, de modo geral, objetivava a obtenção e a manutenção do equilíbrio e bem-estar social, melhorando as condições de trabalho, protegendo esta classe menos favorecida, de modo a compensar a forte desigualdade econômica e social existente entre patrão e empregado, buscando uma relação mais igualitária entre as partes.

E assim surge a Justiça do Trabalho com o objetivo principal de solucionar as controvérsias entre empregadores e empregados.

Os primeiros organismos especializados na solução dos conflitos entre patrões e empregados surgiram na França, no ano de 1806, e eram denominados de *Conseils de Prud'hommes*.

Na França, ainda hoje, os *Conseils de Prud'Hommes* dividem-se em órgãos de conciliação e órgãos de instrução e julgamento, sendo que os dissídios individuais são submetidos, primeiramente ao órgão de conciliação, e não havendo a

autocomposição, tais dissídios são submetidos ao órgão de instrução e julgamento, onde o rito prosseguirá (NASCIMENTO, 2014, p. 1516).

Diante destas experiências bem sucedidas, à exemplo da França, outros países como Itália (*Probiviri*), Inglaterra (*Industrial Tribunals*), Alemanha (*Arbeitsgerichte*), Espanha (*Comites Paritarios para Conciliación y Reglamentación del Trabajo*) e Portugal (*Tribunais de Árbitros Avindores*) instituíram organismos independentes do Poder Judiciário, inseridos como órgãos especializados, cuja atribuição principal era a apreciação e resolução de conflitos trabalhistas, buscando primeiramente a conciliação, para somente em caso de ser esta inexitosa, a imposição de uma solução pelo Estado (FERRARI; NASCIMENTO; FILHO, 2011).

No Brasil, durante a Era Vargas, houve a criação da Justiça do Trabalho, que surgiu como consequência da autonomia dessa nova disciplina jurídica. Todavia, antes de seu surgimento, as controvérsias trabalhistas eram de competência da Justiça Comum, sendo que os contratos de trabalho eram regidos e disciplinados pelas leis civis e comerciais (FERRARI; NASCIMENTO; FILHO, 2011).

A sociedade brasileira, com a abolição da escravatura, no fim do Império, e a intensificação do uso e exploração da mão de obra livre e assalariada, reorientava-se para o desenvolvimento capitalista.

Diante do cenário mundial, sentiu-se, naquela época, a extrema necessidade de regulamentar novas leis trabalhistas, bem como, de criar um órgão julgador de controle, de modo a mediar e solucionar as inúmeras controvérsias que existiam e que poderiam surgir com a industrialização e com a tecnologia que chegava ao país, haja vista, até o presente momento, prevalecer a figura do mais forte, no caso o empregador, sobre os menos favorecidos, no caso os empregados e trabalhadores.

As primeiras décadas do século XX, foram marcadas, principalmente, pelos avanços da indústria e do comércio e pelas inúmeras consequências sociais e econômicas destes fenômenos na sociedade mundial, tais como a urbanização e a constituição de classes sociais marcadas pela desigualdade.

Nesse contexto, são traçadas as primeiras regulamentações que visavam a solução dos conflitos advindos das novas relações trabalhistas. Neste diapasão, a mais antiga tentativa de constituição de órgãos jurisdicionais trabalhistas no Brasil fora no ano de 1907, quando, no governo de Afonso Pena, foram instituídos os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, mediante o Decreto nº. 1.637. Tais

conselhos, deveriam ser constituídos no âmbito dos sindicatos, principalmente no âmbito dos sindicatos rurais, para “dirimir as divergências e contestações entre o capital e o trabalho”, conforme prescrevia o artigo 8º do decreto supracitado. Contudo, a experiência permaneceu apenas no papel, não se concretizando, uma vez que a organização dos sindicatos não era condizente com essa previsão legal (FERRARI; NASICMENTO; FILHO, 2011).

Em 1907 ainda fora criada a Lei de Sindicalização, que prescreveu a constituição de associações profissionais. Já em 1917, fora apresentado ao Parlamento Brasileiro, para discussão, o primeiro projeto de Código de Trabalho, elaborado pelo Deputado Maurício de Lacerda. Contudo, tal projeto foi rejeitado pelos parlamentares. No ano seguinte, em 1918, foi criada a Comissão de Legislação Social da Câmara dos Deputados, cujo objetivo principal era a elaboração de uma legislação trabalhista. Em 1919, como resultado desta iniciativa, foi promulgada a 1ª Lei de Acidentes do Trabalho, regulamentada somente em 1923.<sup>1</sup>

Em 1920, Augusto Viveiros de Castro, que posteriormente, viria a ser o primeiro presidente do Conselho Nacional do Trabalho, propôs a criação das chamadas Juntas Industriais, que seriam instaladas dentro das fábricas. Essas Juntas Industriais, seriam formadas por representantes de empregadores e empregados, sob o comando de um delegado do governo, cuja finalidade principal era a de organizar o trabalho no interior das fábricas, disciplinando e regulando questões relativas ao salário, a jornada de trabalho, a admissão e a dispensa dos empregados e as penas disciplinares. Contudo, tal proposta, do mesmo modo, não saiu do papel, não sendo implementada na prática (FERRARI; NASICMENTO; FILHO, 2011).

No ano de 1923, surgia ainda, no âmbito do então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, o Conselho Nacional do Trabalho, instituído pelo Decreto nº 16.027, tendo como finalidade, além de ser um órgão consultivo do Ministério em questões trabalhistas e funcionar como instância recursal em matérias previdenciárias, o Conselho Nacional do Trabalho atuava como órgão autorizador das demissões dos empregados que gozavam de estabilidade nos serviços públicos, através de inquéritos administrativos (FERRARI; NASICMENTO; FILHO, 2011).

Todavia, apenas em 1930, durante o Governo do Presidente Getúlio Vargas, o

---

<sup>1</sup> <http://www.trt3.jus.br/escola/institucional/memoria/historico.htm>

Estado Brasileiro deu os primeiros passos decisivos para a criação da Justiça do Trabalho, mediante a elaboração de uma legislação trabalhista efetiva, bem como, mediante a criação de uma instância do Poder Público, para solucionar os conflitos oriundos das relações de trabalho.

E é exatamente em meio a esse embate de forças e mudanças estruturais, que fora instalada, no Brasil, mais especificamente no ano de 1941, a Justiça do Trabalho, cuja finalidade era a de solucionar os conflitos trabalhistas entre empregadores e empregados, de modo justo e igualitário, sendo que a partir de então todas as Constituições Federais dispuseram sobre os direitos sociais dos trabalhadores.

Um dos primeiros atos de Getúlio Vargas de cunho trabalhistas foi à criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 26 de novembro de 1930. Com a criação do Ministério, o governo conseguiu intervir efetivamente em questões e relações trabalhistas, marcando o intervencionismo estatal no país.

No ano de 1932, no campo da solução dos conflitos trabalhistas, o Governo Vargas instituiu dois organismos de extrema importância para o sistema trabalhistas: As Comissões Mistas de Conciliação (Decreto nº 21.396, de 12 de maio de 1932) para os conflitos coletivos e as Juntas de Conciliação e Julgamento (Decreto 22.132, de 25 de novembro de 1932) para os conflitos individuais. As Comissões Mistas de Conciliação, todavia, não eram órgãos julgadores, uma vez que apenas conciliavam o conflito, sendo vedada a imposição às partes de uma solução. Havendo acordo, lavrava-se ato do mesmo, caso contrário, o caso era submetido aos Juízos arbitrais e em última hipótese, ao Ministério do Trabalho. Em contrapartida, as Juntas de Conciliação e Julgamento eram órgãos administrativos, desprovidos de caráter jurisdicional podendo, contudo, impor às partes a solução do conflito (FERRARI; NASCIMENTO; FILHO, 2011).

A Justiça do Trabalho, vagarosamente, começou a tomar forma. Deve-se consignar que a Constituição de 1934, em seu artigo 122 previu a instituição da Justiça do Trabalho, contudo não chegou a ser criada na época. A redação do texto assim disciplinava:

“Art. 122 – Para dirimir questões entre empregados e empregadores, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I.

Parágrafo único – A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de seus membros, metade pelas associações representativas dos empregados e metade pelas dos empregadores, sendo presidente de livre nomeação do governo, escolhido dentre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual”

Visava-se na época, a criação de uma Justiça rápida e ao mesmo tempo barata, baseada, principalmente, na oralidade processual, sendo avessa ao formalismo jurídico, equilibrando as desigualdades sociais e econômicas existentes entre as partes litigantes.

Do mesmo modo a Constituição de 1937, em seu artigo 139, repetiu a previsão legal, com a seguinte disposição:

“Art. 139 – Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça Comum”.

Todavia, conforme anteriormente narrado, mediante o Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939, o Presidente da República Getúlio Vargas, instituiu e organizou a Justiça do Trabalho no território Brasileiro, sendo somente implantada no sistema em 1º de Maio de 1941, vinculando-se ao Ministério do Trabalho Indústria e Comércio como parte administrativa Federal, sendo que os fundamentos históricos da sua constituição merecem um destaque especial nas palavras do ilustre doutrinador Amauri Mascaro Nascimento:

“A Justiça do Trabalho resulta de uma evolução que é iniciada com os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, criados em 1907 para decidir as controvérsias entre o trabalho e o capital, na prática sem qualquer ressonância. Seguiram-se as Comissões Mistas de Conciliação, de 1932, e até 1937 foram instaladas 38 comissões. Destinava-se a tentar a composição entre os trabalhadores e os empregadores quanto aos conflitos coletivos. Para os conflitos individuais o Governo criou as Juntas de Conciliação e Julgamento, em maior número, existindo, na mesma ocasião, 75 juntas. A estrutura acima descrita recebeu críticas dos doutrinadores da época, e as comissões e as juntas foram consideradas organismos fracos porque não estavam revestidas de poderes mais amplos para impor soluções, já que suas

tarefas resumiam-se à tentativa de conciliação. Somente em 1o de maio de 1939, com o Decreto-lei no 1.237, foi, finalmente, constituída a Justiça do Trabalho, instalada, oficialmente, em 1o de abril de 1941 e tendo como órgãos as Juntas, os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho, estes últimos alterados, em 1946, para Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, passando de órgãos não-judiciais a órgãos integrantes do Poder Judiciário. ” (NASCIMENTO, 2014, p. 75)

Transcreve-se ainda as sábias palavras do presidente da época Getúlio Vargas ao declarar, oficialmente, a criação da Justiça do Trabalho no Brasil:

“A Justiça do Trabalho, que declaro instalada neste histórico Primeiro de Maio, tem essa missão. Cumpre-lhe defender de todos os perigos nossa modelar legislação social-trabalhista, aprimorá-la pela jurisprudência coerente e pela retidão e firmeza das sentenças”. (Getúlio Vargas).

No ano de 1943, mais especificamente em 1º de maio de 1943 foi sancionado o decreto lei nº 5.452, criando a Consolidação das Leis Trabalhistas, que além de reunir e ampliar a vasta legislação trabalhista, consagrou, definitivamente a Justiça do Trabalho no território Brasileiro, sendo a partir de então criadas e instaladas as primeiras Juntas em cidades do interior.

Até então a Justiça Trabalhista vinculava-se ao Ministério do Trabalho, sendo que apenas com a promulgação da Constituição Federal de 1946, a Justiça do Trabalho integrou-se como órgão do Poder Judiciário Federal, focando em três instâncias: as Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ), os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) (W.S. BONHOMMES, 1941, p.31).

Com relação à integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, segue entendimento de Amauri Mascaro Nascimento:

“(…) é consequência natural da evolução histórica dos acontecimentos. Na sociedade empresarial, as controvérsias entre trabalhadores e empresários assume especial significado. O Estado, intervindo na ordem econômica e social, não pode limitar-se a dispor sobre matéria trabalhista. Necessita, também, de aparelhamento adequado para a solução dos conflitos de interesses, tanto no plano individual como no coletivo. Assim, a existência de um órgão jurisdicional do Estado para questões trabalhistas é o resultado da

própria transformação da idéia de autodefesa privada em processo judicial estatal, meio característico de decisão dos litígios na civilização contemporânea”. (NASCIMENTO, 2009, p.50)

A Constituição Federal de 1967 tornou possível a elaboração rápida de novas leis. Estas alteravam, profundamente, trechos importantes da Consolidação das Leis Trabalhistas, referente à identificação profissional, à regulamentação do contrato individual do trabalho, a reforma da legislação sindical e as normas processuais que aperfeiçoaram o funcionamento da Justiça do Trabalho (RUSSOMANO, 2010, p.33).

Finalmente no ano de 1988 fora promulgada a vigente Constituição Federal, onde os direitos trabalhistas são disciplinados em mais de quarenta dispositivos legais que versam sobre direitos individuais e coletivos do trabalho, incluindo o trabalho como um direito social.

Posteriormente, no ano de 1999, a Emenda Constitucional nº 24 de 1999, extinguiu a representação classista, transformando as Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho.

