

**FAMIG – FACULDADE MINAS GERAIS
LINCOLN DOS SANTOS BASÍLIO
RODRIGO FERNANDES DA SILVA**

**A IMPROFICIÊNCIA DO JUS POSTULANDI NO ÂMBITO TRABALHISTA
QUANTO AO EFETIVO ACESSO À JUSTIÇA**

**Belo Horizonte
2020**

LINCOLN DOS SANTOS BASÍLIO
RODRIGO FERNANDES DA SILVA

**A IMPROFICIÊNCIA DO JUS POSTULANDI NO ÂMBITO TRABALHISTA
QUANTO AO EFETIVO ACESSO À JUSTIÇA**

Monografia apresentada a Famig – Faculdade
Minas Gerais, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito

Orientadora: Roberta Salvático Vaz de Mello

Belo Horizonte

2020

LINCOLN DOS SANTOS BASÍLIO

RODRIGO FERNANDES DA SILVA

**A IMPROFICIÊNCIA DO JUS POSTULANDI NO ÂMBITO TRABALHISTA
QUANTO AO EFETIVO ACESSO À JUSTIÇA**

Monografia apresentada a Famig – Faculdade
Minas Gerais, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito

BANCA EXAMINADORA

Professora Roberta Salvático Vaz de Mello

Orientadora Famig

Prof. Ms. (Nome)

Membro (Instituição de origem)

Prof. Ms. (Nome)

Membro (Instituição de origem)

Belo Horizonte, 25 de novembro de 2020

RESUMO

Esta Monografia teve o condão de apresentar uma perspectiva crítica quanto a prática e manutenção do instituto do jus postulandi na justiça do trabalho, buscando compreender o contexto histórico em que se fez coerente sua implementação, até a apresentação argumentativa de ineficácia dos ideais deste instituto frente as transformações sociais e o atual modelo de justiça do trabalho. Foi realizado um estudo histórico para contextualização de implementação deste instituto, assim como a intenção legislativa ao permitir sua manutenção, bem como foco central, a abrangente análise quanto ao seu efetivo alcance de promoção do acesso à justiça. Ademais, apresenta-se o ideal necessário ao acesso da justiça e o efetivo exercício jurisdicional por intermédio de profissionais capacitados, oferecendo não só o acesso, mas também o efetivo gozo dos direitos garantidos aos cidadãos de forma organizada, segura e disponível, assim como preconizado na Carta Magna de 1988. Dessa forma, adequa-se o cenário jurídico e legislativo ao contexto social atual, sem que seja abandonado os princípios e fundamentos que foram e continuam sendo essenciais a formação da justiça do trabalho.

Palavras-chave: Jus postulandi, protecionismo, capacidade postulatória, eficácia, acesso, princípios

ABSTRACT

This Monograph was able to present a critical perspective regarding the practice and maintenance of the jus postulandi institute in labor justice, seeking to understand the historical context in which its implementation was coherent, until the argumentative presentation of the ineffectiveness of the ideals of this institute in the face of social transformations and the current model of labor justice. A historical study was carried out to contextualize the implementation of this institute, as well as the legislative intention to allow its maintenance, as well as a central focus, the comprehensive analysis as to its effective scope to promote access to justice. In addition, it presents the ideal necessary for access to justice and the effective jurisdictional exercise through trained professionals, offering not only access, but also the effective enjoyment of the rights guaranteed to citizens in an organized, safe and available manner, as recommended in the 1988 Magna Carta. Thus, the legal and legislative scenario is adapted to the current social context, without abandoning the principles and foundations that were and continue to be essential in the formation of labor justice.

Keyword: Jus postulandi, protectionism, postulatory capacity, effectiveness, access, principles

