

FACULDADE DE DIREITO DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM - FDCI  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ISABELA CASSARO BORZAN

**A APLICAÇÃO DO JUS POSTULANDI NO PROCESSO DO TRABALHO**

CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM/ES

2017

ISABELA CASSARO BORZAN

**A APLICAÇÃO DO JUS POSTULANDI NO PROCESSO DO TRABALHO**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim/FDCI como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Cassia Bertassone da Silva.

CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM/ES

2017

ISABELA CASSARO BORZAN

**A APLICAÇÃO DO JUS POSTULANDI NO PROCESSO DO TRABALHO**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017.  
Nota: \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Prof.<sup>a</sup> Orientadora – Cássia Bertassone da Silva

---

Prof. Examinador

---

Prof. Examinador

Dedico este trabalho à Deus e também aos meus pais, que são meus alicerces e foram meus maiores incentivadores para chegar até aqui.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente à Deus, pela força e saúde que me fez vencer todas as batalhas nestes anos de faculdade. Agradeço também aos meus pais, que apesar de tudo, sempre estiveram ao meu lado nessa jornada, me deixando caminhar com meus próprios pés e equilíbrio. A esta faculdade, que me recebeu de braços abertos e sempre incentivou a vencer, todos os mestres e funcionários, meus sinceros agradecimentos. E por fim, a minha orientadora Cassia, que aceitou meu tema tão abertamente e me permitiu ampliar o campo de visão tanto da vida profissional quanto da pessoal. Meu sincero obrigada!

Epígrafe:  
“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor,  
mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o  
que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o  
que era antes”.

- Marthin Luther King

BORZAN, Isabela Cassaro. **A aplicação do Jus Postulandi no processo do trabalho.** ... f. Monografia (Bacharelado em Direito). Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim – FDCI. Cachoeiro de Itapemirim, 2017.

## RESUMO

A monografia vem apresentar a aplicação do Jus Postulandi no Processo do Trabalho brasileiro, antes da Reforma Trabalhista no ano de 2017. Abordando, dessa forma as consequências do uso desse instituto. É um tema presente nas doutrinas e na legislação brasileira. Também veremos acerca da história do Jus Postulandi, seus princípios, quais sejam: o princípio da isonomia e o princípio da proteção, pontos desfavoráveis e também os favoráveis; além, é claro, do conceito, do ingresso na Justiça do Trabalho, as formas de resolução e a importância do advogado e do sindicato para o amparo de quem necessita, sem que seja necessário optar por ser um Jus Postulandi.

BORZAN, Isabela Cassaro. **A aplicação do Jus Postulandi no processo do trabalho.** ... f. Monography (Bachelor of Law). Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim – FDCI. Cachoeiro de Itapemirim, 2017.

### **ABSTRACT**

The monograph is an application of Jus Postulandi in the Brazilian Labor Process, before the Labor Reform in the year 2017. Approaching, in this way as consequences of the use of this institute. It is a theme present in doctrines and in Brazilian legislation. We will also look at the history of Jus Postulandi, its principles, which are: the principle of isonomy and the principle of protection, unfavorable points and also the favorable ones; in addition, of course, to the concept of entering the Labor Court as forms of resolution and an importance of the lawyer and the union for the protection of those who need it, without having to choose to be a Jus Postulandi.



## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

AMB – Associação dos Magistrados do Brasil

CFB/88 – Constituição Federal Brasileira de 1988

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CPC – Código de Processo Civil

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

EAOAB – Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

## Sumário

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>1 CONCEITO E ORIGEM HISTÓRICA DO JUS POSTULANDI .....</b>	<b>11</b>
1.1 Princípios e Aplicação Constitucional.....	11
1.2 Conceito .....	13
<b>2 JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO .....</b>	<b>16</b>
2.1 Formas de Ingresso.....	16
2.2 A Real Vulnerabilidade .....	19
2.3 Gratuidade de Justiça e Assistência Judiciária Gratuita .....	20
<b>3 FORMAS DE RESOLUÇÃO .....</b>	<b>23</b>
3.1 Alternativas para o <i>Jus Postulandi</i> .....	23
3.2 A Importância do Advogado .....	24
3.3 A Importância do Sindicato .....	26
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>31</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>32</b>

## INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como proposta apresentar o que seria e qual a aplicação, bem como, a consequência e determinadas alternativas para o instituto denominado Jus Postulandi, que é aplicado dentro do Processo do Trabalho.

Apesar de ser tema que consta na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e em súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ele também é muito debatido entre os doutrinadores e sua aplicação pode torna-lo vulnerável à praticas existentes dentro do processo, quando inexistente o amparo de um advogado ao ingressar com ação trabalhista especifica que aceita a atuação do Jus Postulandi.

Inicialmente, e para melhor entendimento, trataremos num breve aspecto histórico, o surgimento do instituto do Jus Postulandi, desde a Revolução Industrial até a CLT de 1943. E, para um tema bastante especifico como o Jus Postulandi exige ser, não pode-se deixar de mencionar que existem princípios que o rege, de forma que o seu intuito é não permitir lacunas que possam desfavorecer a quem ele, de certa forma, vem a proteger.

Veremos, primeiramente, a acerca do Princípio da Igualdade, ou também chamado de Princípio da Isonomia e, após, veremos sobre o Princípio da Proteção. Além do referido, o primeiro capítulo tratará acerca do conceito do Jus Postulandi.

No capítulo seguinte desta monografia, abordaremos temas específicos do Jus Postulandi dentro da Justiça do Trabalho, como, por exemplo, a sua forma de ingresso, a vulnerabilidade em que ele se depara nos casos das matérias processuais especificas, além da diferença entre a gratuidade de justiça e a assistência judiciária gratuita, e em qual hipótese o Jus Postulandi se encaixa.

Por fim, e não menos importante, é necessário compreender as formas em que, quando o Jus Postulandi se torna vulnerável, ele possa criar forças para assim deixar a ação processual relativamente isonômica. Dessa forma, veremos a importância do advogado e também do sindicato em defesa dessa pessoa, física ou jurídica.

# 1 CONCEITO E ORIGEM HISTÓRICA DO JUS POSTULANDI

Inicialmente, veremos que o labor sempre foi de extrema importância desde os primórdios da terra, porém, em determinadas épocas, o trabalho era exclusivo dos escravos ou dos servos, já que para a alta burguesia, trabalhar seria confrontante e apenas para as pessoas menor status social.