Logo após, com o advento da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, a competência da Justiça Trabalhista ampliou-se, consideravelmente, passando a processar e julgar as ações oriundas tanto das relações de emprego, como também as ações oriundas das relações de trabalho, nos termos do artigo 114 da Constituição Federal de 1988, *in verbis*:

“Art. 114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:  
I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;  
II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;  
III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;  
IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;  
V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;  
VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;  
VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;  
VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;  
IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.  
§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.  
§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. ”

Atualmente a estrutura da Justiça do Trabalho Brasileira é composta por mais de 1000 Varas do Trabalho, divididas em 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), tendo como órgão de cúpula o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

#### **2.4. A origem do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho no Brasil**

O *jus postulandi* é o termo em latim que significa "direito de postular". Vale dizer, o *jus postulandi* é a capacidade, conferida as partes, no âmbito da Justiça do Trabalho, para postular diretamente em Juízo, interpondo ação trabalhista sem a assistência e sem o acompanhamento de um advogado. Em outros termos, trata-se de verdadeira autorização legal, conferindo a parte hipossuficiente, a faculdade de atuar perante o Poder Judiciário, praticando atos processuais, sozinha (LEITE, 2017, p. 529).

O instituto trabalhista do *jus postulandi* originou-se da necessidade de se democratizar o acesso à Justiça do Trabalho, concedendo aos empregados o poder de postular em Juízo diretamente, pleiteando seus direitos trabalhistas, sem a necessidade de constituir um profissional jurídico habilitado, livrando às partes, conseqüentemente, das custas com honorários, viabilizando a celeridade processual.

O *jus postulandi*, portanto, originou-se da necessidade de se criar mecanismos eficazes que atenuassem a forte hipossuficiência e as desigualdades dos empregados nas relações trabalhistas face a seus empregadores. Desse modo, a criação do instituto representou um significativo avanço na concretização do ideal de justiça social, principalmente relevando a época da Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 (SILVA, 2017).

No entanto, apesar da intenção do legislador trabalhista ser nobre e relevante

ao contexto social da época, tal faculdade concedida as partes, de postular em Juízo sem a assistência de um advogado, representa hoje uma enorme controvérsia jurídica, sendo inclusive debatida sua (in) constitucionalidade frente ao atual ordenamento jurídico brasileiro, conforme será evidenciado em momento oportuno.

Conforme exposto no tópico anterior, mediante o Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939, o Presidente da República Getúlio Vargas, instituiu e organizou a Justiça do Trabalho no território Brasileiro, sendo, todavia, somente implantada no sistema em 1º de Maio de 1941. Na época, contudo, o instituto do *jus postulandi*, aparecia somente na esfera administrativa, uma vez que, a Justiça do Trabalho, originalmente, pertencia ao Poder Executivo e não ao Poder Judiciário, tal como ocorre nos dias atuais.

No artigo 42 do supracitado Decreto-Lei, depreende-se de forma bastante clara a figura do *jus postulandi*, senão vejamos:

“Art. 42 - O reclamante e o reclamado deverão comparecer pessoalmente à audiência, sem prejuízo do patrocínio de sindicato ou de advogado, provisionado, ou solicitador, inscritos na Ordem dos Advogados. § 1º É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou por qualquer proposto que tenha conhecimento do fato, cujas declarações obrigarão o proponente. § 2º Si, por doença ou outro motivo ponderoso, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado, que pertença à mesma profissão ou pelo representante de seu sindicato.”

Apesar disso, somente em 01º de maio de 1943, mediante a aprovação da Consolidação das Leis Trabalhistas, o instituto do *jus postulandi* foi definitivamente acolhido pelo ordenamento jurídico brasileiro, sendo principalmente criado em respeito aos princípios processuais da simplicidade, da informalidade e da oralidade, de modo a facilitar o acesso à Justiça Trabalhista.

O *jus postulandi* vem expressamente disciplinado no artigo 791 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que dispõe que “os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final”, bem como no artigo 839 do mesmo código legal, que disciplina que “a reclamação poderá ser apresentada pelos empregados e empregadores, pessoalmente”.

O doutrinador Amador Paes de Almeida, aduz que o propósito do legislador ao instituir a criação do *jus postulandi*, era primordialmente, facilitar o acesso dos empregados à Justiça, uma vez que estes representavam a parte economicamente mais frágil, todavia, tal prerrogativa acabou estendendo-se aos empregadores, a fim de que possam responder às ações em que litigam sem a necessidade da outorga de mandato a advogado (ALMEIDA, 2009, p. 69).

Logo, a importância de estudar e de analisar o instituto do *jus postulandi* encontra embasamento em diversas questões apresentadas ao longo do presente trabalho, mas principalmente, na necessidade de desvendar o seu real e efetivo papel na Justiça Laboral contemporânea.

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

Com a promulgação da Constituição Federal Brasileira de 1988 desencadeou-se um grande debate doutrinário acerca do instituto jurídico do *Jus Postulandi*, o qual questionava a sua revogação em face da premissa insculpida no artigo 133 da Carta Magna que dispõe ser o advogado indispensável a administração da justiça.

#### 3.1. O jus postulandi na Constituição Federal de 1988

Apesar das inúmeras críticas já existentes à época ao *jus postulandi*, referido instituto trabalhista alavancou uma discussão fervorosa ao elevar, ao *status* de norma constitucional, o princípio da indispensabilidade do advogado. Muito questionou-se acerca da recepção do instituto trabalhista ao nosso ordenamento jurídico vigente, haja vista sua completa incompatibilidade com o texto constitucional.

O eminente constitucionalista José Afonso da Silva, na época, asseverou que o princípio da indispensabilidade do advogado na administração da Justiça era, naquele momento, mais rígido, parecendo, por conseguinte, não mais se admitir a postulação judicial por leigos, mesmo em causa própria. (SILVA, 1994, p. 510).

Incitando ainda o embate, a lei nº 8.906 de 1994, que instituiu o novo estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil, preceituou em seu artigo 1º, inciso I, que a postulação a qualquer órgão do Poder Judiciário e aos Juizados Especiais é atividade privativa da advocacia, bem como, em seu artigo 2º, ratificou, *ipsis litteris*, o mandamento constitucional, disciplinando ser o advogado indispensável a administração da justiça.

Certamente, as novas disposições geraram incertezas no que diz respeito à permanência do instituto do *jus postulandi* no nosso ordenamento jurídico, entretanto o Excelso Supremo Tribunal Federal ultimou a discussão acerca da suposta revogação do *jus postulandi*. Por meio do Habeas Corpus nº 67.390-2, disponibilizado no Diário Oficial em 06 de abril de 1990, a Excelsa Corte, interpretou, de modo incidental, a constitucionalidade do instituto, ao rejeitar, por unanimidade, preliminar de ilegitimidade de parte arguida contra o reclamante por postular em Juízo sem

advogado constituído.

Nessa baila, entende-se por superada a controvérsia se a Constituição Federal recepcionou ou não o artigo 791 da Consolidação das Leis Trabalhistas, segundo as lições de Cléber Lúcio de Almeida:

“A recepção do artigo 791 da CLT pela Constituição Federal de 1988 chegou a ser colocada em dúvida, uma vez que a Carta Magna, no artigo 133, considerou o advogado essencial a administração da justiça (exercício da jurisdição). No entanto, no julgamento do HC 67.390-2, o Supremo Tribunal Federal afirmou que a Constituição Federal não retirou o fundamento de validade das normas especiais que autorizam a prática de atos processuais pelas partes perante a justiça do trabalho. Subsiste, então, o *jus postulandi* ou a capacidade postulatória perante os órgãos da justiça do trabalho, como forma de facilitar e tornar menos dispendiosa a defesa em juízo dos direitos decorrentes da relação de trabalho.” (ALMEIDA, 2008. p.264).

Ainda nesse sentido, o Supremo, por meio da ADI nº 1.127-8, reconheceu a constitucionalidade do artigo 1º da Lei 8.906 de 1994, e por conseguinte, a indisponibilidade do advogado, ressalvando, contudo, sua aplicação aos Juizados Especiais, a Justiça do Trabalho e a Justiça de Paz, sendo certo que nesses casos a parte interessada poderá postular em Juízo pessoalmente, sem estar representada por procurador jurídico.

Nesse sentido, preleciona Renato Saraiva:

“O Supremo Tribunal Federal concedeu liminar em 06/10/1994, nos autos da ADIN número 1.127-8 proposta pela Associação dos Magistrados do Brasil – AMB, decidindo, que a capacidade postulatória do advogado não é obrigatória nos juizados de pequena Causas (atualmente juizados especiais), na justiça do trabalho e na chamada justiça de paz, podendo as partes nesses casos exercer diretamente o *jus postulandi*. (SARAIVA, 2009., p.243)

Ainda nesse contexto, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho da época, firmou o entendimento de que o artigo 133 da Constituição Federal de modo algum visou extinguir o instituto trabalhista do *jus postulandi*, mas apenas almejava enfatizar a importância do advogado, detentor de conhecimentos técnicos e jurídicos

imprescindíveis, conforme depreende-se de jurisprudência da época colacionada abaixo:

HONORÁRIOS DE ADVOGADO - SUBSISTÊNCIA DO ART. 791 DA CLT - SENTIDO E ALCANCE DO ART. 133 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Sempre foi da tradição do Direito Processual do Trabalho poderem, empregado e empregador, postular e defender pessoalmente seus direitos, independentemente da assistência dos profissionais do Direito, devendo ser destacado que, antes mesmo da atual Constituição prescrever a indispensabilidade do advogado à administração da Justiça (art. 133), idêntica norma já existia na legislação infraconstitucional (art. 62 da Lei nº 4.215, de 27.4.63 - Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil), mas nem por isso entendeu-se que fora revogada a norma consolidada (art. 791). Assim, ao elevar ao nível constitucional o princípio que consagra a indispensabilidade do advogado à administração da Justiça, o constituinte não pretendeu, por certo, extinguir o *jus postulandi* das partes no Judiciário Trabalhista, visto que condicionou sua aplicação "aos limites da lei" (art. 113 - parte final), o que autoriza a conclusão de que, enquanto não sobrevier norma federal dispondo em sentido contrário, a subsistência do art. 791 da CLT, que é federal, revela-se compatível com a nova ordem constitucional. Pertinência dos Enunciados nº 219 e 329 do TST. Recurso de revista provido. (RR-539.763/1999, Relator Minº Milton de Moura França, 4ª Turma, DJ 14/05/2004, unânime.)

Desse modo o preceito constitucional insculpido no artigo 133 da Constituição Federal em nada vulnerou o direito das partes de postularem em Juízo pessoalmente, na seara trabalhista, sendo, portanto, o *jus postulandi* plenamente compatível com a nossa Lei Maior.

Assim, não há conflito entre os artigos 791 da Consolidação das Leis Trabalhistas, o qual preceitua o *jus postulandi*, e o artigo 133 da Constituição Federal, o qual consagra o princípio da indisponibilidade do advogado à administração da justiça, uma vez que o preceito constitucional, apenas reconhece a função de direito exercida pelo advogado, não gerando nenhuma incompatibilidade com a exceção legal que permite a parte ajuizar pessoalmente a reclamação trabalhista (MARTINS, 2012, pg. 185).

O preceito constitucional, portanto, não tem por objetivo tornar imprescindível e obrigatório a intermediação dos advogados em todos os processos judiciais. O que se vislumbra, claramente, é a tendência universal de facilitar o acesso dos cidadãos as Cortes Judiciais e não o de dificultá-lo (GIGLIO, 2007, p. 121).

Muitos doutrinadores, após a promulgação da Constituição e o firmamento do

*jus postulandi* em nosso ordenamento jurídico, expuseram argumentos favoráveis à sua manutenção e permanência no sistema processual vigente. Boucinha Filho argumenta que, ao considerar o disposto no artigo 5º, §2º da Constituição Federal, que preleciona que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”, ilógico seria concluir pela exclusão do direito fundamental de postular perante o Juízo pessoalmente, sem representação de um causídico. (BOUCINHAS FILHO, 2009, p.8).

Nesse sentido também é o entendimento de Valentin Carrion:

Sempre foi da tradição do Direito Processual do Trabalho poderem empregado e empregador, postular e defender pessoalmente seus direitos, independentemente da assistência dos profissionais do direito, devendo ser destacado que, antes mesmo da atual constituição prescrever a indispensabilidade do advogado à administração da justiça (art. 133), idêntica norma já existia na legislação infraconstitucional (Art. 62 da lei n. 4215, de 27/04/63 - Estatuto da ordem dos Advogados do Brasil), e nem por isso entendeu-se que fora revogada a norma consolidada (Art. 791). Por isso mesmo, ao levar ao nível constitucional o princípio que consagra a indispensabilidade do advogado à administração da justiça, o constituinte não pretendeu, por certo, extinguir o *jus postulandi* das partes no Judiciário Trabalhista, visto que condicionou sua aplicação "aos limites das lei" (Art. 133, parte final), o que autoriza a conclusão de que, enquanto não sobrevier norma federal dispendo em sentido contrário, a subsistência do Art. 791, da CLT, que é federal, revela-se compatível com a nova ordem constitucional. (CARRION, 2010.p. 664).