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 6 |
| 2. A FORMAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO E O JUS POSTULANDI | 8 |
| 2.1 O Direito do Trabalho no Brasil | 8 |
| 2.2 Contexto histórico e Evolução do Direito do Trabalho no Brasil | 10 |
| 2.3 O Conceito de Jus Postulandi..... | 13 |
| 2.4 A Origem do Jus Postulandi no Direito Brasileiro | 14 |
| 3. A CAPACIDADE POSTULATÓRIA NO ÂMBITO TRABALHISTA | 15 |
| 3.1 Dos Princípios que Compreendem o Jus Postulandi | 15 |
| 3.2 A Manutenção e Exercício do Jus Postulandi no Âmbito Trabalhista .. | 16 |
| 4. O JUS POSTULANDI E AS NORMAS VIGENTES | 18 |
| 4.1 O conflito entre os princípios constitucionais e o exercício do Jus | 18 |
| Postulandi..... | 18 |
| 4.2 A ótica doutrinária e jurisprudencial | 19 |
| 5. A INVIABILIDADE DO JUS POSTULANDI NO ÂMBITO TRABALHISTA | 21 |
| 5.1 A desigualdade e a insegurança jurídica | 21 |
| 5.2 A essencialidade da atuação do advogado | 22 |
| 6. DA PRESCINDIBILIDADE DO JUS POSTULANDI NO ÂMBITO TRABALHISTA..... | 25 |
| 6.2 Princípio da Assistência Jurídica Integral e Gratuita..... | 26 |
| 6.3 As Defensorias Públicas | 27 |
| 7. CONCLUSÃO..... | 29 |
| REFERÊNCIAS..... | 31 |

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por objetivo a demonstração e análise de um dos institutos processuais mais antigos da sociedade, a saber, o Jus Postulandi na esfera trabalhista e seu contexto de implementação, aplicação e desenvolvimento, bem como sua ineficácia frente ao modelo atual da Justiça do Trabalho.

Com intuito de promover uma análise completa e contextualizada, apresenta-se no capítulo 1 o cenário histórico em que se enquadra a prática deste instituto e sua legítima “justificativa” de implementação. Perpassando a história de formação da sociedade internacional e contextualizando com a formação do Direito do trabalho no Brasil, apresenta-se grandes marcos históricos, que permitem a formação cronológica das ideias que se apresentam.

O jus postulandi compreendido como uma exceção a capacidade postulatória, que originalmente é restrita a advogados legalmente reconhecidos pela OAB (Ordem dos Advogados do Brasil), é fundamentado pelo ideal de pleno acesso à justiça, em consonância com os princípios estabelecidos na Constituição Federal do país.

No sentido de promover um acesso justo e possível a todas as classes sociais, o jus postulandi surge como uma solução factível. No entanto, as transformações sociais e jurídicas que aconteceram ao longo do tempo, traz à tona uma nova discussão quanto a efetividade deste instituto e sua viabilidade de manutenção frente ao atual modelo de justiça trabalhista.

No capítulo 2, a problemática central reside exatamente nessa discussão, no sentido de extinção do instituto, que hoje já não é tão bem visto, uma vez que fomenta a sensação prejudicial ao sujeito que deste se vale para acessar a justiça e discutir suas demandas.

Assim como no capítulo 3, as incoerências jurídicas apresentadas demonstram a necessidade de se discutir o tema, que abrange não só o contexto trabalhista, mas ainda mais os conteúdos constitucionais e sociais. O olhar legislativo, jurisprudencial e doutrinário face ao tema.

Neste sentido, a análise central do trabalho recai sobre uma argumentação lógica e fundamentada quanto a inviabilidade do exercício do jus postulandi na seara

trabalhista a partir do capítulo 4, em que se demonstra a desigualdade entre as partes e a insegurança jurídica trazida por este. Além disso, destaca-se a exigibilidade de atuação técnica conforme previsto no estatuto da OAB e na Constituição Federal de 1988.

Ainda assim, faz-se apresentação dos princípios constitucionais no entorno do tema, como os do acesso à justiça e assistência jurídica integral e gratuita, no capítulo 5. A dispensabilidade do jus postulandi e as alternativas capazes de promover o verdadeiro ideal protecionista da justiça do trabalho, como as defensorias públicas e projetos sociais de atendimentos jurídicos.

Por fim, diante de todo argumentado, demonstra-se a conclusão voltada a extinção do instituto do jus postulandi e a necessidade de implementações por parte do Estado para amparar de forma efetiva os sujeitos de direito que necessitam do auxílio jurídico técnico para acessar a justiça.

2. A FORMAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO E O JUS POSTULANDI

Para contextualizar a tratativa a que se destina o tema, deve-se compreender de maneira organizada e cronológica os cenários de formação, desenvolvimento e evolução do direito e da justiça do trabalho no Brasil e no mundo. As transformações e revoluções sociais que aconteceram ao longo da história, são marcos extremamente importantes que sustentam todo o caminho percorrido até aqui.