Durante a Revolução Industrial e com o surgimento das máquinas, foram dispensados se não todos, mas a maioria dos trabalhadores braçais. Todavia, para que não acontecessem as demissões em massa, estes trabalhadores tiveram a necessidade de aprender a manusear os equipamentos. Os empresários da época passaram a explorar além dos homens com uma jornada exaustiva, contratavam mulheres e crianças para o labor, visto que essa mão-de-obra seria mais barata. A partir daí, os trabalhadores perceberam descaso e desigualdade, até que houve a intervenção do Estado através de leis ordinárias que tratavam dos direitos trabalhistas.

Hoje, no Brasil, regulamentando o tema, encontramos a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), decreto-lei 5.452, de 01 de maio de 1943. E, a Constituição Federal Brasileira de 1988 (CFB/88), no seu artigo (art.) 7º que trata dos Direitos Sociais e Garantias Fundamentais. Além de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais que também regulamentam quando se trata de Processo do Trabalho.

Com a história do nascimento do trabalho, vemos que o Jus Postulandi se mostrou uma arma eficaz à época onde as leis eram escassas, sem quase nenhum acesso à Justiça.

Vejamos o que diz Godinho Delgado<sup>1</sup> acerca do Direito do Trabalho:

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa.

É justamente analisando o exposto, que este primeiro capítulo é dedicado.

## 1.1 Princípios e Aplicação Constitucional

A justiça se baseia em um núcleo aplicado pela Constituição Federal Brasileira de 1888 em seu artigo 5º, caput, onde dela se extrai diversos princípios

---

<sup>1</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 78.

fundamentais, porém, destinados com um só propósito: a distribuição igualitária de justiça, onde todos são iguais perante a lei, sem qualquer tipo de distinção. Diante disto, trataremos do princípio que rege o Jus Postulandi na Justiça do Trabalho, que é o Princípio da Igualdade.

Para compreendermos melhor do que se trata o Princípio da Igualdade, o doutrinador Mauro Schiavi<sup>2</sup> diz que:

O princípio da igualdade deriva do próprio princípio da isonomia previsto no art. 5º, caput, CF. Dizia *Aristóteles* que a verdadeira igualdade consiste em tratar os iguais na medida de suas igualdades e os desiguais na medida das suas desigualdades.

Entretanto, quando este princípio é aplicado ao Processo do Trabalho, em prática, não é possível compreender de forma clara e ampla se esta igualdade que a nossa Carta Magna cita é distribuída de igual termo. Visto que, o acesso do jus postulandi à Justiça do Trabalho o torna vulnerável quanto as suas formas de elaboração de provas ao defender seus direitos, ponto que será tratado mais adiante.

Para Martinez<sup>3</sup>, aplica-se o princípio da proteção, onde ele retrata que:

Há relações jurídicas em que os sujeitos estão em postura de igualdade substancial e, conseqüentemente, em posição de equivalência contratual. Diante dessas relações, a atuação estatal esperada é exatamente a de não privilegiar um contratante em detrimento de outro. Esse figurino contratual, entretanto, não pode ser conservado quando evidente a dessemelhança de forças ou de oportunidades entre os sujeitos das relações contratuais.

[...] As limitações ao exercício da autonomia privada constituíram as medidas pioneiras na busca do equilíbrio contratual entre os desiguais. [...] Atente-se para o fato de que, no campo laboral, a relação jurídica destinatária do princípio da proteção é unicamente a relação individual do trabalho (máxime a relação individual de emprego), não se estendendo à relação coletiva de trabalho. [...] Basta lembrar que, nos termos do art. 8º, VI, do texto constitucional, é *indispensável a participação das entidades sindicais representativas dos trabalhadores nos negócios jurídicos coletivos do trabalho*. A presença da entidade sindical equilibra balança, fazendo desaparecer a vulnerabilidade de quem está sozinho perante a força econômica patronal. Confirma essa assertiva o fato de ser possível, mediante negociação coletiva, o aviltamento de condições contratuais coletivas antes ajustadas (*vide* art. 7º, VI, XIII e XIV, do texto constitucional).

Portanto, referido doutrinador Luciano Martinez<sup>4</sup> conclui ainda que “o princípio da proteção surge, então, para contrabalançar relações materialmente

<sup>2</sup> SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 6 ed. – São Paulo: LTr, 2013, p. 93.

<sup>3</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2016, p. 108 e 109.

desequilibradas. [...]”. Em síntese, é de fácil identificação que existem sim princípios para reger o processo do trabalho de forma harmoniosa, mas o ponto mais específico é saber se realmente estes princípios são aplicados e se aplicados, se são válidos, fazendo com que haja paridade entre as partes.

## 1.2 Conceito

Ao conceituar o Jus Postulandi, dizemos que ele é o direito de postular ou traduzido do latim, é o direito de petição. Podemos dizer que esse direito nada mais a parte que tem a capacidade de postular sozinho, sem auxílio de pessoa dotada de saber jurídico para tal ato. E, está previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu art. 791, onde lemos que “os empregados e empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar suas reclamações até o final.”

Mestre em Direito e Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) 17ª Região, qual seja, a que abrange o Estado do Espírito Santo, Doutor Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>5</sup>, refere-se ao jus postulandi da seguinte maneira:

*Pode-se dizer, portanto, que o jus postulandi, no processo do trabalho, é a capacidade conferida por lei às partes, como sujeitos da relação de emprego, para postularem diretamente em juízo, sem necessidade de serem representadas por advogado.*

O Código de Processo Civil (CPC), diz em seu art. 7º que é “assegurada às partes paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais [...]”.

Bezerra Leite<sup>6</sup> diz a respeito do Jus Postulandi no Processo Civil que:

*No processo civil, salvo exceções previstas em lei, o jus postulandi é conferido monopolisticamente aos advogados. Trata-se, aqui, de um pressuposto processual referente às partes, pois estas devem estar representadas em juízo por advogados.*

Veremos nos próximos capítulos deste trabalho a respeito das possíveis alternativas que, se aplicada, as partes no Processo do Trabalho poderiam discutir suas lides em níveis iguais de defesa.

---

<sup>4</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2016, p. 109.

<sup>5</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 15ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2017, p. 530.

<sup>6</sup> Idem, p. 530

Vejamos o que Schiavi<sup>7</sup> diz:

A EC 45/2004 e a vinda de outras ações para a Justiça do Trabalho que não são oriundas da relação de emprego, não mais se justifica a existência do Jus Postulandi, até mesmo pelo fato da complexidade das relações jurídicas que decorrem da relação de emprego.