Muitos doutrinadores, contudo, apesar do posicionamento firme dos Tribunais acerca da permanência do *jus postulandi*, ainda rebatem, firmemente, aludidas alegações, sustentando que o enunciado veiculado no artigo 133 da Constituição Federal é inequívoco ao preceituar a indispensabilidade do advogado à administração da justiça:

“O enunciado do art. 133 da Constituição da República está a significar, exatamente, o que sua expressão literal exprime: para a administração da justiça, é imprescindível a presença de advogado. Se a frase não é nova, pouco importa. O fato é que foi alcançada ao plano constitucional, e o art. 133, que a materializa, não por acaso está inserido no Capítulo (IV), que versa, sobre as funções essenciais à justiça. ” (TEIXEIRA FILHO, 2009, p. 238).

Dessarte, apesar da existência de argumentos totalmente desfavoráveis ao *jus postulandi*, a recepção e a vigência deste importante instituto trabalhista restaram consolidadas.

Todavia, com o advento da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, o instituto do *jus postulandi* restou-se defasado, principalmente face a nova redação do artigo 114 da Carta Magna, o qual ampliou, consideravelmente, a competência da Justiça Trabalhista. Conforme já explanado anteriormente no presente trabalho, além de dirimir conflitos decorrentes da relação de emprego, a Justiça do Trabalho passou a ser a justiça competente para dirimir os conflitos fruto das relações de trabalho.

É sabido, conforme disposição do artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho, que o *jus postulandi* aplica-se somente aos empregadores e empregados, submetidos a uma relação de emprego. Logo, por conseguinte, os demais sujeitos, submetidos, após a emenda constitucional, a Justiça Trabalhista, não são acobertados por tal benefício, sendo que, em eventual lide, estes deverão estar regularmente representados por advogados, ficando nítido o descompasso deste instituto em face das evoluções do Direito.

Nesse contexto, transcreve-se as palavras de Rodrigues Pinto:

“De fato, o artigo 791 autoriza o *jus postulandi* a empregados e empregadores. Tratando-se de norma excepcional, só lhe cabe interpretação restritiva de alcance. Logo, não podem postular sem advogado, no dissídio individual, as partes que não tenham a qualidade de empregado e empregador. Há diversas situações em que essa qualidade falece aos litigantes no Dissídio Individual. Aqueles que postulam como dependentes de empregados para haver direitos próprios, adquiridos em função do contrato individual de emprego, como a pensão morte, o pecúlio por morte e o auxílio-funeral, não são empregados. Do mesmo modo na execução da sentença proferida em Dissídio Individual, o terceiro embargante pode não ser, e frequentemente não é empregado nem empregador, intervindo, incidentalmente no dissídio do trabalho.” (PINTO, 2005, p. 255)

Em suma, apesar da dissonância do instituto com a realidade trabalhista e o questionamento acerca de sua viabilidade e efetividade perante a Constituição Federal, o *jus postulandi* permanece vigente, mesmo em face da atual e moderna reforma trabalhista, permitindo as partes postularem em juízo pessoalmente sem a intervenção de um procurador habilitado.

### 3.2. O *jus postulandi* e o acesso à justiça

O instrumento do *jus postulandi* originou-se da necessidade de se democratizar o acesso à Justiça do Trabalho, concedendo, principalmente, a empregados hipossuficientes de recursos, a prerrogativa de postular em Juízo pessoalmente, pleiteando seus direitos, sem a necessidade de assistência de um advogado. Contudo, referido instituto, tornou-se objeto de inúmeras e crescentes críticas, sendo questionada a sua eficiência e a sua viabilidade face ao ordenamento jurídico vigente.

O princípio do acesso à justiça, um dos mais importantes princípios jurídicos da atualidade, bem como, um direito essencial ao completo exercício da cidadania, está consagrado no artigo 5º, inciso XXXV da Constituição Federal de 1988, o qual preleciona que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

Este princípio encontra-se no seio de todo e qualquer sistema jurídico, haja vista ser, além de um direito fundamental, um princípio garantidor de diversos outros direitos fundamentais (BARREIROS, 2009, p. 169).

Depreende-se, claramente, da letra da lei o direito de todos ao acesso à justiça, para postularem a tutela jurisdicional preventiva ou reparatória relativa a um direito (NERY JÚNIOR, 1999, pg. 94).

Conforme preceitua Mauro Cappelletti e Bryant Garth a definição do significado e abrangência da expressão “acesso à justiça” não é tarefa fácil, mas de imprescindível importância:

“A expressão “acesso à Justiça” é reconhecidamente de difícil definição, mas serve para determinar duas finalidades básicas do sistema jurídico – o sistema pelo qual as pessoas podem reivindicar seus direitos e/ou resolver seus litígios sob os auspícios do Estado. Primeiro, o sistema deve ser igualmente acessível a todos; segundo ele deve produzir resultados que sejam individual e socialmente justos.” (CAPPELLETTI; GART, 1998, p.8).

O princípio em comento, não pode ser visto como uma mera garantia formal de propor a ação, levando a Juízo pretensões, uma vez esta garantia seria absolutamente ineficaz, haja vista existirem inúmeros obstáculos que impedem que

todas as pretensões sejam apreciadas e julgadas pelo Poder Judiciário (CÂMARA, 2010, p. 38).

Nesse sentido, enfatiza Dinamarco ao aduzir que o acesso à justiça não equivale ao mero ingresso em juízo. É necessário que todas as pretensões submetidas ao crivo judicial sejam efetivamente julgadas, haja vista só ter acesso à ordem jurídica justa quem recebe justiça, e receber justiça significa, ser admitido perante o Juízo, poder participar do processo com paridade de armas, bem como, receber, ao final, um provimento jurisdicional justo, com base na lei e nos valores da sociedade (DINAMARCO, 2009, p. 118).

Todavia, conforme depreende-se da nossa realidade, as diferenças entre as partes litigantes em um processo nunca serão suprimidas por completo. A desigualdade existe e continuará a existir, sendo, nesse contexto, a missão do Direito de tentar buscar diminuir essas diferenças, reequilibrando uma relação originalmente injusta.

Entretanto, conforme concluíram os doutrinadores Mauro Cappelletti e Bryant Garth, é perfeitamente possível equilibrar estas desigualdades de modo a se chegar o mais próximo da tão almejada igualdade material, e não só da igualdade formal, haja vista esta não garantir de modo efetivo a concretização do acesso à justiça pleno (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p.15).

Nessa baila, analisa Ingrid Zanella Andrade Campos:

“Este princípio deve ser entendido como basilar e orientador dos sistemas normativos na ordem interna ou internacional. É característica primordial do Estado democrático de direito, e lhe atribui respeitabilidade e a possibilidade de instituir que nenhuma lesão ou ameaça de lesão a direitos deixará de ser apreciada pelo Poder Judiciário, e até por outra corte, desde que em respeito aos princípios constitucionais, assegurando efetivamente a proteção dos direitos fundamentais.

(...)

Não interessa mais ao indivíduo a igualdade formal perante a lei e durante o trâmite processual; atualmente, faz-se necessária a igualdade material. Para tanto, é necessário que o acesso à justiça seja amplo e irrestrito, assim como a ordem jurídica oferecida deve necessariamente ser justa e capaz de oferecer mecanismos hábeis à consecução rápida e segura de uma pretensão resistida ou insatisfeita.” (CAMPOS, 2011, p. 30-33)

E nesse cenário, com a finalidade de promover e facilitar o acesso à justiça aos empregados hipossuficientes que necessitavam de amparo judicial, que se instaurou

o *jus postulandi* na Justiça do Trabalho Brasileira, assegurando a estes a faculdade de ingressar em Juízo na busca por seus direitos pessoalmente, de modo a garantir a igualdade material no plano processual.

A doutrina não é unânime ao tratar do instituto do *jus postulandi* na seara trabalhista, conforme elucida Mauro Schiavi, vejamos:

“Há quem o defenda, argumentando que é uma forma de viabilizar o acesso do trabalhador à Justiça, principalmente aquele que não tem condições de contratar um advogado. Outros defendem sua extinção, argumentando que, diante da complexidade do Direito Material do Trabalho e do Processo do Trabalho, já não é possível à parte postular sem advogado, havendo uma falsa impressão de acesso à justiça”. (SCHIAVI, 2011, p. 288)

Apesar de sua vigência restar-se consolidada, conforme já estudado em tópico anterior, inclusive em face da atual reforma trabalhista, cada vez mais cresce o posicionamento contrário à sua utilização, em virtude de questionamentos acerca de sua viabilidade e eficácia para a promoção do acesso à justiça.

A efetividade do *jus postulandi* deve ser analisada sob a perspectiva da garantia do acesso à justiça. Nas palavras de Cândido Rangel Dinamarco “a indispensabilidade de advogado não é princípio que deva sobrepor-se à promessa constitucional de acesso à justiça” (DINAMARCO, 2003, p. 287).

Neste sentido, destaca-se o entendimento de José Roberto Freire Pimenta, que ressalta que a possibilidade de atuar em Juízo pessoalmente é tradicionalmente considerada como uma das mais importantes medidas de ampliação do acesso à justiça para os jurisdicionados em geral e uma das notas características positivas da própria Justiça Laboral. (PIMENTA apud SCHIAVI, 2009, P. 256).

Tornar efetivo o acesso à justiça é, justamente, fornecer os meios concretos para que todo e qualquer jurisdicionado atinja a ordem justa (SOUTO MAIOR, 2003, p. 153). E o *jus postulandi*, nada mais é do que um instrumento processual posto à disposição de todos, de modo que obstáculos econômicos, políticos ou sociais, não dificultem, tampouco impeçam, o acesso efetivo e concreto a justiça.

Ao analisar cautelosamente o momento histórico, no qual surgiu a Justiça do Trabalho, conforme já fora narrado em momento oportuno, depreende-se, claramente que o legislador, ao criar referido instituto, visava, justamente, facilitar o ingresso dos

sujeitos da relação de emprego ao Poder Judiciário, principalmente facilitar o ingresso dos empregados economicamente desprovidos de recursos econômicos.

O *jus postulandi* foi o meio encontrado pelo legislador de facultar ao empregado postular seus direitos pessoalmente, sem a obrigatoriedade da presença de um advogado e, conseqüentemente, ao pagamento de honorários advocatícios, haja vista ser este, uma das principais objeções para as partes reivindicarem seus direitos.

A Justiça do Trabalho nasceu com a prerrogativa de ser uma justiça célere e simples, sendo que o *jus postulandi* representava essa promessa de ser o grande elemento facilitador na busca pelos direitos (GODEGHESI, 2009, p. 20).

O *jus postulandi*, portando demonstra, “a preocupação do legislador de amparar o pobre, o desvalido, o hipossuficiente, possibilitando-lhe acesso ao Poder Judiciário sempre que a circunstância ou a natureza do pedido justificarem.” (COSTA, 1995, p. 12).

Em contrapartida, nos deparamos com uma corrente doutrinária que entende que o *jus postulandi* é um instituto que afronta o vigente ordenamento jurídico brasileiro, consagrando a desigualdade processual entre as partes litigantes, em nada viabilizando o efetivo acesso à justiça.

Entende-se, que o empregado que exerce o *jus postulandi* pessoalmente, desprovido de um advogado para representá-lo, acaba não possuindo a mesma capacidade técnica e jurídica, em relação ao seu empregador, que comparece a audiência com advogado, levantando preliminares e questões processuais. No caso, não há paridade de armas, muito menos igualdade processual. Desse modo, apesar da presença do advogado ser uma faculdade na Justiça Trabalhista, em face do direito que a parte possui de postular seus direitos pessoalmente em Juízo, o advogado, indubitavelmente, é detentor de notáveis conhecimentos e habilidades técnicas e jurídicas, sendo que sua presença e assistência confere uma maior segurança à defesa do direito e às partes. (MARTINS, 2003, p. 181)

Saber o direito não é tarefa fácil para os advogados, imagine para os leigos. Muitas vezes o empregado que postula em Juízo sem o acompanhamento e assistência de um causídico, movido por insatisfações construídas na relação laboral, não consegue fundamentar seus pedidos, tampouco produzir provas que os ratifiquem, preferindo articular-se com ataques pessoais e agressivos contra o seu empregador, conduta e comportamento que em nada corroboram com o julgamento

de mérito. Logo, enganam-se aqueles que consideram ser o *jus postulandi* uma vantagem ao empregado, haja vista ser, na realidade, um instrumento que acaba ameaçando um direito devido, pois a má formulação de uma tese, em razão do desconhecimento de normas e técnicas processuais, acarreta, na maioria das vezes, a improcedência da ação, em situações que o empregado teria todas as condições de obter a prestação jurisdicional pleiteada, se estivesse assistido por um advogado (SENTO-SÉ, 1995, p. 67).

A presença do advogado valoriza o processo, possibilita a exata formação do contraditório e é realmente indispensável (NASCIMENTO, 2014, p. 540).