Dos tempos de escravidão, ao ideal protecionista revolucionário e a era digital, o direito do trabalho esteve presente e dinamicamente buscou o ideal necessário para resolução dos conflitos advindos das relações sociais e, principalmente do trabalho. Neste sentido, a adoção e prática de institutos principiológicos voltados a igualdade e liberdade entre sujeitos, sempre esteve na pauta de implementação da matéria trabalhista, que por herança trouxe para o Brasil toda bagagem de garantias legais e princípios, em busca deste equilíbrio.

2.1 O Direito do Trabalho no Brasil

Historicamente, a legislação trabalhista brasileira é norteada por uma gama de princípios que embasam a criação, interpretação e aplicação da matéria. Além disso, manifestações sociais nacionais e internacionais influenciaram de forma agressiva para que fosse enraizado e cada vez mais praticado o protecionismo, que tem por objetivo igualar juridicamente empregado e empregador, em função da hipossuficiência ostentada pelo empregado. Este ideal está fundamentalmente ligado às condições de trabalho, salários e a valoração do papel do empregado que ocorreu na época da revolução industrial, época, em que de fato ocorreram abusos de poder por parte dos empregadores. (CAVASSANI, 2015)

Neste sentido, Almeida (2012), citado por Cavassani (2015) afirma:

Símbolo e Filho da Revolução Industrial, o direito do trabalho surgiu como uma resposta às péssimas condições de labor e aos níveis críticos de polaridade rentável dos grandes industriais, em face da miséria crescente e aterradora dos trabalhadores. O ideal liberal de igualdade entre o obreiro e o industrial foi a principal causa e justificativa para o abandono governamental, naquela época, aos trabalhadores. (ALMEIDA, 2012, p. 28).

Diz-se o direito do trabalho concebido em detrimento do trabalhador, uma vez que se percebe a inspiração legislativa em prioritariamente buscar o equilíbrio da relação de

trabalho, por meio de ferramentas que visam beneficiar o empregado, que neste contexto, é considerado como a parte mais vulnerável da relação. (SOUSA, 2016)

Mas essa intenção legislativa não é em vão, a história nem sempre foi tão simples. O Brasil passou por adaptações, períodos de concessões e supressões de direitos sociais, como ainda passa por reformas e constantes transformações na busca pelo ponto de equilíbrio ideal. Podemos enxergar uma macrodivisão em três períodos para entendimento do processo de construção do que hoje é estabelecido como legislação específica trabalhista. (JÚNIOR, 2015)

O primeiro está contido no período entre a independência e a abolição da escravatura. Período que hoje é visto como “sombrio”, dado as condições em que ocorreram fatos abusivos e a inexistência da relação de trabalho propriamente dita, entre empregado e empregador. A mão de obra era escrava, e estes eram considerados objetos, sem qualquer possibilidade de direitos e liberdade. Eram seres “coisificados”, segundo Júnior (2015), que pela atual legislação seriam considerados bens móveis, semoventes e disponíveis. Esse cenário começou a ter resquícios de transformações com a massiva chegada de imigrantes europeus que vieram trabalhar no café brasileiro.

O segundo está entre a abolição da escravatura e 1930. Um período de adaptação social marcante, em que os escravos foram livres, mas não tinham a oportunidade de labor para sustento próprio, passando a condição de vassallos. Apesar das influências imigrantes, este período foi marcado por manifestações esparsas e desconexas, sem tantos efeitos positivos, mas já com resquícios das aspirações europeias trazidas para o Brasil, que posteriormente demonstrou sua força na luta e conquistas por direitos. (DA SILVA, 2018)

O último vai de 1930 até os dias atuais, marcado pela intervenção maciça do Estado para tutelar com maior vigor esse tipo de relação e atuar com o papel primordial de intermediador. Neste cenário é que se enquadra o contexto de intervenção e protecionismo, com a adoção de ferramentas capazes de promover a igualdade e proporcionar o retorno esperado pelas crescentes reivindicações de empregadores e empregados (JÚNIOR, 2015)

Diante disso, é extremamente importante a contextualização histórica, para que seja reconhecida a legítima intenção legislativa, bem como a aplicação do princípio

protecionista e seus institutos coerentes a cada um destes períodos. Partindo deste ponto, disponibiliza-se argumentos fatídicos e teóricos para a discussão quanto a manutenção de tais institutos, quando comparado a sua gênese de implementação.