Bezerra Leite alerta também acerca da EC 45/2004:

[...] que a EC n. 45/2004, ao ampliar a competência da Justiça do Trabalho, para processar e julgar outras ações oriundas da relação de trabalho, diversas da relação de emprego, exigirá uma reinterpretação do art. 791 da CLT mediante heterointegração sistemática com o art. 36 do CPC. Aliás, a IN/TST n. 27/2005 deixa implícita a ilação de que nessas novas demandas que passaram para a competência da Justiça do Trabalho é indispensável o patrocínio das partes por advogados.

Desta forma, seria motivo suficiente dizer que o Jus Postulandi necessita existir apenas porque a Constituição Federal traz à tona em seu corpo o princípio da igualdade e a CLT, quando diz em seu art. 791 que as partes podem reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho. Isto posto, poderíamos dizer que ninguém pode requerer o que não é de direito próprio/pessoal e assim, a quem interessar o direito, que possa ingressar com a ação através de alguém que tenha capacidade postulatória, no caso, o advogado, seja ele particular, defensor ou até mesmo o dativo.

O Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil (EAOAB), Lei 8.906/1994, em seu art. 1º, I, estabelecia que era atividade privativa do advogado postular em qualquer órgão do Poder Judiciário, porém, com a ADIN 1.127-8, proposta pela Associação dos Magistrados do Brasil (AMB), foi deferida a liminar suspendendo a eficácia do dispositivo em relação a palavra “qualquer”, quando diz respeito, dentre outros órgãos, à Justiça do Trabalho. Além disso, foi decidido acerca da capacidade postulatória do advogado.

Mauro Schiavi<sup>8</sup> também diz que com sua experiência prática, nada anima defender o Jus Postulandi, pois quando as partes estão desacompanhadas de advogado, as audiências transformam-se em discussões entre reclamante e reclamado por desentendimentos pessoais e dificilmente consegue-se conter os ânimos das partes.

---

<sup>7</sup> SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 6ª ed. – São Paulo: LTr, 2013, p. 309.

<sup>8</sup> Idem, p. 310.

Manoel Antônio Teixeira Filho<sup>9</sup> aponta a correção da desigualdade lecionando em sua doutrina o seguinte trecho:

Não basta, portanto, que a ação constitua, entre nós, um direito público subjetivo assegurado constitucionalmente (art. 5º, XXXV); de nada adiantaria ao trabalhador invocar a prestação da tutela jurisdicional se não possuísse um mínimo de condições indispensáveis para contender, em situação de igualdade técnica, com o empregador. Temos, por isso, advertido que o simples facilitamento do acesso à justiça (como dever estatal), embora tenha o mérito de ensejar aos indivíduos em geral e ao trabalho em particular a oportunidade de ingressar em juízo, não assegura a este, em especial, as necessárias condições para superar a sua desigualdade econômica, e, por esse modo, alcançar a igualdade processual com o réu.

Ainda acerca do tema Teixeira Filho<sup>10</sup> diz:

[...] também não basta o Estado atribuir ao trabalhador, em sede processual, a mesma superioridade jurídica que lhe concede no terreno do direito material, se o trabalhador não souber manejar, com eficiência, esses instrumentos técnicos que a lei põe à sua frente – mas fora do seu alcance. Eis a razão por que reputamos falacioso esse *ius postulandi* [...] sem se dar conta de que a atuação pessoal e direta do trabalhador em juízo constituiu, em grande parte dos casos, a causa principal de seu embaraçamento na complexa teia processual e na conseqüente insatisfação dos direitos materiais invocados [...] a presença do advogado em juízo representa um fator, ainda que teórico, de igualdade processual, capaz de evitar que o trabalhador se perca nesse labirinto que é, pra ele, o processo. [...]

Conclui-se, portanto, que não basta o Estado, através da Constituição Federal e da Consolidação das Leis Trabalhistas, querer atribuir o Jus Postulandi baseado no princípio da igualdade, à pessoas que muitas vezes não sabem nem ler e escrever, são hipossuficientes e também não têm a mesma sabedoria jurídica, conforme citado anteriormente por Teixeira Filho.

---

<sup>9</sup> TEIXEIRA Filho, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. Vol. 1. São Paulo: LTr, 2009, p. 94

<sup>10</sup> Idem, p. 94



## 2 JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Nesta segunda parte do estudo, se pretende abordar questões básicas referente as formas que o Jus Postulandi pode ingressar na Justiça do Trabalho, a sua vulnerabilidade por essa opção de ingresso e, por fim, quais alternativas disponíveis dentro do sistema jurídico atual.

### 2.1 Formas de Ingresso

Para ingressar na Justiça do Trabalho ou em qualquer outro órgão do judiciário, se faz necessário apresentar os fatos e os direitos do reclamante, ou seja, aquele que está em busca da tutela jurisdicional. Isso se dá, na Justiça do Trabalho, através da Reclamação Trabalhista, nos casos do Jus Postulandi, essa petição inicial é comumente chamada de “atermação”.

Essas atermações se dão quando a parte, empregado ou empregador, comparece até a Vara do Trabalho de sua jurisdição e dentro de um prazo previsto, reduz a termo suas reclamações, vejamos o art. 840, §2º, da CLT que nos mostra isso:

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

§ 1º - Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

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

Vejamos também que diz o art. 839, 'a', CLT:

Art. 839 - A reclamação poderá ser apresentada:

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

Quando o artigo supracitado nos informa que a “reclamação pode ser apresentada pelos empregados e empregadores, pessoalmente,” logo a linha de raciocínio transmite-se ao que o art. 791 da CLT diz:

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

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

§ 2º - Nos dissídios coletivos é facultada aos interessados a assistência por advogado. (Grifo nosso)

Portanto, se torna repetitivo saber, ao analisar os artigos 791, caput, e 839, 'a', ambos da CLT, que a legislação abre um amplo espaço para a atuação do Jus Postulandi, dando a opção de ser a parte representada ou não.

Bezerra Leite<sup>11</sup> faz uma interessante ressalva quanto aos órgãos no qual o jus postulandi pode atuar, vejamos:

Sobreleva registrar, por oportuno, que no processo do trabalho, o *jus postulandi* das próprias partes só pode ser exercido junto aos órgãos que integram a Justiça do Trabalho. Isso significa que, na hipótese de interposição de recurso extraordinário para o Supremo Tribunal Federal, momento em que se esgota a "jurisdição trabalhista", a parte deverá estar necessariamente representada por advogado.