Nesse sentido, afirmam Antonio Carlos de Araújo Cintra, Ada Pellegrini Grinover e Cândido Rangel Dinamarco em sua obra “Teoria Geral do Processo”:

“A noção de processo conduz à ideia do contraditório, como indispensável fator de participação na formação do material com base em que a causa será definida afinal pelo juiz; e a garantia constitucional do contraditório exige, para atuar na sua plenitude, que seja franqueada às partes a ampla discussão da causa, de modo que haja a maior contribuição dos litigantes para o acerto das decisões. Mas isso somente pode ocorrer quando os litigantes estiverem representados em juízo por advogados, isto é, por pessoas que, em virtude de sua condição de estranhos ao conflito e do seu conhecimento do direito, estejam em condições psicológicas e intelectuais de colaborar para que o processo atinja sua finalidade de eliminar conflitos e controvérsias com realização da justiça. A serenidade e os conhecimentos técnicos são as razões que legitimam a participação do advogado na defesa das partes. (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2008).

O advogado deveria ser necessário em todo e qualquer processo, inclusive e principalmente no processo trabalhista, haja vista sua técnica e conhecimentos serem imprescindíveis para o efetivo e pleno acesso à justiça, implicando sua ausência, inclusive, em sérios desequilíbrios na relação processual. Nessa seara, leciona o doutrinador Mauro Schiavi:

“O empregado assistido por advogado tem maiores possibilidade de êxito no processo, assegurando o cumprimento do princípio constitucional do acesso real à Justiça do Trabalho, e também a uma ordem jurídica justa. Não se pode interpretar a lei pelas exceções. Hoje, a parte não estar assistida na Justiça do Trabalho é exceção. De outro lado, diante da complexidade das matérias que envolvem os cotidianos do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho, a não assistência por advogados ao invés de facilitar acaba dificultando o acesso, tanto do trabalhador como do tomador de serviços, à Justiça. Nossa

experiência prática com o *jus postulandi* na Justiça do Trabalho não nos anima a defendê-lo, pois quando as duas partes estão sem advogado, dificilmente a audiência não se transforma numa discussão entre reclamante e reclamado por desentendimentos pessoais alheios ao processo e, dificilmente se consegue conter os ânimos das partes. (SCHIAVI, 2009. p. 257)

Ocorre que, o direito e a justiça laboral, acompanhando a modernização e o desenvolvimento social tornaram-se muito mais complexos. Conforme elucida Arnaldo Sussekind, Benedito Calheiros e Nicola Manna Piraino, “a própria CLT, ao longo de sua vigência, foi amplamente alterada no caput de seus artigos, parágrafos, incisos, alíneas. Paralelamente a esse diploma, formou-se uma legislação complementar extravagante, numerosa, diversificada, mais extensa do que a própria CLT.” (SUSSEKIND; BONFIM; PIRAINO, 2009, p. 52).

Atualmente, com a reforma trabalhista, a Consolidação da Leis do Trabalho possui 922 artigos, os quais desdobram-se em inúmeros incisos, parágrafos e alíneas. A legislação trabalhista ainda é composta por inúmeras leis infraconstitucionais, mais de quatrocentas e cinquenta súmulas e um número ainda maior de Orientações Jurisdicionais. Fora isso, são incontáveis os precedentes e julgados que buscam acompanhar a necessária modernização do direito trabalhista.

Destarte não mais se pode prescindir da assistência de advogado na Justiça do Trabalho, bem como, admitir a manutenção do *jus postulandi*. Seu objetivo de proteger as partes, singularmente o empregado hipossuficiente, tornou-se inútil e prejudicial aos interesses deste, incapaz de compreender e, muito menos, de se defender dentro desse complexo sistema judicial e processual. Logo, não mais é possível que operadores jurídicos, continuem a defender a dispensabilidade do advogado na Justiça do Trabalho. Nesse sentido, discorre Francisco Antônio de Oliveira:

“Não se pode relegar ao obívio que o processo do trabalho no seu estágio atual recebe sopro benfazejo de ventos atualizantes para que possa cumprir a sua finalidade em consonância com uma nova realidade. E desconhecer essa realidade em constante efervescência é calcar-se no vazio e quedar-se em isolamento franciscano. A capacidade postulatória das partes na Justiça do Trabalho é ranço pernicioso originário da fase administrativa e que ainda hoje persiste em total discrepância com a realidade atual. O Direito do Trabalho constitui hoje, seguramente, um dos mais, senão o mais, dinâmico

dentro do ramo do Direito e a presença do advogado especializado já se faz necessária.” (OLIVEIRA, 2005. p. 667)

Neste diapasão, Arnaldo Sussekind, Benedito Calheiros e Nicola Manna Piraino, se posicionam contrários a manutenção e permanência do *jus postulandi*, haja vista ter se tornado um instituto inviável na atual concepção de justiça e processo:

“Sustentar que o trabalhador possui capacidade técnica para postular e se defender pessoalmente beira a falta de bom senso, a irracionalidade, o absurdo. Nesse contexto, o *jus postulandi* tornou-se, já de algum tempo, inviável, desfavorável ao trabalhador, ao qual, particularmente, visava favorecer. O *jus postulandi* constituiu um instituto adequado, justo, útil e necessário para a época, mas já cumpriu, e talvez bem, seu papel histórico, não mais se justificando sua manutenção. (SUSSEKIND; BOMFIM; PIRAINO, 2009, p. 53).

Nesse sentir a intervenção e assistência de um advogado se torna imprescindível na ordenação processual, contribuindo de forma significativa para o aperfeiçoamento da postulação da parte perante Juízo, sendo, por conseguinte a forma mais primorosa de comunicação entre litigante e magistrado (SENTO-SÉ, 1995, p. 67). Christiano August Menegatti, em sua obra “O *jus postulandi* e o Direito Fundamental de Acesso à Justiça”, preleciona que por ser o acesso à justiça direito fundamental, a permanência do *jus postulandi* revela-se inconveniente em nosso ordenamento jurídico (MENEGATTI, 2011, p. 45).

A atuação do causídico é fator que aprimora o acesso à justiça sendo inadmissível o posicionalmente acerca de sua prescindibilidade. Conforme narra Teixeira Filho, na prática, o *jus postulandi*, sem sombra de dúvidas, tem causado mais danos do que benefícios ao empregado. O autor, integrante da magistratura por longos anos, narra em sua obra inúmeros massacres cometidos contra quem fazia o uso deste instrumento trabalhista:

[...] deveríamos, em nome da sensatez e do sentimento de justiça, pugnar pelo banimento do malsinado art. 791, caput, da CLT, que, até onde pudemos ver, causou muito mais danos do que benefícios ao trabalhador. Com efeito, sustentado, durante vários lustros, pelo discurso retórico e enganoso de estar a serviço do trabalhador e de atender ao princípio da simplicidade do

procedimento, o *jus postulandi* outorgado por aquela norma representou, na prática, um engodo, uma sutil, mas fatal, esparrela para o trabalhador e, de certa maneira, também para o empregador humilde.

[...]

A consequência dramática é que, em função disso, muitas vezes viram os seus direitos e pretensões ser fulminados, inexoravelmente, pelas regras inflexíveis do procedimento.

[...]

Quantas vezes, ao tempo em que integrávamos a magistratura, presenciamos, em audiência – na qual o trabalhador se encontrava sem advogado –, o réu, por seu competente procurador judicial, arguir, mediante a exceção, a incompetência *ratione loci* do juízo, obrigando-nos a dizer àquele miserável trabalhador, que agora ele se tornara excepto e dispunha do prazo de 24 horas para se manifestar a respeito da exceção.

[...]

Nunca, em nenhum caso, ocorreu essa manifestação; pelo menos, no prazo legal. Sem culpa do juiz, violências como a descrita foram cometidas contra o trabalhador e – como ressaltamos – contra o próprio empregador humílimo que comparecia a juízo sem advogado. A presença do advogado no processo representa, pois, quando menos, o equilíbrio, a igualdade técnica entre as partes, ainda que em tese. Quando apenas uma delas comparece com advogado, o que se vê, não raro, não é uma disputa justa, mas um massacre daquela que está promovendo, pessoalmente, a defesa dos seus direitos e interesses. E a causa desse desequilíbrio reside no ardiloso *jus postulandi* com que o Art. 791, caput, da CLT, acena, sedutor, para os incautos” (TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. Curso de direito processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2009. V. 1, p. 237 – 238).

Assim, considerando a prerrogativa de que o acesso à justiça não deve significar apenas abrir as portas do Poder Judiciário, mas sim, garantir uma tutela jurisdicional efetiva e justa, deve-se, cada vez mais, primar pelo desuso do *jus postulandi*, principalmente em face da incontestável imprescindibilidade do advogado ao acesso e administração da justiça.

### **3.3. *Jus postulandi* no âmbito do direito processual do trabalho**

Toda discussão acerca da viabilidade, efetividade e preservação do *jus postulandi* na Justiça Trabalhista ressurgiu com a edição da Súmula nº 425 do Tribunal Superior do Trabalho, no ano de 2010, a qual limitou, consideravelmente, a abrangência e aplicação da norma disposta no artigo 791 da Consolidação das Leis Trabalhistas, sendo seu teor nos seguintes termos:

SÚMULA N. 425

JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE.

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.

A Súmula acabou por restringir, ainda mais, a possibilidade de os litigantes postularem em Juízo na Justiça Trabalhista, sem a representação e assistência de um advogado habilitado, limitando o uso de tal prerrogativa, apenas às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não acobertando o *jus postulandi* as ações rescisórias, as ações cautelares, os mandados de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

Os motivos que ensejaram a edição da Súmula nº 425 do Tribunal Superior do Trabalho podem ser encontrados em vários julgados e precedentes da própria Corte Superior. Transcreve-se, abaixo, o voto do Ministro João Oreste Dalazen, Presidente do Tribunal Superior do Trabalho à época da edição da súmula, nos autos do incidente de uniformização em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista:

[...] A rigor, é forçoso convir que a capacidade postulatória que se teima em manter no processo do trabalho não é direito, é desvantagem.

Penso que, sob a enganosa fachada de uma norma que busca emprestar acessibilidade à Justiça do Trabalho, é um ranço pernicioso, oriundo da fase administrativa da Justiça do Trabalho e que ainda hoje persiste em total discrepância com a realidade atual.

No caso, exigir-se de leigos que dominem a técnica dos recursos de natureza extraordinária, em que a matéria é estritamente jurídica, sem transformar o processo em veículo para o desabafo pessoal inconsequente, data venia, é desconhecer a complexidade processual, em que o próprio especialista, não raro, titubeia.

Por outro lado, já se considera essencial o advogado na Justiça do Trabalho em certas causas, mesmo em primeiro e segundo grau de jurisdição, o que evidencia que a capacidade postulatória das partes no processo trabalhista não é absoluta.

Recordo que, no tocante aos Embargos de Terceiro, pacificamente não se aplica o Art. 791 da CLT, pois o Terceiro Embargante não é o empregador demandado na reclamação trabalhista, ou sustenta não o ser.

Dá-se o mesmo no que tange à Ação Rescisória. Como sabemos, o Art. 836 da CLT admite tal ação no âmbito da Justiça do Trabalho; seu disciplinamento, todavia, regesse essencialmente pelo disposto no Código de Processo Civil. Além disso, afasta-se o *jus postulandi* das partes na Ação Rescisória porque não se trata de "reclamação" trabalhista, conforme previsto no Art. 791 da CLT. Diga-se o, mesmo do Mandado de Segurança, não apenas porque obviamente não é "reclamação" trabalhista de que cogita o Art. 791 da CLT, como também porque a petição inicial do Mandado de Segurança deve atender aos requisitos da legislação processual, conforme previsto no art. 6º da Lei nº 12.016, de 7 de agosto de 2009.

Entendo, assim, sobretudo após o advento da referida LC nº 80/94, que o art. 791 da CLT presentemente comporta e exige, data venia, uma interpretação

conforme o referido diploma legal, de maneira a cingir-se a capacidade postulatória ao primeiro e segundo graus, estritamente onde se podem examinar fatos e provas e, assim, postular-se distribuição de Justiça.

A meu juízo, o "jus postulandi" das partes não subsiste em relação aos recursos interpostos no TST ou dirigidos ao Tribunal Superior do Trabalho, em que sobressaem aspectos estritamente técnico-jurídicos, máxime nos recursos de natureza extraordinária, bem assim em petições avulsas e em ações da competência originária do TST [...]

(Tribunal Superior do Trabalho. Incidente de Uniformização. TST-AIRR e RR8558100-81.2003.5.02.0900. Rel. Min. João Oreste Dalazen. Jul. 13/09/2009.)

A Súmula nº 425 acabou por derrogar o artigo 791 da Consolidação das Leis Trabalhistas, por considerar que os processos de competência da mais alta Corte Trabalhista, vale dizer, do Tribunal Superior do Trabalho, são de natureza exclusivamente jurídica, técnica e de direito, os quais veiculam matérias acessíveis somente aos profissionais especializados, insuscetíveis, praticamente impossíveis, de serem conhecidas por quem não possui habilitação e capacidade para advogar (BOMFIM, 2015, p.4).