2.2 Contexto histórico e Evolução do Direito do Trabalho no Brasil

O direito do trabalho tem sua gênese ligada às transformações técnicas, sociais e econômicas que surgiram com a sociedade industrial, nos séculos XVIII e XIX na Inglaterra e, posteriormente, se espalhou por toda Europa e Estados Unidos. Esse movimento ficou conhecido como Revolução Industrial e inspirou mundo a fora a lapidação de direitos e estruturas trabalhistas que perduram até os dias de hoje (DA SILVA, 2018)

No Brasil, o marco histórico que identifica os primeiros sinais de desenvolvimento neste cenário é a abolição da escravatura em 1888. Assim preceitua Maurício Godinho Delgado (2010), citado por Júnior (2015):

[...]ela pode ser tomada com marco inicial da 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 da utilização da força de trabalho: a relação empregatícia. (DELGADO, 2010, p.16).

Mas ainda a época, a sensação de liberdade era incompleta, pois haviam problemas de estruturação e oportunidades para os recém-libertos, que se viam obrigados a submeter ao regime de servidão feudal, no qual os trabalhadores (cultivadores da terra), estavam ligados hereditariamente a uma terra ou a um senhor. (JUNIOR, 2015)

Já em 1891, houve a promulgação de uma nova constituição e a instituição da nova República no Brasil. Além disso, na Itália, a divulgação da Encíclica – Rerum Novarum pelo Papa Leão XIII preconizava o salário justo. O crescente movimento imigratório que se intensificou no período, contribuiu ainda mais para os avanços seguintes, como os ideais de sindicalização externado pelos italianos. (TUROLLA, 2017).

Em 1916, o Código Civil Brasileiro é promulgado e trata das relações trabalhistas como contrato de locação de mão de obra. Os sujeitos já negociavam a prestação deste serviço, bem como a forma de remuneração. No entanto, ainda se observava

um déficit de aparato legal para nortear as resoluções de conflitos, acarretando abusos e imposições desfavoráveis a parte vulnerável da relação, quer seja, o empregado. Simultaneamente, surge a preocupação quanto às condições de trabalho, principalmente das crianças e das mulheres, que sem regulamentação, exerciam jornadas exaustivas e atividades em ambientes totalmente desfavoráveis. (DA SILVA, 2018)

Em 1919 o Brasil assumiu o compromisso de participar da Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada pelo tratado de Versalhes, que implicava no comprometimento com as normas trabalhistas. Neste período iniciava a atividade legislativa em favor dos operários, como por exemplo a jornada de 08 horas, repouso semanal, salário mínimo, direito de sindicalização, igualdade de salário para trabalho de igual valor, dispensa tratamento especial ao trabalho da mulher e do menor. Ainda em 1919, começa na Europa a constitucionalização do Direito do Trabalho com a Constituição alemã de Weimar. (JÚNIOR, 2015)

Em 1930 Getúlio Vargas assinou alguns decretos que garantiam direitos a classe dos trabalhadores no Brasil, inclusive o Decreto nº 19.443, que criou ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com a finalidade de prestar o amparo necessário ao trabalhador. Para alguns doutrinadores, seria este o marco inicial do Direito do Trabalho no Brasil, ainda que anteriormente houvesse aspirações a possíveis implementações, este seria o mais completo e mais impactante marco histórico. (JÚNIOR, 2015)

Com o discurso populista de garantias, Getúlio Vargas mantém a aprovação de sua administração e em 1934, inclui na constituição os direitos trabalhistas como o salário mínimo, isonomia de salário, jornada máxima de 08 horas diárias, férias remunerada, indenização por dispensa sem justa causa, entre outros. (TUROLLA, 2017)

Em 1943, um dos mais importantes marcos da matéria trabalhista brasileira vem com intuito de padronizar e mapear todo aparato legal existente no território nacional, denominado Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Foram reunidas as leis sobre direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e processo do trabalho. O governo buscava legitimidade para a figura de Getúlio Vargas. Mais do que apenas ser legítimo, Vargas, que acabara de instituir o Estado Novo, buscava personificar a figura de “pai dos pobres”. O país passava por uma fase de desenvolvimento: o

número de trabalhadores aumentava e suas reivindicações também. Por isso em 1946, a promulgação da nova Constituição manteve o ideal que já vinha sendo implementado por Vargas. (TUROLLA, 2017)