No mesmo assunto, convém mencionar a súmula 425 do Tribunal Superior do Trabalho<sup>12</sup> que diz, *in verbis*:

**JUS POSTULANDINA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE. Res. 165/2010, DEJT divulgado em 30.04.2010 e 03 e 04.05.2010** O *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

Observa-se também o que Bezerra Leite<sup>13</sup> discorre acerca do tema:

Como se vê, esta nova súmula permite o *jus postulandi* das partes apenas na instância ordinária (Varas do Trabalho e TRTs), o que, a nosso ver, viola a literalidade do art. 791 da CLT, segundo o qual empregado e empregador podem exercer a capacidade postulatória e "acompanhar as suas reclamações até o final". Ora, o TST é órgão que compõe a cúpula da Justiça do Trabalho e a novel súmula implica cerceio ao direito fundamental de acesso efetivo do cidadão a todos os graus de jurisdição deste ramo especializado do Poder Judiciário brasileiro.

<sup>11</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 15ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2017, p. 530.

<sup>12</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula 425 TST. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-425](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-425)> Acesso em 15 jun. 2017.

<sup>13</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 15ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2017, p. 531

As razões que empolgaram o novel verbete revelam uma nova política judiciária, certamente em decorrência do excesso de recursos em tramitação na mais alta Corte Trabalhista, no sentido de restringir o acesso direto das partes (reserva de mercado aos advogados) não apenas à instância extraordinária (recursos de revista e de embargos), o que se justificaria pela exigência do conhecimento técnico ou científico reconhecido apenas aos causídicos para a interposição de recursos de natureza extraordinária, como também à instância ordinária (recursos em mandado de segurança, ação rescisória e dissídios coletivos), o que se revela injustificável, pois o TST também tem competência para julgar recursos de natureza ordinária.

Quanto à ação rescisória e ao mandado de segurança, parece-nos razoável o entendimento adotado pela nova Súmula 425 do TST, pois estas demandas são reguladas por legislações especiais.

É preciso alertar, para encerrar este tópico, que a EC n. 45/2004, ao ampliar a competência da Justiça do Trabalho, para processar e julgar outras ações oriundas da *relação de trabalho*, diversas da *relação de emprego*, exigirá uma reinterpretação do art. 791 da CLT mediante heterointegração sistemática com o art. 36 do CPC. Aliás, a IN/TST n. 27/2005 deixa implícita a ilação de que nessas novas demandas que passaram para a competência da Justiça do Trabalho é indispensável o patrocínio das partes por advogados.

Ora, se o Jus Postulandi só pode ser exercido junto aos órgãos da Justiça do Trabalho, é sábio dizer que não se aplica em relação as ações rescisórias, cautelares, mandado de segurança e recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho, conforme preceitua a súmula supracitada, já que são ações de natureza especiais.

Observa-se também o que nobre doutrinador Bezerra Leite disse na citação acima, que o “[...] TST é órgão que compõe a cúpula da Justiça do Trabalho [...]”, diante disto, nos deparamos com a seguinte situação: se o TST compõe a Justiça do Trabalho, onde o Jus Postulandi pode atuar, por que esse Jus Postulandi não pode também atuar no TST quando a competência de sua ação for de natureza ordinária?

A justificativa para a não aplicabilidade dessa especificidade pode ser, talvez, a necessidade de um notado saber jurídico. Porém, é irreal exigir de um cidadão despreparado das técnicas jurídicas confrontar todo o rito processual deste modo.

Seria muito mais interessante se restringisse o direito material em si para o Jus Postulandi poder ingressar com a ação na Justiça do Trabalho, como por exemplo, um simples pedido de levantamento de alvará para FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) ou então, um pedido de baixa de CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) – que é imprescritível.

**RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO. ANOTAÇÃO DA CTPS. PRESCRIÇÃO. NÃO-INCIDÊNCIA.** Não se

subordina à incidência do instituto da prescrição o pedido de anotação em CTPS do vínculo empregatício reconhecido judicialmente, vez que mera consequência da declaração de existência deste último que, em face da sua natureza, é imprescritível. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 5337663719995035555 533766-37.1999.5.03.5555, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 04/12/2002, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 14/02/2003.)

Conclui-se, portanto, que existem sim formas de ingressar na justiça do trabalho sem que o empregado esteja desprotegido de certa forma.

## 2.2 A Real Vulnerabilidade

De forma clara se vê que o empregado é vulnerável em qualquer âmbito, seja no próprio local de labor, seja em algum evento onde existam pessoas com cargos e salários diferentes etc. O empregado que porventura “ganha menos” quando se relaciona ao salário e quando há pouco grau de instrução está, infelizmente, nos tempos atuais, é alvo de menosprezo da sociedade.

Exemplos sociais disto, e pode-se acompanhar claramente, é quando o empregado leva sua vida em cidades pequenas, as vezes que giram em torno de 30 mil habitantes, onde “todo mundo conhece todo mundo”, e casos assim, quando o trabalhador é dispensado ou acontece algo em seu labor, dificilmente ingressam com a ação para requerer seus direitos, por um medo que os assombra de não conseguir outro trabalho e com isso, não tem como sustentar suas famílias.

Isto é ser vulnerável. Vulnerável a opiniões externas e a críticas, vulnerável a sua pouca escolaridade, vulnerável a ser alvo de não voltar ao mercado de trabalho.

Vejamos o que Tartuce<sup>14</sup> preceitua sobre o tema de ser vulnerável:

Sob a ótica da vulnerabilidade é forçoso reconhecer que, se por um lado a previsão de dispensa de advogado visa a minimizar os gastos e favorecer o hipossuficiente, não há como negar que, em regra, o litigante sem advogado nem informações jurídicas é um vulnerável técnico; nesse caso, o magistrado precisa atuar para mitigar os prejuízos que essa vulnerabilidade acarreta.