Em face desse histórico de mudanças, a discussão acerca da permanência do *jus postulandi* continua vigente entre os doutrinadores. A edição da súmula, por certo, não extinguiu referido instituto, todavia, o restringiu significativamente, fortalecendo ainda mais a corrente doutrinária que se opõe a manutenção do *jus postulandi*.

Pode se dizer que a súmula apenas iniciou a era de um fim, o fim de um benefício que fora muito benéfico a parte, principalmente ao empregado hipossuficiente, mas que resta-se inútil e ineficaz frente a evolução do Direito.

#### **4. SISTEMA PROCESSUAL ELETRÔNICO X *JUS POSTULANDI***

O instituto do *jus postulandi*, conforme dito, é um dos princípios basilares do Direito do Trabalho. Contudo, ousa-se em analisar quais poderão ser os desdobramentos e consequências que poderão ocorrer no *jus postulandi* com a implantação do processo eletrônico na Justiça do Trabalho e, se poderia referido instituto, revogar-se tacitamente.

##### **4.1. A modernização e informatização do sistema judicial brasileiro**

A Justiça Brasileira é vista como o principal meio para solucionar os conflitos que surgem em nossa sociedade, todavia, ela encontra inúmeras dificuldades para solucionar de forma célere e eficaz todas as lides a ela submetidas. Isso pode ser explicado, em parte, pela morosidade existente nos trâmites processuais, criada, principalmente, face o exorbitante crescimento pela procura do judiciário.

Com a promulgação da Emenda Constitucional n. 45/2004, fora incorporado ao art. 5º da Constituição da República, o inciso LXXVIII, consagrando dentre seus direitos e garantias fundamentais, o princípio da duração razoável do processo, nos seguintes termos: “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação” (LEITE, 2017, p. 473).

O Processo Judicial Eletrônico originou-se como consequência da revolução tecnológica e dos meios de comunicação, bem como, da necessidade de reforma da Justiça Brasileira, de modo a torná-la mais célere e eficaz, afim de cumprir-se efetivamente o mandamento constitucional insculpido no artigo 5º, inciso LXXVIII da Constituição Federal. Sobre o tema, afirma Leandro de Lima Lira:

“No decorrer dos anos, com o surgimento da globalização, cumulada com o advento da era digital e o aumento da população, o crescimento de lides se torna cada vez mais constante, e faz com que a máquina do Poder Judiciário seja acionada, acarretando, conseqüentemente, em um aumento significativo no volume de processos em tramitação a serem solucionados, abarrotando os corredores dos

Tribunais e comprometendo os julgamentos dos processos nos Tribunais. Dessa forma, o Poder Judiciário, pensando em soluções para diminuir os volumes de processos em trâmite, e obter uma prestação menos defasada da atual, vem colocando em prática alguns projetos, como por exemplo, criação de leis que diminuam o trâmite do processo, incentivo a acordos extrajudiciais, implementação de tecnologia para andar junto com o Direito e etc.” (LIRA, 2004)

A sociedade exige do Poder Judiciário uma resposta mais célere e efetiva, para que se busque caminhos e alternativas para diminuir a morosidade e desburocratizar o acesso à justiça. Nesse sentir, o Processo Judicial Eletrônico, regulamentado pela Lei 11.419/06, nasceu como esperança de resolver e por fim, definitivamente, a alguns óbices, os quais limitavam a incansável busca pela celeridade processual.

Nesse contexto, destaca-se as palavras de Queli Cristiane Schiefelbein da Silva e Fabiana Marion Spengler, em seu estudo sobre o processo eletrônico como um meio de efetivar o acesso à justiça em um tempo razoável:

“A estrutura do judiciário, para garantir o efetivo acesso à justiça, precisa acompanhar a modernização da sociedade com o uso das novas tecnologias, principalmente a informática. Assim, o processo não pode se modernizar somente em relação às leis ou às atitudes de seus operadores. É necessário materializar o seu desenvolvimento, no mundo globalizado e dinâmico em que vivemos, através do uso das novas tecnologias das informações. Nesse sentido, surge o processo eletrônico, que veio para ficar e contribuir com o acesso de todos a uma ordem jurídica justa, ágil e eficaz.” (SILVA; SPENGLER, 2013).

Ao tratar-se da era digital, o processo físico não condiz mais com as atuais políticas públicas, principalmente as de economia de papel, de recursos humanos e principalmente de economia de tempo. Essa realidade foi retratada por José Eduardo Cardozo, relator do projeto da Lei 11.419 de 2006, no prefácio do livro de José Carlos de Araújo Almeida Filho, vejamos:

“Em um momento da história em que crianças de tenra idade realizam pesquisas escolares pela rede mundial de computadores, nossos autos processuais ainda são amarrados em capas de cartolina com linhas provavelmente semelhantes àquelas que Pero Vaz de Caminha amarrou a carta que endereçou ao Rei de Portugal. Enquanto transações bancárias são feitas à distância por um simples teclado de computadores, petições iniciais são protocoladas com carimbos ou antigas máquinas de registro cartorial.” (ALMEIDA FILHO, 2008. p. 33)

No ano de 2006 fora promulgada a Lei do Processo Eletrônico – lei n.º 11.419 –, a qual instituiu a informatização do processo judicial com sua tramitação por meio eletrônico. Referida lei, conforme previsto em seu artigo 1º, §1º<sup>2</sup>, trata-se de lei processual aplicada, indistintamente, aos processos civil, penal e trabalhista, bem como aos juizados especiais, em qualquer grau de jurisdição.

O que se observa é que a utilização de meio eletrônico na tramitação de processos judiciais, na comunicação de atos processuais e na transmissão de peças processuais, constitui uma faculdade dos jurisdicionados, em qualquer grau de jurisdição e em qualquer processo judicial, seja processo de natureza civil, penal, trabalhista, eleitoral, tributária, seja até mesmo aos processos submetidos aos Juizados Especiais (LEITE, 2017, p. 473).

Após a aprovação da Lei do Processo Eletrônico, a Justiça Trabalhista optou por iniciar a sua implantação. Tudo começou em março de 2010 com a celebração do Termo de Acordo de Cooperação Técnica, entabulado entre o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Tribunal Superior do Trabalho (TST), e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), o qual determinou a adesão do sistema do Processo Eletrônico pela Justiça do Trabalho.

Assim, por meio da Resolução 94, datada de 23 de março de 2012, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, instituiu o Sistema de Processo Judicial Eletrônico no âmbito trabalhista, denominado de PJe-JT, bem como, regulamentou parâmetros para a sua implementação e funcionamento (NETO; CAVALCANTE, 2015, p.530).

A nova Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – Resolução nº 136/2014 - dispõe expressamente que a tramitação do processo judicial trabalhista se dará exclusivamente por meio eletrônico, *in verbis*:

Art. 1º. A tramitação do processo judicial no âmbito da Justiça do Trabalho, a prática de atos processuais e sua representação por meio eletrônico, nos termos da Lei 11.419, de 19 de dezembro de 2006, serão realizadas

---

<sup>2</sup> Art. 1º O uso de meio eletrônico na tramitação de processos judiciais, comunicação de atos e transmissão de peças processuais será admitido nos termos desta Lei.

§ 1º Aplica-se o disposto nesta Lei, indistintamente, aos processos civil, penal e trabalhista, bem como aos juizados especiais, em qualquer grau de jurisdição.

exclusivamente por intermédio do Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho - PJe-JT regulamentado por esta Resolução.

Depreende-se da redação do artigo 1º da referida resolução que a tramitação de processos por meio eletrônico passa a ser prioridade, gerando, por conseguinte, inúmeras adaptações e atualizações no nosso sistema judiciário brasileiro.

Conforme preleciona o artigo 4º da resolução 136/2014<sup>3</sup>, os atos processuais terão sua produção, registro, visualização, tramitação, controle e publicação exclusivamente em meio eletrônico e serão assinados digitalmente, contendo elementos que permitam identificar o usuário responsável pela sua prática. Em outros termos, todos os atos processuais serão, exclusivamente, praticados por meio eletrônico, desde a sua produção até sua publicação, bem como deverão ser assinados digitalmente pelo causídico ou responsável pelo ato.

Nesse contexto, e de forma complementar, o artigo 5º<sup>4</sup> ainda estabelece que para o acesso ao sistema do PJe-JT, é obrigatória a utilização de assinatura digital, devendo ser todos os documentos e arquivos devidamente identificados.

Nesses termos, verifica-se que com essa nova “ferramenta” o judiciário poderá se aproximar de uma justiça mais célere e efetiva, haja vista possibilitar que as partes, advogados, magistrados e servidores possam ter acesso aos dados e informações acerca de processos de modo muito simples e ágil, bem como, ter a faculdade de movimentá-los em qualquer lugar durante as 24h (vinte e quatro horas) do dia, ampliando consideravelmente o acesso à justiça.

Entretanto, conforme termos dos dispositivos acima citados, observa-se que a utilização do PJe-JT exige de seus usuários uma série de requisitos que devem ser, obrigatoriamente, observados para se ter acesso ao sistema, tais como, um certificado digital, no qual exista uma assinatura digital cadastrada, que conferirá ao usuário a

---

<sup>3</sup> Art. 4º Os atos processuais terão sua produção, registro, visualização, tramitação, controle e publicação exclusivamente em meio eletrônico e serão assinados digitalmente, contendo elementos que permitam identificar o usuário responsável pela sua prática.

<sup>4</sup> Art. 5º. Para acesso ao PJe-JT é obrigatória a utilização de assinatura digital a que se refere o inciso II, alínea “a”, do artigo 3º desta Resolução, nas seguintes hipóteses: I – assinatura de documentos e arquivos; II – serviços com a exigência de identificação ou certificação digital; e III – consultas e operações que tramitem em sigilo ou em segredo de justiça. Parágrafo único. Excetuados os casos previstos no caput deste artigo, será possível acesso ao sistema por meio de utilização de usuário (login) e senha, na forma prevista no artigo 7º da Resolução nº 185, de 18 de dezembro de 2013, do Conselho Nacional de Justiça.

possibilidade de visualizar os andamentos e peças processuais dos processos.

Logo, da leitura dos primeiros artigos, surge o questionamento acerca da viabilidade do *jus postulandi* nesse novo sistema processual. Nesse sentir, e para não deixar espaços para dúvidas desta espécie, o artigo 6º, §1º da Resolução nº 136 é taxativo ao disciplinar que partes ou terceiros interessados, desassistidos de advogados, poderão apresentar peças processuais e documentos em papel, segundo as regras ordinárias, nos locais competentes para recebê-los, que serão digitalizados e inseridos no processo pela Unidade Judiciária.<sup>5</sup>

Assim, em uma análise superficial, pode-se concluir que o pleno exercício do *jus postulandi* encontra-se protegido. Contudo, não pode-se admitir e acreditar em tal plenitude. Se, como visto anteriormente, a vida da parte que postula seus direitos sem a assistência de um advogado não é nada fácil e já é eivada de inúmeros entraves, infelizmente, o sistema processual eletrônico, se apresenta como mais um obstáculo, quase insuperável. Na realidade, o que se observa, é a tentativa e o esforço da Resolução nº 136 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho em conservar este importante instituto processual que é o *jus postulandi*, todavia, tal tentativa de conservação mostra-se muito pouco efetiva, ou até mesmo, totalmente inefetiva na prática.

Em suma, não pode-se negar que a instituição do processo eletrônico na justiça trabalhista foi uma significativa conquista do Poder Judiciário. Tal avanço garantiu a efetividade da prestação jurisdicional por meio da celeridade e economia dos atos processuais. Todavia, a implementação do processo eletrônico no âmbito trabalhista, sem sobra de dúvidas, mitigou o conceituado princípio do *jus postulandi*. A complexidade, juntamente com as peculiaridades do sistema eletrônico, dificultam o livre acesso à justiça, bem como, a atuação de pessoas na justiça laboral, principalmente, daquelas que não contam com o auxílio e assistência de um advogado.

---

<sup>5</sup> Art. 6º. [...] § 1º Partes ou terceiros interessados desassistidos de advogados poderão apresentar peças processuais e documentos em papel, segundo as regras ordinárias, nos locais competentes para recebê-los, que serão digitalizados e inseridos no processo pela Unidade Judiciária.

#### **4.2. Da viabilidade ou incompatibilidade do processo eletrônico com o instituto trabalhista do *jus postulandi***

A modernização do Poder Judiciário Brasileiro e a implementação do processo eletrônico são muito mais do que apenas saber o Direito. E nesse contexto, surgem inúmeros questionamentos e indagações acerca dos desafios e dificuldades a serem enfrentados e superados pela Justiça Trabalhista, face as peculiaridades desse ramo do Direito, sendo uma delas o instituto do *jus postulandi*.

Conforme estudado em tópico anterior, o *jus postulandi* é a capacidade postulatória conferida as partes de atuar em Juízo sozinhas, independentemente da assistência e constituição de um advogado. No atual cenário jurídico e processual, o instituto jurídico do *jus postulandi* não é visto com “bons olhos” pela maioria dos doutrinadores, juízes e advogados militantes, uma vez que, tal instituto acaba por tornar deficiente o acesso efetivo a justiça, sendo por muitos uma mera “ficção”.