Já em 1988, há a promulgação de uma nova constituição, conhecida como “Constituição Cidadã”, com a essência do Estado democrático de Direito, promoveu uma série de modificações, conforme destaca Paula da Silva (2018):

As modificações expressivas foram, entre outras, a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, generalização do regime do fundo de garantia com a conseqüente supressão da estabilidade decenal, criação da indenização prevista para os casos de dispensa arbitrária, aumento de 1/3 da remuneração das férias, ampliação da licença gestante para 120 dias, elevação do adicional de hora extra para o mínimo de 50%, elevação da idade mínima para admissão no emprego para 14 anos, a criação da figura do representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, a inclusão de três estabilidades especiais: a do dirigente sindical, a do dirigente das Comissões Internas de Acidentes e a das empregadas gestantes.

Regulamentando a Constituição de 1988, o Congresso Nacional aprovou a Lei de Greve (Lei nº 7.783/1989), lei sobre política salarial (Lei nº 7.788/1989), a lei sobre o salário mínimo (Lei nº 7.789/1989), lei sobre o FGTS (Lei nº 8.036/1990).” (DA SILVA, 2018, p.30)

Nos anos 2000, algumas alterações se destacaram, como em 2008 com a Lei 11.788, que introduziu inovações nas normas que regem o trabalho do estagiário, como a redução da jornada de trabalho para 6 horas diárias e a concessão de recesso remunerado de um mês após um ano de estágio. Em 2010, a licença maternidade de seis meses passou a ser obrigatória no serviço público e opcional da iniciativa privada. Em 2011, foi aprovada a Lei nº 12.506 que estabelece o prazo de 30 dias para o aviso prévio com o acréscimo de 03 dias por ano trabalhado, podendo chegar ao limite de 90 dias. (DA SILVA, 2018)

Já em 2015, a Lei complementar nº 150, dispõe sobre o contrato de trabalho do empregado doméstico, estendendo garantias que já eram previstas para as demais categorias de trabalhadores. (DA SILVA, 2018)

Em 2017, entra em vigor a tão discutida reforma trabalhista, alterando diversos pontos positivos e negativos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como a questão

de banco de horas, contribuição sindical, convenções e acordos coletivos, demissão sem justa causa, entre outros. (CAETANO, 2017)

Todo o contexto explanado até aqui, demonstra a intensa preocupação do Estado em promover a compensação de forças por parte do empregado, a fim de promover o almejado equilíbrio entre os sujeitos. Para tanto, ao longo da história se valeu de meios objetivos e subjetivos que proporcionam este ideal teórico. Assim, implementou a figura do Jus postulandi, que se manteve até os dias atuais, como uma das ferramentas mais antigas capazes de promover o ideal de acesso à justiça.

2.30 Conceito de Jus Postulandi

O termo Jus Postulandi pode ser definido como uma expressão latina que denota o direito de falar. Conseqüentemente é o direito da parte de estar em juízo, exercendo pessoalmente todos os atos processuais essenciais ao exercício do direito de ação independentemente se representado por advogado (MARTINS, 2009, p.309).

O instituto do Jus Postulandi, dada a razão de sua criação, tem por objetivo proteger a parte hipossuficiente, este que tende a ser majoritariamente o empregado. Sendo assim, a parte poderá litigar de forma mais simples e informal.

No direito processual civil, o Jus Postulandi sob um aspecto geral, salvo as exceções previstas em lei, é cabível apenas aos advogados. Sendo assim, se trata de um pressuposto processual alusivo às partes, uma vez que estas carecem de representação em juízo por advogados (LEITE, 2014, p. 475).

À vista disso, evidencia-se que a capacidade postulatória no âmbito trabalhista, que é atribuída às partes, se faz de uma exceção à regra.

Tal prerrogativa há previsão legal no artigo 791 da CLT in verbis: “Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final”.

A CLT persevera a este entendimento quanto à previsão do jus Postulandi em seu artigo 839, que versa:

A reclamação poderá ser apresentada por:

- a) Pelos empregados e empregadores, pessoalmente, e pelos sindicatos de classe;

b) Por intermédio das Procuradorias Regionais da Justiça do Trabalho.
(BRASIL, 1943)

Logo, tanto aos empregados quanto aos empregadores admite-se a faculdade de optar ou não pela assistência de um advogado para postular junto à Justiça do Trabalho.