A respeito dessa vulnerabilidade em que o empregado convive e aplicando-se dentro Reforma das Leis Trabalhistas, vejamos também um artigo escrito por um Bacharel em Direito, Lucas Ribeiro Prado<sup>15</sup>, sobre o tema:

---

<sup>14</sup> TARTUCE, Fernanda. **Reflexões sobre a atuação de litigantes vulneráveis sem advogado nos Juizados Especiais Cíveis**. Disponível em: < <http://www.fernandatartuce.com.br/wp-content/uploads/2016/07/Vulnerabilidade-de-litigantes-sem-advogado-nos-Juizados.pdf>> Acesso em 17 jul. 2017

No tocante à hipossuficiência, não me parece razoável comparar a capacidade jurídica de uma empresa amparada por grandes escritórios de direito, com o *jus postulandi* do reclamante, que tem a seu favor o princípio da proteção. Os escritórios jurídicos das reclamadas inclusive parecem ter contribuído diretamente com a redação da lei, legislando em causa própria, o que demonstra uma hipossuficiência legislativa do trabalhador, sem representatividade no parlamento. Afinal, qual a diferença entre a hipossuficiência do consumidor, prevista no moderno Código de Defesa do Consumidor, e a do trabalhador, quando a grande parte do mercado de consumo é composta por trabalhadores?

Ora, dizer que o trabalhador não é incapaz é óbvio, a hipossuficiência material não se confunde com a capacidade jurídica. A tutela do Poder Judiciário serve para que as abissais desigualdades econômicas entre patrões e empregados, como as observadas entre consumidores e empresas, não desequilibrem a relação entre as partes perante o direito. Usar esse argumento para retirar direitos, no sentido de reduzir a intervenção do Estado, é se aproveitar da situação de pobreza da grande maioria dos trabalhadores deste país para restringir o acesso à justiça.

Por fim, o Jus Postulandi consagra uma desigualdade jurídica nas relações materiais e processuais, onde se o magistrado não reconhecer que o emprego é sim vulnerável e tentar minimizar este déficit no decorrer do processo, não há nada mais a se fazer, e isso é uma triste realidade existente dentro do processo do trabalho.

### **2.3 Gratuidade de Justiça e Assistência Judiciária Gratuita**

Primeiramente, deve-se diferenciar a “Gratuidade de Justiça” da “Assistência Judiciária Gratuita”. Logo, a gratuidade de justiça está elencada no caput do artigo 98 do CPC<sup>16</sup>, onde este instituto assegura à pessoa natural ou jurídica, brasileira ou estrangeira, com insuficiência de recursos para arcar com as custas, despesas processuais e honorários advocatícios. Vejamos:

Art. 98. A pessoa natural ou jurídica, brasileira ou estrangeira, com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios tem direito à gratuidade da justiça, na forma da lei.

---

<sup>15</sup> PRADO, Lucas Ribeiro. **Retirada de Direitos. Reforma Trabalhista: um tiro pela culatra. Le monde Diplomatique Brasil.** Mai. 2017. Disponível em: <<http://diplomatique.org.br/reforma-trabalhista-um-tiro-pela-culatra/>> Acesso em 17 jul. 2017.

<sup>16</sup> BRASIL. Decreto-lei nº 13.105 de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)> Acesso em 17 jul. 2017.

Já a Assistência Judiciária Gratuita, de acordo com o art. 14, caput, e seu §1º, da lei 5.584/70<sup>17</sup> é a assistência prestada pelo Sindicato da categoria profissional que o trabalhador pertence, *in verbis*:

Art. 14. Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador.

§ 1º A assistência é devida a todo aquele que perceber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ficando assegurado igual benefício ao trabalhador de maior salário, uma vez provado que sua situação econômica não lhe permite demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

Já diferenciados tais assuntos, observa-se claramente que o pedido de assistência judiciária refere-se a assistência que os sindicatos deveriam prestar para os trabalhadores de suas classes e de tal forma, representa-las em juízo, já que tal parte trabalhadora não conseguiria demandar a ação com um advogado particular, trazendo, contudo, prejuízos para seu sustento.

E, já de tal forma, para a concessão da gratuidade de justiça, nos casos de pessoa física, presume-se a veracidade da alegação de quando não há tais recursos financeiros para arcar com todas as despesas de um processo, já a pessoa jurídica, necessita comprovar os fatos, de acordo com o art. 99, §3º do CPC. Onde assim, serão concedidos ou não, em relação a alguma ou a todas as despesas dos atos processuais.

Vejamos também o que o art. 790, caput, §§ 1º e 3º, da CLT que trata sobre o tema da gratuidade de justiça:

Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§ 1º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

[...]

§ 3º 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 ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

---

<sup>17</sup> BRASIL. Decreto-lei nº 5.584 de 26 de junho de 1970. **Assistência Judiciária na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5584.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5584.htm)> Acesso em 20 jul. 2017.

Cintra, Grinover e Dinamarco<sup>18</sup>, dissertam acerca da assistência judiciária, vejamos:

Tal é a importância da função do advogado no processo, que a concessão de assistência judiciária aos necessitados foi erigida em garantia constitucional (Const., art. 5º, inc. LXXIV). **A assistência judiciária faz parte do conceito mais amplo da assistência jurídica, hoje contemplada no texto constitucional.** Para efetividade da garantia, a Constituição instituiu também a Defensoria Pública como “instituição essencial à função jurisdicional” (art. 134 – supra, n. 130). E constituiu infração disciplinar do advogado, segundo o Estatuto da Advocacia, “recusar-se a prestar, sem justo motivo, assistência judiciária, quando nomeado em virtude de impossibilidade da Defensoria Pública” (art. 34, inc. XII). (Grifo nosso)

Vejamos o que diz o inciso LXXIV, do art. 5º da Constituição Federal Brasileira de 1988, *in verbis*:

LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;

Portanto, como visto que a assistência jurídica é constitucionalmente assegurada e gratuita, o processo do trabalho concede essa assistência através dos sindicatos e não de defensoria pública, e também, através das chamadas atermações, porém, neste caso, os advogados serão nomeados pelo juiz quando a parte requerer ou, quando for o caso de impossibilidade da atuação do jus postulandi se o motivo que a levou procurar a assistência jurisdicional for de natureza grave.

---

<sup>18</sup> CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2012. p. 330 e 331.

### 3 FORMAS DE RESOLUÇÃO

Este terceiro capítulo da monografia tem o objetivo apresentar as alternativas para o jus postulandi, de forma com que possa ingressar na Justiça do Trabalho sem que se torne alvo de improcedência de ação pelo motivo de sua hipossuficiência e de seu mínimo saber jurídico, quando é o caso. Além disso, a intenção é expor a importância crucial do advogado e expor o que o sindicato, com a Reforma Trabalhista, pode porventura auxiliar.

Fica claro dizer que estes tipos de conflitos lesam, por muitas vezes, o empregado ao resolver postular em causa própria, como já fora explicado nos capítulos anteriores acerca da capacidade postulatória. Vez que, esta capacidade postulatória é de fácil confusão com o instituto do Jus Postulandi.