Em seus comentários à legislação trabalhista, Valentin Carrion afirma que o texto insculpido na Consolidação da Leis Trabalhistas autoriza expressamente a parte a agir pessoalmente, todavia tal preceito legal não passa de uma armadilha. (CARRION, 2012, p. 584).

Nesse mesmo sentido, para Gustavo Cisneiros, “o Jus Postulandi é uma herança sinistra que já deveria ter sido enterrada”, aduzindo ainda que “a notória complexidade das lides trabalhistas não mais comporta o Jus Postulandi, principalmente com a chegada do PJE – Processo Judicial Eletrônico. Desprezar, hodiernamente, a imprescindibilidade do Advogado, data vênica, é ignorar a realidade”. (CISNEIROS, 2015, p.14).

Nessa baila, transcreve-se as palavras do doutrinador Enoque dos Santos e Ricardo Bittar Filho, acerca do detrimento do *jus postulandi* face a modernização do Poder Judiciário Brasileiro e implementação do Processo Judicial Eletrônico na Justiça Trabalhista:

“ Agora, com a utilização apenas do PJE (Processo Judicial Eletrônico), cremos que ficará cada vez mais difícil para o trabalhador postular em juízo diretamente, em face das dificuldades que encontrará para inserir seu pleito no sistema, restando-lhe apenas o comparecimento nas Varas do Trabalho, para, perante o diretor da Vara, postular o seu direito material, para que seja

consignado em termo circunscrito e, daí, encaminhado ao processo eletrônico, para fins de distribuição.” (SANTOS; HAJEL FILHO, 2017, p. 140).

Inquestionável o fato de que, para os advogados que exercem a advocacia, no âmbito trabalhista, a modernização do Judiciário e a implementação do processo eletrônico não foi nada fácil. Imagine, nesse sentir, as dificuldades de quem postula seu direito desacompanhado de um profissional da área. Em breves palavras, o PJE-JT é um verdadeiro “filme de horrores” para quem se vê obrigado a postular em Juízo, lutando por seus direitos, totalmente sozinho.

Segundo José Carlos de Araújo Almeida Filho, a morosidade do Poder Judiciário Brasileiro foi fator determinante para a modernização do processo (ALMEIDA FILHO, 2010, p. 15). E conforme já relatado em momento oportuno, a implantação do processo eletrônico no âmbito trabalhista trouxe maior celeridade à justiça, cumprindo efetivamente os preceitos e direitos constitucionais previstos na nossa Carta Magna. Entretanto, por outro lado, a modernização da justiça limitou, consideravelmente, o acesso à justiça de trabalhadores hipossuficientes, os quais tinham, ou melhor, têm, como único acesso ao Judiciário o *jus postulandi*.

E nessa linha é o posicionamento do juiz federal George Marmelstein Lima, que assim leciona:

“Apesar de todos os benefícios trazidos com a informatização do processo, sem uma política social séria de inclusão digital aumentará ainda mais o abismo entre o povo e Justiça. A população de menor renda, já tem dificuldade de compreender o funcionamento da Justiça tradicional, ficará totalmente excluída da Justiça virtual. A Justiça "on-line" será uma justiça de elites, totalmente inacessível para o chamado "proletariado off line". (LIMA, 2003)

Inegável a importância do processo eletrônico, principalmente em um momento onde a tecnologia é indispensável em nossas vidas. Todavia, o êxito da informatização e modernização da Justiça Brasileira, principalmente da Justiça do Trabalho, relaciona-se, diretamente, a políticas públicas de inclusão digital, de modo que o acesso a esse novo meio de justiça não se torne viável a somente parte da população. O que deve-se evitar é a criação de uma duplicidade de justiça: a dos mais favorecidos

economicamente e a dos menos favorecidos (CLEMENTINO, 2009).

O eminente doutrinador Carlos Bezerra Leite, em sua obra “Curso de direito processual do Trabalho”, elenca algumas vantagens da implementação do processo eletrônico na justiça trabalhista, tais como, a extinção de atividades antes existentes e desnecessárias em um cenário de processo eletrônico; a supressão da necessidade de formação de autos de agravo em face da disponibilidade do processo eletrônico; o computador passa a realizar tarefas repetitivas antes executadas por pessoas; deslocamento da força de trabalho à atividades realmente importantes, dentre outras (LEITE, 2017, p. 486).

Para demonstrar as vantagens do processo eletrônico destaca-se parte do texto colacionado no sítio do Conselho Nacional de Justiça:

“Uma comparação razoável seria imaginar o Judiciário como um veículo que tem que transportar uma carga de um ponto a outro. A carga seria a decisão judicial, o motor, os magistrados e servidores; e o tempo e o combustível, o custo do processo judicial. Em um processo tradicional, o Judiciário seria um caminhão pesado, gastando mais combustível e levando mais tempo para chegar ao destino porque seu motor tem que mover, além da carga “útil”, a carga do próprio caminhão. No processo eletrônico, o Judiciário seria um veículo de passeio, com um motor mais leve, que consegue levar a carga ao destino mais rápido e com um custo menor.”<sup>6</sup>

Em contrapartida às vantagens do processo eletrônico, começam a apontar no meio forense algumas desvantagens e dificuldades desse novo processo. Carlos Bezerra Leite, do mesmo modo, elenca os maiores obstáculos dessa modernização, tais como, a infraestrutura deficiente de Internet; dificuldades de acessibilidade; problemas nos sistemas de processo eletrônico; necessidade de melhorias na utilização do sistema; e a falta de unificação dos sistemas de processo eletrônico. (LEITE, 2017, p. 486-487).

Além das dificuldades elencadas anteriormente, pode-se elencar na lista a viabilidade do *jus postulandi* face esse “novo” acesso à justiça. Para José Carlos Araújo Almeida Filho os debates atualmente versam principalmente na polêmica

---

<sup>6</sup> Disponível em: < <http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/forum-da-saude/audiencia-publica/388-acoes-e-programas/programas-de-a-a-z/processo-judicial-eletronico-pje/o-sistema/13160-sistema-processo-judicial-eletronico>>

envolvendo o certificado digital. Para o eminente doutrinador, a modernização do Judiciário eliminaria o *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, nos Juizados Especiais e na ação de Habeas Corpus, sendo seu entendimento nas seguintes palavras:

“Desafogar o Judiciário e proporcionar processos mais ágeis implica, necessariamente, condições de acesso à população mais carente – as que talvez mais necessitem do apoio do Estado para dirimir seus conflitos.

Dentro desta teoria, o Processo Eletrônico se encontra inserido no pretendido com a Emenda Constitucional 45/2004. Somente nos resta trabalhar para que o Processo Eletrônico seja efetivo. Com o atual texto de Lei que temos, lamentavelmente, não podemos afirmar que ocorrerá efetividade. Mas a ideia é trazer os questionamentos em torno do Processo Eletrônico brasileiro, valorizar a pesquisa acadêmica e esperar uma alteração rápida no texto legal. Se assim não ocorrer, que a jurisprudência se amolde em sentido evolucionista – e não retrógrado, como se mostrou com a Lei do Fax.

Finalmente, é preciso destacar que a ideia de se eliminar o papel, totalmente, como alguns vêm afirmando, é uma temeridade. Não podemos dispensar, neste momento, os tradicionais trâmites do processo.

[...]

Por esta razão é preciso, então, repensar a ideia de acesso à justiça. É necessário questionar se a política judiciária está respeitando o acesso à justiça?

Os debates atuais acerca de acesso pleno à justiça se traduzem na polêmica envolvendo o certificado digital, sob o argumento de que seria caro e que eliminaria o *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, nos Juizados Especiais e na ação de *Habeas Corpus*. Analisando sob este prisma, parece-me que sim. A sensação que nos passa é que haverá uma exclusão.

Contudo, diante da política judiciária de implementar o processo eletrônico, deverá provocar no Poder Judiciário a preocupação de manter à disposição das partes – e não apenas dos advogados – os meios inerentes à plena satisfação do acesso à justiça. Em que pese defendermos, sempre, a necessidade do certificado digital, em casos de *jus postulandi*, podemos pensar em uma nova concepção do processo eletrônico, a fim de garantir ao jurisdicionado a satisfação de seus direitos.

Admitimos que o tema ainda será alvo de mais pesquisas, como, efetivamente, no âmbito acadêmico, venha sendo debatido e discutido diariamente.” (FILHO ALMEIDA, 2014.)

O *jus postulandi*, inquestionavelmente, é um dos mais importantes institutos trabalhistas, haja vista beneficiar o trabalhador hipossuficiente, tornando viável e acessível seu acesso ao Poder Judiciário. Entretanto, com inúmeras regras técnicas, tanto de ordem material como processual, é extremamente difícil compreender como esse trabalhador poderá se beneficiar em um eventual conflito trabalhista. O que se espera é que o Poder Judiciário moderno interprete a lei a luz do princípio da proteção ao trabalhador, principalmente no tocante a viabilizar o *jus postulandi*, para este

importante instituto não se desvirtue de seu objetivo, passando a prejudicar os que realmente dele necessitam.

### **4.3. Alternativas ao *jus postulandi* e os reflexos da reforma trabalhista**

No decorrer do presente trabalho, visou-se, precipuamente demonstrar a inegável importância que o instituto do *jus postulandi* possui na seara trabalhista, bem como, por outro lado, procurou-se demonstrar a tamanha importância que a figura do advogado possui na defesa e garantia dos direitos fundamentais, principalmente face ao complexo Poder Judiciário, onde pleitear em Juízo é muito mais do que saber o Direito. Pleitear em juízo na atualidade é, obviamente, possuir notório conhecimento jurídico, mas além disso é ter conhecimentos técnicos e habilidades procedimentais acerca do funcionamento do processo e de sua tramitação, face a modernização e informatização do nosso sistema judiciário.

Apresentar alternativas ao *jus postulandi* de modo algum significa que sua extinção é a melhor saída. O que se objetiva é buscar, através de outros institutos jurídicos, garantir ao cidadão hipossuficiente o real, efetivo e amplo acesso a justiça trabalhista. Principalmente entre a doutrina que defende a extinção do *jus postulandi* surgem indagações e questionamento no sentido de se saber se o Estado efetivamente está cumprindo seu dever constitucional de prestar assistência jurídica aos necessitados.

O constituinte ao editar o mandamento constitucional, criou meios para permitir a defesa das partes consideradas hipossuficientes, insculpindo em seu artigo 5º, LXXIV, o direito a assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos.

Nessa linha de pensamento, colaciona-se as palavras do doutrinador Christiano Augusto Menegatti em sua obra “O Jus Postulandi e o Direito Fundamental de Acesso à Justiça”:

“Na prática, a expressão “assistência judiciária gratuita” é utilizada para designar a obrigação encerrada no Art. 5º, inciso LXXIV, da CF/1988 quando, em verdade, o dispositivo constitucional em comento contempla três institutos diferentes, quais sejam: a gratuidade de justiça; a assistência

judiciária aos necessitados promovida por defensores públicos, ou por outros entes habilitados para tanto e, por fim, a assistência jurídica integral, essa com limites mais amplos que as duas primeiras e, que enfim, estão nelas compreendidas.” (MENEGATTI, 2011. p. 77)

No âmbito trabalhista, a gratuidade da justiça está disciplinada no artigo 790, §3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, alterado pela reforma trabalhista, o qual atualmente dispõe que “é facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”.

Do mesmo modo, o artigo 14 da Lei nº 5.584/70 prescreve acerca do benefício da assistência judiciária gratuita na seara trabalhista, dispondo que na Justiça do Trabalho a assistência judiciária, a que se refere a Lei nº 1.060/50, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador, sendo que tal assistência é devida a todo aquele que perceber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ficando assegurado igual benefício ao trabalhador de maior salário, uma vez provado que sua situação econômica não lhe permite demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

Nesse sentir, tanto a gratuidade da justiça, quanto a assistência judiciária gratuita são realidades no sistema trabalhista brasileiro, garantindo, principalmente aos trabalhadores hipossuficientes, o acesso a justiça. Entretanto, não se pode confundir ambos institutos. Enquanto a justiça gratuita é sinônimo de isenção de custas e despesas processuais, relativas aos atos necessários ao regular desenvolvimento do processo, podendo o trabalhador estar acompanhado de um advogado particular, a assistência judiciária gratuita é aquela prestada pelos sindicatos da categoria aos trabalhadores, sendo os sindicatos os responsáveis por defender os direitos da parte proletária, dispensando-se, por conseguinte, o pagamento de honorários advocatícios. Nesse contexto é o entendimento de Valentin Carrion em seus comentários à Consolidação das Leis do Trabalho:

“Pelo texto da CLT, a parte está autorizada a agir pessoalmente; é uma armadilha que o desconhecimento das leis lhe prepara, posto que ou não é necessitado e poderia pagar, ou sendo-o, teria direito à assistência judiciária gratuita e fácil da L. 1.060/50 (e não à limitada da L. 5.584/70)” (CARRION, 2010, p. 584).