2.4 A Origem do Jus Postulandi no Direito Brasileiro

Nos primórdios da Justiça do trabalho a simplicidade de funcionamento e a sua característica administrativa fazia com que a composição de advogado para a representação em causas trabalhistas fosse desnecessária.

Tais acontecimentos se sucederam das condições de opressão nas relações de trabalho, que eram baseadas em empregados subservientes aos empregadores. Estes eventos apenas se modificaram com a chegada da Revolução Industrial, que intensificou o conflito entre classes dada a recusa do Estado em legislar e proteger o empregado e seus interesses (NASCIMENTO, 1992, P. 31).

Dessa forma, abandonou seu aspecto exclusivamente administrativo e conciliador e passou a ter a capacidade de julgar determinados conflitos trabalhistas.

Isto posto, em 2 de maio de 1939 cria-se o decreto nº1.237 baixado pelo Presidente Getúlio Vargas. O artigo 42 deste decreto versa que:

O reclamante e o reclamado deverão comparecer pessoalmente à audiência, sem prejuízo do patrocínio de sindicato ou de advogado, provisionado ou solicitador, inscritos na Ordem dos Advogados. (BRASIL, 1939)

Após, o Decreto Lei nº 6.596 de 1940, que regulamentou e organizou a Justiça do Trabalho, ratificou a capacidade postulatória das partes, em seu artigo 90 que versava: “Os empregados e empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.”

E finalmente, em 1º de maio de 1943 o Decreto Lei nº 5.452 se estabeleceu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que vigora até a atualidade.

3. A CAPACIDADE POSTULATÓRIA NO ÂMBITO TRABALHISTA

Nesse contexto de proteção e igualdade, a inspiração a adoção de princípios e ferramentas capazes de promover os ideais protecionistas foram marcantes a época de implementação da justiça do trabalho no Brasil. Deixando sua característica meramente administrativa para trás e, partindo para um ponto de especialização e resolução de conflitos, uma série de novidades foram promovidas e efetivadas no âmbito trabalhista. Uma delas, tema principal deste trabalho, a figura do jus postulandi, que encontra suas raízes fundamentais ligadas a capacidade do homem de falar.

3.1 Dos Princípios que Compreendem o Jus Postulandi

O princípio da proteção do trabalhador é inerente a todas as normas trabalhistas, tanto do ponto de vista individual quanto coletivo. Dele decorrem princípios como o in dubio pro operário, aplicação da norma mais favorável, entre outros tantos que envolvem a matéria trabalhista, partindo do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. (CAVASSANI,2015)

Resumidamente, o princípio do in dubio pro operário pode ser definido como um “norte” para o julgador que, ao aplicar a lei, ainda em dúvida quanto à interpretação das normas viáveis, deve optar por aquela que seja mais benéfica ao trabalhador, desde que não afronte a vontade do legislador. Sua finalidade é a de proteger a parte mais frágil na relação jurídica, entendida nesse contexto, como o empregado. (ALMEIDA, 2007)

A dignidade da pessoa humana está diretamente ligada a imperiosa necessidade de trabalho, pois, conforme destaca Almeida (2015), a atividade laboral é vista como “a principal forma de valorização do indivíduo”. Assim, o trabalho é visto como um fato social necessário e, por isso, os conflitos advindos dessa relação, jamais poderiam ensejar em abuso ou prejuízo para o sujeito social.

O princípio de proteção visa beneficiar a coletividade trabalhadora. No entanto, não pode ser aplicado de forma absoluta, pois se assim feito, acarretaria desigualdade frente a parte contrária da relação, o empregador. Por isso, a aplicação deste princípio deve ser de maneira flexibilizada, conforme as particularidades do caso concreto. (ANDRADE,2015)

A garantia constitucional do acesso à justiça, também conhecido como princípio da inafastabilidade da jurisdição, revela no artigo 5º, inciso XXXV da Constituição Federal um importantíssimo princípio constitucional, que embasa a funcionalidade de aplicação da figura do jus postulandi. (HODLICH, 2015)

Seguindo essa linha de raciocínio, o jus postulandi foi implementado como uma faculdade das partes. Ou seja, tanto empregado como empregador podem se representar em juízo, sem a obrigatoriedade de um advogado, para discutir as demandas levadas ao judiciário. Um ideal perfeito, que atenderia as aspirações protecionistas, além de promover o acesso universal à justiça. Quem sabe seja essa uma das principais justificativas para a manutenção do Jus postulandi até os dias atuais, mesmo após todas as transformações.