#### 3.1 Alternativas para o *Jus Postulandi*

Não há muitas alternativas para o Jus Postulandi quando se diz respeito ao ingresso à Justiça do Trabalho, já que o sistema não os leva a essa disposição. Porém, para aplicar-se as resoluções, precisamos de alternativas e, como as alternativas são escassas, se faz necessário saber se a aplicabilidade da pretensão da ação.

Acolher o Jus Postulandi e dizer com convicção que essa parte desassistida não terá prejuízos é tratar o tema com hipocrisia e desatenção. O trabalhador, considerado hipossuficiente, se torna desqualificado de orientações relacionadas a prazo, a recursos e da defesa de seus direitos fundamentais. Dentro do sistema, a secretaria da Vara do Trabalho faz esse papel de auxiliar quando existem dúvidas pela parte reclamante, com a devida cautela de tentar não influenciar no processo, que por muitas das vezes, cumpre atos necessários.

Outra alternativa, que o Estado ainda não aplicou, é a criação da Defensoria Pública Trabalhista, para aproximar os cidadãos hipossuficientes aos advogados, como acontece na Justiça Comum. A partir deste momento, as soluções que até então parecem utopia para o empregado, depois de apresentadas, podem se concretizar e fazer melhorar o acesso à Justiça.



### 3.2 A Importância do Advogado

O advogado é indispensável e de suma importância para o bom andamento dos processos, além de atuar de forma igualitária quanto ao entendimento jurídico das partes, tanto é que a própria Constituição Federal Brasileira de 1988, em seu artigo 133 diz acerca disto, vejamos:

Art. 133. O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei.

Cintra, Grinover e Dinamarco<sup>19</sup> doutrinam que o advogado é essencial pois há a existência da garantia constitucional para que exista ampla discussão da causa e de tal forma, com segurança, já que os advogados são os profissionais preparados para colaborar com a finalidade do processo, vejamos:

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. (Grifo nosso)

Eis por que a Constituição declara que “o advogado é indispensável à administração da justiça” (art. 133 – v. tb. Est. Advoc., art. 2º, e *supra*, n. 129). É por isso também que, como está na lei, apesar de ser privada a sua atividade profissional, é *serviço público o que ele presta* (art. 2º, § 1º, cit.) – como função essencial à justiça e ao lado do Ministério Público e dos membros das defensorias e representações judiciais dos órgãos públicos (Const., arts. 127 ss.).

O advogado é de tal importância para o bom andamento do processo, que também podemos observar na lei nº 8.906<sup>20</sup>, de 04 de julho de 1994, que dispõe acerca do Estatuto da Advocacia, onde se fala que atuação do advogado é indispensável, *in verbis*:

<sup>19</sup> CINTRA, Antonio Carlos de Araujo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 28. ed. São Paulo: Ed. Malheiros, 2012. p. 329 e 330.

<sup>20</sup> BRASIL. Lei nº 8.906 de 04 de julho de 1994. **Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8906.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8906.htm)> Acesso em 24 jul. 2017.

Art. 2º O advogado é indispensável à administração da justiça.  
§ 1º No seu ministério privado, o advogado presta serviço público e exerce função social.  
§ 2º No processo judicial, o advogado contribui, na postulação de decisão favorável ao seu constituinte, ao convencimento do julgador, e seus atos constituem múnus público.  
§ 3º No exercício da profissão, o advogado é inviolável por seus atos e manifestações, nos limites desta lei.

Para Mascaro Nascimento<sup>21</sup>, “o processo é uma unidade complexa de caráter técnico e de difícil domínio”, além disso, vejamos as demais definições deste doutrinador:

O seu trato é reservado, via de regra, a profissionais que tenham conhecimentos especializados e estejam em condições de praticar os atos múltiplos que ocorrem durante o seu desenvolvimento.  
A redação de petições, a inquirição de testemunhas, a elaboração de defesas, o despacho com o juiz, o modo de colocação dos problemas exigem pessoa habilitada, sem o que muitas seriam as dificuldades de advir, perturbando o seu normal andamento.

Ainda, para o doutrinador Nascimento<sup>22</sup>, existem princípios forenses que ditam a importância do advogado na atuação do processo, vejamos:

A presença, ao lado da parte, de um patrocinador desapassionado e sereno que, examinando o caso com a distanciada objetividade do estudioso independente e sem a perturbação de rancores pessoais, está em condições de selecionar com calma e ponderação os argumentos mais eficazes à finalidade proposta, garante à parte uma defesa mais razoável a própria e, portanto, mais persuasiva e eficaz que a que poderia ela mesma fazer. [...]  
Se, em uma sociedade primitiva, onde todo o direito se resume em umas poucas e simples práticas consuetudinárias, cada membro pudesse encontrar-se em condições de defender-se por si em juízo sem necessidade de uma preparação profissional especial, o incremento da legislação escrita, que fatalmente se desenvolve e se complica com o progresso da civilização, requer para sua interpretação e aplicação de um tecnicismo cada vez mais refinado.

Nascimento<sup>23</sup> ainda doutrina acerca da indispensabilidade do advogado à administração da justiça, onde que através de sua capacidade técnica, poderá traduzir todo o litígio decorrente do processo judicial, além da comunicação direta com o juiz. Assim, o processo seria solucionado de forma mais eficaz, segundo o ordenamento jurídico, vejamos:

---

<sup>21</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 28º ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 521.

<sup>22</sup>.Idem, p. 522

<sup>23</sup>.Idem, p. 527

O advogado é indispensável à administração da justiça, princípio cuja amplitude pode levar à exigibilidade da sua participação em todos os processos judiciais, independentemente da natureza e expressão econômica das causas.

O ideal está na ampliação da defensoria pública, de modo a torna-la em condições de prestar assistência judiciária aqueles que dela venham a necessitar, atuando diretamente perante a Justiça do Trabalho, com equipes de plantão para desempenhar as funções cumpridas pelos funcionários da Justiça do Trabalho encarregados de dar atendimento às reclamações apresentadas diretamente pelos trabalhadores e encaminhá-las segundo o devido processo legal.

É claro dizer que a extinção do princípio do jus postulandi traria conflitos sociais, porém, Nascimento<sup>24</sup> explica da seguinte maneira:

A simplificação das formas de solução dos conflitos de pessoas hipossuficientes numa sociedade de massas, de que é um exemplo a bem-sucedida experiência dos juizados especiais, exige a adoção de mecanismos ágeis e eficazes, sendo o jus postulandi uma das suas formas.