Além das figuras da justiça gratuita e da assistência judiciária gratuita, ambas presente na seara trabalhista, para o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento, a criação de defensorias públicas especializadas na justiça laboral seria uma das possíveis chaves para a extinção definitiva do *jus postulandi*. Para o ilustre doutrinador, enquanto não estiver devidamente aparelhada uma defensoria pública, destinada a prestação da assistência judiciária gratuita, ficam, conseqüentemente, afetados direitos fundamentais, uma vez que o trabalhador, por intermédio do *jus postulandi*, não tem condições de reclamar em juízo sozinho (NASCIMENTO, 2014, p. 542).

Do mesmo modo que advogados são considerados indispensáveis a administração da justiça, as Defensorias Públicas, indubitavelmente, desempenham um papel imprescindível no Poder Judiciário. Nessa linha, o artigo 134 da Constituição Federal leciona, expressamente, que a Defensoria Pública é instituição essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a orientação jurídica e a defesa, em todos os graus, dos necessitados, na forma do Art. 5º, LXXIV.

A complexidade das relações jurídicas mostra-se cada vez mais evidente. No âmbito do direito e processo do trabalho, não é diferente. Além do domínio da técnica processual, os temas e teses exigem dos profissionais da área habilidades em vários ramos do conhecimento humano (ADORNO JÚNIOR; SOARES, 2013, p.197).

E embora, na teoria, o *jus postulandi*, facilite ao trabalhador hipossuficiente o acesso à justiça, ao permitir a postulação de direitos em Juízo sem o patrocínio de um advogado, o instituto acarreta a parte, na maioria das vezes, uma série de prejuízos, inclusive o perecimento de tais direitos. Em contrapartida ainda, se vier a contratar um advogado, além da enorme dificuldade financeira em arcar com os honorários estipulados, na maioria dos casos, o trabalhador, embora se consagrando vencedor da lide, obtém ao final valores ínfimos de rendimento, em razão de ter que arcar com tais honorários de seu patrono. E é melhor nem se falar nos casos onde trabalhador sai vencido da demanda.

Nesse sentido é a lição de Hércio Luiz Adorno Júnior e Marcele Carine dos Praseres Soares:

“Manter vivo o *jus postulandi* significa, de forma ilógica e contraditória, assegurar ao cidadão o exercício de um direito (ajuizar ação sem assistência e advogado) que provavelmente não trará resultados positivos. Não sendo dotado dos conhecimentos técnicos necessários, perecerá sua possibilidade real de sair vencedor da lide. O quadro agrava-se quando se pensa que a relação trabalhista é caracterizada pela disparidade econômica, com flagrantes diferenças de poderes entre os litigantes.” (ADORNO JÚNIOR; SOARES, 2013. p. 198)

O que ocorre é que este direito de postular diretamente em Juízo, sem necessidade de pessoa interposta, atualmente ainda consagrado na atual Consolidação das Leis Trabalhistas, não é mais capaz de garantir o verdadeiro e efetivo acesso do trabalhador hipossuficiente à Justiça Laboral (COSTA, 2015, p.457). Assim, o centro de toda essa problemática reside, justamente, no fato de não ser mais o *jus postulandi* hábil e efetivo, não sendo mais, por conseguinte, capaz de garantir direitos individualmente tutelados (FREITAS, 2015, p.74).

O instituto do *Jus Postulandi*, nesse ponto de vista, talvez seja, a maneira mais sórdida de se negar o acesso à justiça, principalmente a Justiça do Trabalho, onde apesar da crença popular, os direitos trabalhistas não são tão conhecidos e os dilemas processuais são totalmente ignorados pela população (ALMEIDA, 2004).

O que se observa é que esse procedimento traz indiscutíveis prejuízos aos empregados, sendo que esse ciclo extremamente problemático somente ocorre porque não há na atual Justiça Trabalhista a figura de uma Defensoria Pública, para defender os interesses dos que dela necessitam. A atuação de uma defensoria pública na seara laboral, garantiria a tão sonhada paridade de armas no processo, afastando o empregado hipossuficiente do pagamento de honorários (COUTO, 2004).

Desse modo, visando minimizar as inegáveis diferenças que permeiam as partes em uma demanda trabalhista, a instituição de uma Defensoria Pública especializada, talvez seja de fato, um dos meios mais eficazes de propiciar a presença de um profissional jurídico nas lides laborais, o qual advogará e defenderá perante o Juízo empregados e trabalhadores hipossuficientes, garantindo-lhes o verdadeiro

acesso à justiça.

Nas palavras de Dayse Coelho Almeida, em seu artigo “A quem interessa a continuidade do *Jus Postulandi*”, elucida que os defensores públicos trabalhistas analisariam o caso concreto e informariam o trabalhador acerca do seu direito, evitando acordos esdrúxulos e injustos, porque se do lado normativo o trabalhador encontra-se totalmente amparado e protegido, do lado processual, principalmente fazendo o uso do *jus postulandi*, o mesmo trabalhador encontra-se, nas palavras de Dayse, “abatido pelas pernas, impossibilitado de caminhar” (ALMEIDA, 2004).

Nessa linha de pensamento, portanto, a Defensoria Pública é o instrumento legítimo capaz de garantir os direitos dos cidadãos, permitindo o real acesso à justiça a população que se vê privada das mínimas condições de vida digna (FREITAS, 2015, p.61). Todavia, apesar de expressa previsão constitucional garantindo a atuação de Defensorias Públicas na defesa dos interesses e direitos dos cidadãos, atualmente, as Defensorias Públicas existentes não atuam no âmbito da justiça do trabalho. E quem sai prejudicado, indubitavelmente, é o trabalhador, que muito se beneficiaria com a sua efetiva assistência.

Por fim, colaciona-se abaixo a lição de Arnaldo Lopes Sússekind, um dos elaboradores da Consolidação das Leis Trabalhista em 1943 que, apesar de ter contribuído com a criação do *jus postulandi*, positivado no artigo 791 do diploma laboral, revendo seu entendimento passado, em suas obras posteriores, pleiteou a sua revogação, vejamos:

“ A incapacidade postulatória pessoal das partes não implica ofensa alguma ao direito de livre acesso do cidadão ao Judiciário. Cumpre não embaralhar conceitos, tomando direito de ação por acesso ao Judiciário, ainda mais em Constituição que encerra comando ressaltando a indispensabilidade do profissional do direito. A participação obrigatória do advogado – repita-se: querida na Lei Fundamental – viabiliza o exercício real do contraditório e garante a exequibilidade dos princípios, também constitucionais do devido processo legal e da ampla defesa, atribuições que desenganadamente justificam a presença do advogado, porquanto ínsitas à sua formação. ” (SUSSEKIND, 2000.p. 1383-1384)

Neste diapasão, conclui-se que a atual realidade e estrutura da Justiça do Trabalho em nada assemelha-se à da época em que foi criado o *jus postulandi*. A

criação de uma Defensoria Pública especializada na área trabalhista, bem como, a melhoria do sistema de assistência judiciária seriam, atualmente, sem sombra de dúvidas, as melhores alternativas ao *jus postulandi*. Referido instituto, que nasceu para auxiliar a parte hipossuficiente em uma demanda trabalhista, hoje mostra-se alienado a realidade, sendo, muitas vezes, a barreira que impede o efetivo e justo acesso à justiça, haja vista, comprometer o contraditório, a ampla defesa e a isonomia processual. Desse modo, em paralelo as possíveis alternativas, sua extinção do nosso ordenamento jurídico seria talvez o melhor caminho a se seguir. Contudo, não foi esse o rumo que seguiu a recente reforma trabalhista, que apesar das inúmeras e significativas transformações que trouxe, manteve íntegro e vigente o instituto do *jus postulandi*.

A reforma trabalhista, introduzida pela lei 13.467, de 2017, trouxe inúmeras alterações ao texto insculpido na Consolidação das Leis Trabalhistas, modificando, revogando e introduzindo uma série de artigos, incisos, parágrafos e alíneas. Seus reflexos no instituto do *jus postulandi* não foram significativos, tanto que a prerrogativa concedida as partes de pleitearem pessoalmente seus direitos perante a Justiça do Trabalho, desacompanhadas da assistência de um advogado, continua em vigor, sendo mantido na íntegra e sem qualquer alteração o teor do artigo 791, *caput*, da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Dois pontos que merecem destaque, que diretamente relacionam-se com o *jus postulandi*, é a homologação de acordo extrajudicial e a possibilidade de o magistrado trabalhista promover a execução de ofício, independentemente do requerimento da parte interessada.

Assim como já previsto no Código de Processo Civil, hoje passa a ser possível também na Justiça Trabalhista a homologação de acordo firmado entre as partes fora do âmbito judicial, conforme preconiza o artigo 855-B da Consolidação das Leis Trabalhistas. Conforme o teor do referido artigo o processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. Em outros termos, quando estivermos diante de uma situação que versar sobre a homologação de acordo trabalhista extrajudicial, não há que se falar no instituto do *jus postulandi*.

O texto da lei é inequívoco ao disciplinar que a petição conjunta que instaura o procedimento de homologação do acordo extrajudicial deverá ser assinada por

advogados, não se admitindo, por consequência, o *jus postulandi*.

Outro ponto que merece atenção é a possibilidade de o juiz do trabalho instaurar de ofício a execução trabalhista. Antes da reforma, o artigo 878 possibilitava ao magistrado ou ao Presidente do Tribunal promover de ofício a execução, independentemente de requerimento da parte interessada. Todavia, com o advento da Lei 13.467, de 2017, referido artigo ganhou nova forma. Atualmente o *caput* do artigo 878 do diploma trabalhista dispõe que a execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

Assim sendo, o vigente artigo 878 dá guarita ao instituto do *jus postulandi*, ao disciplinar que o juiz poderá promover a execução de ofício, somente nos casos em que a parte demande seus direitos sozinha, desassistida de um advogado, ou seja, o magistrado trabalhista somente instaurará de ofício a execução quando a parte fizer uso da prerrogativa do *jus postulandi*.

Em suma, apesar dos inúmeros questionamentos acerca de sua viabilidade e eficácia, o *jus postulandi* continua vigente no âmbito do direito e processo do trabalho, garantindo, em tese, aos empregados e trabalhadores hipossuficientes o acesso à justiça.

## 5. CONCLUSÃO

Após pesquisa desenvolvida para o presente trabalho, conclui-se que o *jus postulandi*, não acompanhou a evolução do Direito, considerando que a atual realidade e estrutura da nossa Justiça em nada se assemelha-se à da época em que referido instituto trabalhista fora criado. A sociedade evoluiu, o Direito evoluiu, a Justiça evoluiu, contudo, infelizmente, o *jus postulandi* estagnou-se no tempo, não acompanhando tal desenvolvimento.

Conforme estudado no presente trabalho, o *jus postulandi* é um importante instituto trabalhista, podendo ser conceituado como a faculdade processual concedida as partes de postularem seus direitos perante o Juízo pessoalmente, sem a necessidade de auxílio e acompanhamento de um advogado.

O *jus postulandi*, indubitavelmente, representou tanto para o Direito como para a Justiça Brasileira um significativo avanço, exercendo um papel social relevante. Contudo, apesar da intenção do legislador trabalhista, ao consagrar referido instituto na Consolidação da Leis Trabalhistas de 1943, ser nobre, principalmente face ao contexto social da época, referida faculdade processual concedida as partes, representa hoje uma enorme controvérsia jurídica, sendo inclusive debatida sua (in) constitucionalidade frente ao atual ordenamento jurídico brasileiro, conforme evidenciado no decorrer do presente trabalho.

Referido debate asseverou-se com a promulgação da Constituição Federal Brasileira de 1988, em razão da premissa insculpida no artigo 133 da Constituição que dispõe ser o advogado indispensável a administração da justiça. Conforme analisado no presente trabalho, a doutrina não é unânime ao tratar do *jus postulandi*, todavia, no entendimento de que é inviável a vigência de referido instituto na justiça do trabalho, vigora o entendimento acerca de sua inconstitucionalidade frente aos preceitos constitucionais e garantais fundamentais insculpidos em nossa Lei Maior. Entendimento este, que me parece mais conveniente com o atual Direito e com a moderna e complexa Justiça Laboral.

Indubitavelmente, não se pode negar o fato de ser o *jus postulandi* uma importante faculdade processual, ao facilitar o acesso ao Justiça, permitindo que as partes, ainda que desassistidas de advogados, lutem por seus direitos judicialmente. Entretanto, tal instituto não mais cumpre, de forma efetiva e satisfatória sua função

social, uma vez que a prerrogativa de facilitar o acesso à justiça, representa nos dias atuais, apenas a primeira peça de um quebra-cabeça extremamente complexo que é o processo trabalhista.

Nessa linha de raciocínio, a principal finalidade do presente estudo era justamente constatar se o *jus postulandi*, na prática, realmente cumpria de forma efetiva sua função, trazendo a parte benefícios que por si sós justificariam a sua existência e permanência no atual e complexo ordenamento jurídico Brasileiro.