3.2A Manutenção e Exercício do Jus Postulandi no Âmbito Trabalhista

É evidente que o instituto não faz direta distinção quanto a classe que pretende resguardar. Por isso, para alguns doutrinadores esse instituto compreende um importantíssimo princípio trabalhista, dado à razão pela qual fora criado, seja lá qual for à posição ocupada dentro da relação jurídica, assegurando o acesso à justiça de uma maneira mais simples e informal. (HODLICH, 2015)

Neste sentido, Almeida (2012), citado por Hodlich (2015) preceitua:

Embora o propósito do legislador tenha sido o de facilitar ao acesso do trabalhador, economicamente sempre mais fraco que o empregador, ao juízo, o jus Postulandi estende-se também a este último, que pode responder às ações que contra si sejam movidas ou propor as que lhe sejam próprias sem a necessidade da outorga de mandato a advogado. (ALMEIDA, 2012, p. 92)

A grande preocupação legislativa em promover uma resposta efetiva às reivindicações da classe trabalhadora, proporcionou a implementação de muitos princípios e institutos voltados ao ideal protecionista, que ao longo do tempo foram modificados, ou extintos. No entanto, o jus postulandi foi mantido, mesmo após todas as transformações e reformas na seara trabalhista. (DIPE, 2017)

Denota-se, portanto, uma certa pertinência no propósito legislativo ao implementar e manter tal instituto, uma vez que, de forma coerente, cumpria com os requisitos ideais a época. Não se fazia necessário a representação por advogados ou qualquer outro

profissional capacitado, mesmo porque as decisões proferidas pelos órgãos eram passíveis de anulação e as causas eram de baixa complexibilidade. (HODLICH, 2015)

Ocorre que este propósito inicial já não se amolda às características da Justiça do Trabalho atual. Isso porque, em momento posterior à criação do Jus Postulandi, a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário. Ainda assim, a complexibilidade da seara trabalhista que se formou com o passar do tempo, exigia cada vez mais um preparo técnico da parte, para que não fosse prejudicada em função do exercício deste instituto.

Nesta perspectiva, os juristas André Cardoso Vasques e Otávio Augusto Xavier (2001) ressaltam:

Hoje, há um número de categorias profissionais, cada uma com seus dissídios coletivos, acordos coletivos, cada caso possui inúmeras particularidades, os processos trabalhistas tramitam durante anos, há um número enorme de normas, leis, portarias do Ministério do Trabalho, uma jurisprudência não menos vasta e assim por diante. (VASQUES; XAVIER, 2001, p. 55)

O artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho expressa o entendimento de que as partes podem valer-se do jus postulandi para acessar a Justiça do Trabalho sem a obrigatoriedade da assistência de um advogado. Entretanto o Tribunal Superior do Trabalho destacou a importância e a complexibilidade de recursos extraordinários, exigindo um certo preparo e capacidade técnica, ao aprovar a súmula 425, in verbis:

Súmula 425 do TST. O jus postulandi das partes, estabelecido no artigo 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. (TST, 2010, on-line)

Com a edição da referida súmula, ficou o jus postulandi limitado às partes até a interposição de recurso ordinário. Ou seja, as partes podem valer-se do jus postulandi até o Tribunal Regional do Trabalho, somente. Os atos praticados pelas partes, posteriores ao aludido recurso, são considerados nulos, conforme dispõe o artigo 4º do Estatuto da Advocacia e da OAB, Lei nº 8.906. Daí surge o questionamento quanto ao pleno acesso à justiça, que inicialmente fora uma das principais motivações para implementação deste instituto. (MARTINS; ANDRADE, 2017)

4. O JUS POSTULANDI E AS NORMAS VIGENTES

É sabido que a legislação brasileira jamais será capaz de acompanhar as alterações sociais, posto que tais alterações são mais céleres que as modificações legislativas, em virtude de todo o procedimento que deve ser respeitado para modificação de uma norma.

Para alguns doutrinadores não é coerente a vigência de um instituto processual como o Jus Postulandi que notoriamente se apresenta obsoleto, uma vez que o contexto em que ele foi inserido era eminentemente administrativo.