Por fim, considerando as funções essenciais e indispensáveis do advogado, suas naturezas constitucionais, entende-se que existe uma necessidade de caráter urgente para um implemento de acesso à justiça democratizado e que condiz com as realidades sociais e políticas que o país vive atualmente. Ou seja, com um Estado que proporcionasse para todo e qualquer cidadão, principalmente aquele hipossuficiente e de pouco conhecimento básico, o acesso eficaz à Justiça, através de advogados patrocinado pelo próprio Estado, senão, será preciso que este Estado justifique o porquê subsidiar apenas a Justiça Comum com a Defensoria Pública e não a Justiça do Trabalho.

### 3.3 A Importância do Sindicato

Inicialmente, para Martinez<sup>25</sup>, o conceito e a identificação do direito sindical e coletivo do trabalho nada mais é que:

O segmento do ramo laboral que regula, mediante específicos princípios e regras, a organização, a atuação e a tutela das entidades coletivas trabalhistas com o objetivo de disciplinar suas inter-relações e de, finalisticamente, empreender a melhoria nas condições de trabalho e de produção.

---

<sup>24</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 28<sup>o</sup> ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 527.

<sup>25</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7<sup>a</sup> ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 819.

O doutrinador Martinez<sup>26</sup> também conceitua a definição e a natureza jurídica de sindicato como sendo:

Sindicatos são associações autônomas, constituídas em caráter permanente e sem fins lucrativos, criadas com o objetivo de promover o estudo, a defesa e coordenação dos interesses econômicos e profissionais daqueles que exerçam a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. Como qualquer associação, os sindicatos tem a natureza jurídica de **peças jurídicas de direito privado** (vide o art. 44, I, do Código Civil), e são assim formados a partir da inscrição de seu ato constitutivo num Cartório de Registro Civil, e posteriormente, no Ministério do Trabalho e Emprego, segundo o procedimento previsto na Portaria TEM n. 186, de 10 de abril de 2008.

Bezerra Leite<sup>27</sup> - que não conceitua diretamente o papel do sindicato -, mas em sua doutrina, diz que existem várias formulações sobre o tema, vejamos:

[...] Para uns, é toda instituição ou associação, via de regra de caráter profissional, cujo objeto repousa na defesa dos interesses comuns de uma classe ou de um grupo de pessoas. Outros advogam que o sindicato é uma associação profissional, reconhecida pelo Estado e investida nas prerrogativas e obrigações legais, como representante legal de uma categoria.

Ainda dentro da doutrina de Bezerra Leite referenciado no parágrafo anterior, podemos encontrar onde ele faz referência de Amauri Mascaro Nascimento<sup>28</sup>, dizendo que sindicato “é uma organização social constituída para, segundo um princípio da autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre grupos sociais”.

Para tanto, se faz necessário ainda voltar a observar a doutrina de Bezerra Leite<sup>29</sup>:

O Brasil adota, como regra, o sindicalismo por categorias econômicas e profissionais, admitindo, excepcionalmente, o sindicato por profissão, também chamada de sindicato representativo de categoria profissional diferenciada [...].

Vejamos o que diz o artigo 511, §3º, da CLT, que trata sobre o tema:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como

---

<sup>26</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 854.

<sup>27</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2017, p. 712, 713.

<sup>28</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 3ª ed. – São Paulo: LTr, 2003, p. 602

<sup>29</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2017, p. 717.

empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

Porém, vejamos também o que fala Bezerra Leite<sup>30</sup>, onde faz-se a observação acerca do art. 8º da Constituição Federal de 1988, que não preceitua a respeito de sindicato patronal, vejamos:

*De lege lata*, não há falar em sindicato por empresa no nosso país, na medida em que o enquadramento sindical elaborado pelo Estado foi mantido, embora passível de sofrer modificações em virtude do princípio da liberdade de constituição de sindicatos previsto no art. 8º da Carta Suprema.

O inciso III do art. 8º da Constituição Federal de 1988, atribuiu ao Sindicato a função de defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, em questões judiciais ou administrativas, vejamos *in verbis*:

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

O Sindicato tem uma função representativa muito importante para os trabalhadores em geral, visto que atua extrajudicialmente e judicialmente. Vejamos o que Martinez<sup>31</sup> doutrina acerca disto:

Entende-se por **atuação extrajudicial** o desempenho da entidade sindical no campo das relações jurídicas não processuais. Nesse âmbito estão contidas as atuações perante autoridades administrativas, em diálogo com a categoria adversária e em face da sociedade como um todo. Por outro lado, entende-se por **atuação judicial** o desempenho da entidade sindical no campo das relações jurídicas processuais. Nesse âmbito estão contidas as representações perante as autoridades judiciárias, no curso de processos em que a categoria tenha algum interesse.

“A substituição processual é uma forma de agir em demandas judiciais por meio da qual um sujeito, devidamente autorizado por lei, atua em nome próprio, mas na defesa de um direito alheio”, é o que conceitua Luciano Martinez<sup>32</sup> acerca da substituição processual, onde o sindicato tem a legitimidade de atuar no processo.

---

<sup>30</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2017, p. 717.

<sup>31</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 867.

<sup>32</sup> Idem, p. 868.

Apesar de já mencionado no segundo capítulo deste trabalho, é primordial se fazer lembrar a respeito da assistência judiciária no âmbito trabalhista quanto ao sindicato. Martinez<sup>33</sup> doutrina sobre o tema da seguinte maneira, vejamos:

A manutenção de serviços de assistência judiciária era um dever jurídico das entidades sindicais apenas *para com seus associados* (veja-se o art. 514, *b*, da CLT). Esse dever foi ampliado pela Lei n. 5.584/70, que, no art. 14, previu que a assistência judiciária constante da Lei n. 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, além de ser prestada para com os seus associados, seria prestada pela entidade sindical profissional *em favor de qualquer trabalhador*, que percebesse o salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal. Assegurou-se, porém, benefício ao trabalhador de maior salário que provasse que sua situação econômica não lhe permitiria demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou familiar.

Para Nascimento<sup>34</sup>, o sindicato tem um papel específico, vejamos:

Aos sindicatos cabe o duplo papel. Ampliar o atendimento judiciário gratuito aos necessitados membros da categoria que representa, prestando-lhes, por meio do seu corpo de advogados, a assistência de que necessitem para o acompanhamento dos processos judiciais. Colaborar para que a composição dos conflitos trabalhistas se faça também extrajudicialmente. [...]