Contudo, o que o atual sistema processual nos mostra, é o que o *jus postulandi* encontra-se defasado, em descompasso com a complexidade do atual cenário jurídico. Contudo, apesar da dissonância do instituto com a realidade trabalhista e o questionamento acerca de sua viabilidade e efetividade perante a Constituição Federal, o *jus postulandi* permanece vigente, mesmo em face da atual e moderna reforma trabalhista, permitindo as partes postularem em juízo pessoalmente sem a intervenção de um procurador habilitado.

O que se pode observar com o presente estudo, é que o empregado hipossuficiente que pleiteia judicialmente seus direitos, desprovido de um advogado para representá-lo e assisti-lo, acaba não possuindo a mesma capacidade técnica e jurídica, em relação ao seu empregador, que na maioria das vezes, comparece a audiência com advogado devidamente preparado e capacitado para defendê-lo. Nesse caso, não há que se falar em paridade de armas, muito menos igualdade processual.

Desse modo, apesar da presença do advogado ser uma faculdade na justiça trabalhista, em face do direito que a parte possui de postular seus direitos pessoalmente em Juízo, o advogado, indubitavelmente, é detentor de notáveis conhecimentos e habilidades técnicas e jurídicas, sendo sua presença e assistência imprescindíveis em um conflito laboral, uma vez que conferem uma maior segurança à defesa do direito e às partes.

E a situação apenas se agrava com a modernização e informatização do atual sistema processual. Novamente reitera-se o fato de ser o *jus postulandi* um dos mais importantes institutos trabalhistas, haja vista beneficiar o trabalhador hipossuficiente, tornando viável e acessível seu acesso ao Poder Judiciário. Entretanto tal prerrogativa de beneficiar o trabalhador, nos dias atuais, representa apenas mais uma, de inúmeras normas jurídicas sem eficácia na prática.

O que não se pode e não se deve admitir é a crença de que o *jus postulandi*, no nosso atual sistema jurídico, está cumprindo com seu objetivo inicial. Com as inúmeras regras técnicas, tanto de ordem material como processual, é extremamente difícil compreender como esse trabalhador poderá se beneficiar em um eventual conflito trabalhista. Se para um advogado, que possui notório saber, já é extremamente difícil atuar neste cenário, que a cada dia sofre significativas mudanças, imagine então para um empregado ou trabalhador, totalmente leigo na área. O direito desse trabalhador, embora na maioria das vezes incontroverso, tende a perecer, uma vez que, aquele que realiza sua autodefesa perante o Juízo, sem ter conhecimentos técnicos, se auto prejudica, e acaba por se ver derrotado em uma lide trabalhista onde tinha todas as chances para se consagrar vencedor.

Conforme visto no decorrer do presente estudo, o Estado Brasileiro, que tem o dever constitucional de assegurar a todos os cidadãos o acesso à justiça, de forma célere, eficaz e satisfatória. Apesar de o *jus postulandi* facilitar, e muito, o acesso a justiça, a intervenção e assistência de um advogado se mostra imprescindível, uma vez que o acesso a justiça de forma célere, eficaz e satisfatória, somente é obtido quando a parte é devidamente assistida e defendida por um causídico.

Face aos fatos, o Estado não pode e não deve se omitir frente aos danos que referido instituto trabalhista vem causando ao trabalhador na prática. Medida necessária e imprescindível nos dias atuais, são alternativas ao *jus postulandi*. A criação de uma Defensoria Pública especializada na área trabalhista, bem como, a melhoria do sistema de assistência judiciária seriam, atualmente, sem sombra de dúvidas, seriam as melhores alternativas ao *jus postulandi*, conforme estudado.

Portanto, apesar de o *jus postulandi*, ter se consolidado como um dos mais importantes institutos jurídicos, haja vista, facilitar o acesso à justiça, não se pode negar que referido instituto não se adequou ao atual cenário jurídico-processual. O *jus postulandi*, indubitavelmente, cumpriu de forma muito efetiva seu papel na época em que foi criado, todavia, na atualidade, principalmente face ao atual processo eletrônico, referido instituto vem se apresentando ineficaz e inoperante na prática.

Nesse sentir, considerando que o instituto do *jus postulandi* permanece vigente, mesmo depois da atual reforma trabalhista, o que se espera é que o Poder Judiciário interprete a lei a luz de um dos princípios mais importantes para o Direito do Trabalho que é o princípio da proteção ao trabalhador, principalmente no tocante a viabilizar o

*jus postulandi*, para este importante instituto não se desvirtue de seu objetivo, passando a prejudicar os que realmente dele necessitam.

## 6. REFERÊNCIAS

ADORNO JÚNIOR, Hécio Luiz; SOARES, Marcele Carine dos Praseres. Processo Judicial Eletrônico, acesso à justiça e inclusão digital: os desafios do uso da tecnologia na prestação jurisdicional. In: Revista de Direito do Trabalho - RDT. Ano 39. nº.151. maio/junho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. Direito Processual do Trabalho. 2. edição. Belo Horizonte: Del Rey, 2008

ALMEIDA, Dayse Coelho de. A quem interessa a continuidade do Jus Postulandi na Justiça do Trabalho? Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 3, no 100. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/397/a-quem-interessa-continuidade-jus-postulandi-justica-trabalho>> Acesso em: 1 mai. 2018.

ALMEIDA FILHO, José Carlos de Araújo. Processo Eletrônico e Teoria Geral do Processo Eletrônico – A informatização judicial no Brasil. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

ALMEIDA FILHO, José Carlos de Araújo. Processo Eletrônico e Teoria Geral do Processo Eletrônico. Rio de Janeiro: Forense, 3ª Edição, Ano 2010.

BARREIROS, Lorena Miranda Santos. Breves Considerações sobre o princípio do acesso à justiça no direito brasileiro. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 35, n.134, p. 168- 201, abr./jun. 2009.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Reflexões sobre o Jus Postulandi, a Assistência Judiciária e os Honorários de Advogado na Justiça do Trabalho. Revista do Direito do Trabalho, ano 15, n. 11, Nov. 2009

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

CÂMARA, Alexandre de Freitas. Lições de Direito Processual Civil. 20ª ed., Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2010.

CAMPOS, Ingrid Zanella Andrade. Direito Constitucional Marítimo. 1º Ed. Curitiba: Jurua, 2011

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. Acesso à Justiça. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998

CARMO, Paulo Sérgio do. A ideologia do trabalho, Editora Moderna, 2001.

CARRION, Valentin. “Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho”. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2010

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 37 ed. São Paulo: Saraiva, 2012

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. Teoria Geral do Processo. 24ª ed. São Paulo: Malheiros, 2008

CISNEIROS, Gustavo. Manual de audiência e prática trabalhista. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

CLEMENTINO, Edilberto Barbosa. Processo Judicial Eletrônico. Curitiba: Juruá, 2009.

COSTA, Cynthia Lessa. Projeto de Lei n. 5.101/2013: Jus postulandi... Finalmente o fim? In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares... [et al.]. O que há de novo em processo do trabalho: homenagem ao professor Aroldo Plínio Gonçalves. São Paulo: LTr, 2015.

COSTA, Orlando Teixeira da. Interesse público e jus postulandi. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v. 6, n.68, p. 7-13, fev./1995.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Trabalho e pena. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, v. 32, 1999.

COUTO, Alessandro Buarque O direito a uma Defensoria Pública Trabalhista. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 3, no 108. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/447/o-direito-defensoria-publica-trabalhista>> Acesso em: 1 mai. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTR. 10ª Edição. São Paulo: 2011.

DINAMARCO, Candido Rangel. Instituições de Direito Processual Civil. 3ª ed., São Paulo: Malheiros, 2003, v. 2.

DINAMARCO, Cândido Rangel. Instituições de Direito Processual Civil. 6ª ed. São Paulo: Malheiros, 2009, v.1.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO; Amauri Mascaro, FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2011.

FILHO, ALMEIDA, José Carlos Araújo. Processo Eletrônico e Teoria Geral do Processo Eletrônico, 5ª edição, 5th edição. Forense, 10/2014.

GARCIA, Gustavo Barbosa. Manual de Direito do Trabalho, 9ª edição. Método, 2016.

GIGLIO, Wagner D. Direito Processual do Trabalho, 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

GODEGHESI, Luiz Henrique Simão. A ampliação da competência da Justiça do Trabalho e seus impactos no "jus postulandi". 2009. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho, 19ª edição. Forense, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do trabalho. 10 ed. São Paulo: LTr, 2012

LEITE, Carlos Bezerra. Curso de direito do trabalho, 8ª edição, Editora Saraiva, 2017.

(LIMA, George Marmelstein. E-processo: uma verdadeira revolução procedimental. Jus Navigandi, Teresina, ano 7, n. 64, abr. 2003. Disponível: < <https://jus.com.br/artigos/3924/e-processo/2> > Acesso em: 23 de abril de 2018.)

LIRA, Leandro de Lima. O Processo Eletrônico e sua Implementação na Justiça Brasileira. 2004. Disponível em: <http://www.tjba.jus.br/wiki/images/b/bc/MonografiaProcessoDigitalLeandro.pdf> Acesso em 12 de Abril de 2018.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho, 16ª edição. Atlas, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 26 ed. São Paulo: Atlas, 2010

MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho, 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito Processual do Trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2003

MENEGATTI, Christiano Augusto. "O Jus Postulandi e o Direito Fundamental de Acesso à Justiça". São Paulo: LTr, 2011

MORAES FILHO, Evaristo de. Introdução ao direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: Editora LTr, 2014.

MOURA, Marcelo. Curso de direito do trabalho. 1ª Edição. Editora Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 28ª ed. atual., São Paulo: LTR, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito Processual do Trabalho, 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do Trabalho - História e Teoria, 29ª edição. Saraiva, 2014.

NERY JÚNIOR, Nelson. Princípios do Processo Civil na Constituição Federal, 5ª edição, Revista dos Tribunais, 1999.

NETO, Jorge, Francisco Ferreira, CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho, 8ª edição. Editora Atlas, 2015.

NETO, JORGE, Francisco Ferreira, CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. Manual de Direito do Trabalho, 4ª edição. Editora Atlas, 2017.

OLIVEIRA, Francisco Antônio. Comentários a Consolidação das Leis do Trabalho. 3ª ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005

PINTO, José Augusto Rodrigues. “Processo Trabalhista de Conhecimento”. 7. ed. São Paulo: LTr, 2005.

ROMAR, Carla. Direito do trabalho esquematizado, 4ª edição. Editora Saraiva, 2013.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de direito do trabalho. 6. Edição, Juruá Editora, 2010.

SAMPAIO, Aluysio. Brasil síntese da evolução social. São Paulo: Hucitec, 1974

SANTOS, Enoque dos, HAJEL FILHO, Ricardo Bittar. Curso de Direito Processual do Trabalho. Atlas, 05/2017.

SARAIVA, Renato, Curso de Direito processual do Trabalho. 6. edição. São Paulo: Método, 2009.

SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 2º Ed. São Paulo: LTR, 2009

SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. São Paulo: LTr. 2011

SENTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. A repercussão da Lei nº 8.906/1994 quanto ao “jus postulandi” na justiça do trabalho. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, n. 09, p.66-71, mar/1995.

SILVA, Antônio Álvares. Jus Postulandi. Disponível em: <[https://www.trt3.jus.br/download/artigos/pdf/19\\_jus\\_postulandi.pdf](https://www.trt3.jus.br/download/artigos/pdf/19_jus_postulandi.pdf)>. Acesso em 31 de outubro de 2017.

SILVA, Carlos Alberto Barata. Aspectos fundamentais do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1991

SILVA, José Afonso. Curso de Direito Constitucional Positivo.9. ed. 4ª tiragem, São Paulo: Malheiros Editores, 1994.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Honorários advocatícios no processo do trabalho: uma reviravolta imposta também pelo novo código civil. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 69, n. 1, p. 150-157, jan./jun. 2003.

SUSSEKIND, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho. 19ª ed. atual. São Paulo: LTR, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Instituições de direito do trabalho. 22ª ed. atual. São Paulo: LTr, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de direito do trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010

SUSSEKIND, Arnaldo; BOMFIM, Benedito Calheiros; PIRAINO, Nicola Manna. Justiça do Trabalho, Advogado e Honorários. Revista do TRT/EMATRA 1ª região, Rio de Janeiro, v. 20, n. 46, p. 51-55, jan./dez. 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho, vol.1, 19ª Ed, 2000.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. "Curso de direito processual do trabalho". São Paulo: LTr, 2009. V. 1

W.S BONHOMMES, Carlos; Organização e Processo da Justiça do Trabalho. Editora Biblioteca de Cultura Social; Rio Grande do Sul, 1941.

<http://www.trt3.jus.br/escola/institucional/memoria/historico.htm>

<http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/forum-da-saude/audiencia-publica/388-acoes-e-programas/programas-de-a-a-z/processo-judicial-eletronico-pje/o-sistema/13160-sistema-processo-judicial-eletronico>