O Sindicato, ainda, jamais deixará de ser necessariamente importante ao trabalhador, apesar de ser um tema extremamente polêmico. Com a Reforma Trabalhista, onde, os trabalhadores serão desobrigados a contribuir anualmente, descontados em folha, para os Sindicatos de suas categorias, conforme a lei 13.467/2017, de 13 de julho de 2017<sup>35</sup>, onde alterou o artigo 579, da CLT, dando-lhe a seguinte redação:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Para Martinez<sup>36</sup>, a “contribuição sindical é um suporte financeiro compulsório, de caráter parafiscal [...] e é imposto a todos os trabalhadores e empregadores pelo

<sup>33</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 870.

<sup>34</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 28º ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 528.

<sup>35</sup> BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)> Acesso em 06 ago. 2017.

<sup>36</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 875 e 879.

simples fato de integrarem a categoria profissional”. Já a contribuição assistencial é “um suporte financeiro de caráter obrigacional, previsto em convenção coletiva, acordo coletivo ou sentença normativa, exigível unicamente dos associados da sua categoria”. O art. 513, e, da CLT discorre da fonte normativa, vejamos:

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Por fim, vejamos a OJ 17, SDC/TST<sup>37</sup> onde diz sobre a taxa assistencial (desconto assistencial ou taxa de fortalecimento sindical):

**17. CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS. (mantida) - DEJT divulgado em 25.08.2014**

As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

Ou seja, pode-se demonstrar claramente que a atuação do sindicato é amparada legalmente para que seja efetuada de forma capacitada a defesa dos direitos de seus associados ou daqueles que integram a categoria profissional. Desta forma, quando aplicada às categorias onde os profissionais atuantes não tem um determinado grau de estudo e são hipossuficientes, o sindicato tem força suficiente para lutar pelos direitos dos trabalhadores perante a justiça, não deixando, assim, que os trabalhadores fiquem à mercê de uma provável sentença desfavorável num processo judicial.

---

<sup>37</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Jurisprudências e OJs. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDC/n\\_bol\\_01.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html)> Acesso em 15 jun. 2017.

## CONCLUSÃO

A aplicação do *Jus Postulandi* no Processo do Trabalho está concentrada especificamente, nesta monografia, para entendermos melhor o conceito, onde foi percorrido de acordo com estudos da sua própria história, do seu surgimento, também do que a doutrina exemplifica e dentro do que a legislação traz, aplicando-se uma metodologia de maneira específica na questão. Além disso, é importante e necessário compreender que o *Jus Postulandi* é um instituto aplicado nas secretarias das Varas da Justiça do Trabalho, através de redução a termo por um servidor.

Entretanto, os princípios mencionados no decorrer do texto monográfico puderam nos traduzir as questões igualitárias, bem como, as questões de proteção ao trabalhador, que, no caso do *Jus Postulandi*, é a que mais utiliza tal instituto, visto sua hipossuficiência.

Não obstante, também foram apresentadas alternativas para que este *Jus Postulandi* não se torne altamente vulnerável ao Processo e também é aplicada uma prejudicial a esta parte desamparada, visto que o conhecimento escolar e/ou jurídico deste trabalhador, em diversos casos reais, não é o adequado para a manutenção das lides processuais, onde exige-se a participação de pessoa com capacitação para tais atos, como a assistência de um advogado ou então do sindicato de classe do trabalhador ou da empresa.

Inexiste Defensoria Pública do Trabalho, onde poderíamos aplicar também, além do advogado e do sindicato citados no parágrafo anterior, uma das hipóteses para a alternativa da melhoria dos processos. Através disto, objetivava-se buscar uma solução que atendesse a demanda do judiciário trabalhista.

Conclui-se, portanto, que existem sim alternativas para que o *Jus Postulandi* caia em desuso parcialmente, referindo-se às ações de maior complexidade, onde é exigido auxílio de advogado e até mesmo do sindicato, e se houvesse, a Defensoria Pública do Trabalho, para que o processo possa seguir seu curso de maneira segura. Porém, contrário disso, é claro ver que o *Jus Postulandi* não pode ser extinto, já que também existem processos que não demandam conhecimentos jurídicos específicos de quem ingressa com a ação.



## REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-lei nº 5.584 de 26 de junho de 1970. **Assistência Judiciária na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5584.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5584.htm)> Acesso em 20 jul. 2017.

BRASIL. Decreto-lei nº 13.105 de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)> Acesso em 17 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 8.906 de 04 de julho de 1994. **Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8906.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8906.htm)> Acesso em 24 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)> Acesso em 06 ago. 2017.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2012. p. 329 e 330.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2012. p. 330 e 331.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 78.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2017, p. 712, 713.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2017, p. 717.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 15ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2017, p. 530.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 15ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2017, p. 531

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2016, p. 108 e 109.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2016, p. 109.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 819.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 854.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 867.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 868.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 870.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 875 e 879.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 3ª ed. – São Paulo: LTr, 2003, p. 602

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 28º ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 521.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 28º ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 522.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 28º ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 527.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 28º ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 528.

PRADO, Lucas Ribeiro. **Retirada de Direitos. Reforma Trabalhista: um tiro pela culatra. Le monde Diplomatique Brasil**. Mai. 2017. Disponível em: <<http://diplomatique.org.br/reforma-trabalhista-um-tiro-pela-culatra/>> Acesso em 17 jul. 2017.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 6 ed. – São Paulo: LTr, 2013, p. 93.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 6ª ed. – São Paulo: LTr, 2013, p. 309.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 6ª ed. – São Paulo: LTr, 2013, p. 310.

TARTUCE, Fernanda. **Reflexões sobre a atuação de litigantes vulneráveis sem advogado nos Juizados Especiais Cíveis**. Disponível em: <

<http://www.fernandatartuce.com.br/wp-content/uploads/2016/07/Vulnerabilidade-de-litigantes-sem-advogado-nos-Juizados.pdf>> Acesso em 17 jul. 2017

TEIXEIRA Filho, Manoel Antônio. **Curso de direito processual do trabalho**. Vol. 1. São Paulo: LTr, 2009, p. 94

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Jurisprudências e OJs**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDC/n\\_bol\\_01.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html)> Acesso em 15 jun. 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 425 TST**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-425](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-425)> Acesso em 15 jun. 2017.