Não obstante, não se deve consentir que as normas que norteiam uma sociedade permaneçam estagnadas, já que o direito se faz da necessidade de desenvolver-se juntamente com a sociedade.

4.1 O conflito entre os princípios constitucionais e o exercício do Jus Postulandi

Os princípios são as disposições fundamentais que emanam sobre as normas. É a compreensão dos princípios que conduz o entendimento das diferentes partes componentes do todo unitário que há no sistema jurídico positivado. (MELO 2009, p. 882-83).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 inseriu os princípios que exercem sua função normativa e atuam como critério de interpretação e integração à legislação brasileira.

Dentre estes princípios, há o princípio da isonomia, com previsão no artigo 5º da Constituição da República que versa:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade[...] (BRASIL, 1988)

Logo, defende a igualdade entre todos, sem nenhuma forma de distinção, e assim assegura a todos diversos direitos, tais como igualdade, liberdade, segurança e à vida.

No entanto, o princípio da isonomia pode ser compreendido como tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, em conformidade com a dimensão de suas igualdades e desigualdades. (WAQUIM, 2005).

Já os princípios da ampla defesa e do contraditório asseguram o direito de defesa das partes e podem ser diretamente associados ao princípio do devido processo legal.

Nessa perspectiva, o instituto do Jus Postulandi fere os princípios da ampla defesa e do contraditório, uma vez que na prática as partes de um determinado processo não dispõem dos mesmos instrumentos processuais para buscar seus direitos e pretensões, já que há duas possibilidades de representação.

A doutrina tem colocado a ampla defesa integrando o contraditório, e assim é direito do réu resistir, e em compasso às ferramentas processuais previstas na legislação, a pretensão do autor. Há autores que afirmam que ao se referir à ampla defesa a Constituição Federal a assegurou como ampla defesa do direito, desta forma, é empregado tanto pelo autor como pelo réu. (SCHIAVI, 2009).

Por outro lado, o princípio da finalidade social tem o intuito de manter a equidade entre as partes, que em equivalência ao princípio da proteção, concede ao magistrado a possibilidade de retificar uma eventual ilegalidade da própria lei. (SILVA, 2014).

Por fim, ressalta-se ainda que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 em seu artigo 133 certifica a importância da atuação do advogado para a administração da justiça. Desta forma fica manifesta a incoerência entre os termos dos princípios retratados frente aos processos trabalhistas, uma vez que o empregador em regra geral, é a parte hipersuficiente representada por advogado e o empregado não, gerando disparidade e violação dos princípios constitucionais.

4.2 A ótica Doutrinária e Jurisprudencial

A Justiça do Trabalho possui características próprias, em essência, pelos tipos de relações jurídicas decorrentes dos vínculos trabalhistas. Em conformidade com o apresentado até o presente momento, o Jus Postulandi corresponde a um instituto marcado por diversos questionamentos, que incidem a sua eficácia no campo processual.

Para os que defendem o jus postulandi como promotor do efetivo acesso à justiça, tal instituto é perfeitamente aplicável à Justiça do Trabalho, uma vez que o afastamento do acesso pessoal à justiça, implica em violação expressa à Constituição Federal.

Nessa perspectiva, o acesso pessoal aos órgãos judiciários trabalhistas faz parte da cultura jurídica vigente e, afastar das partes essa garantia significa impossibilitar o acesso ao judiciário, e, portanto, demonstra manifesta violação do artigo 5º, inciso XXXV da Constituição Federal. (SILVA, 1994).

Ainda nessa continuidade, dada a omissão do Poder Executivo Federal, que infringe a Constituição Federal ao não instituir a Defensoria Pública no âmbito trabalhista, a parte hipossuficiente amarga inúmeras injustiças. Dentre elas, a imposição de ter que renunciar parte de seus direitos para contratar um advogado, que em algumas ocorrências, se depara com a negativa do profissional em advogar na causa por se tratar de crédito de pequeno valor. (LEMOS, 2008)

Em contrapartida, é sabido que as normas que embasam o Jus Postulandi se apresentam com maior entusiasmo desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, período totalmente diferente do vivenciado na atualidade, tanto nas relações trabalhistas como na estruturação da justiça do trabalho.

A capacidade postulatória das partes é resultante da origem da justiça do trabalho e sua característica administrativa. O Direito do Trabalho integra hoje o âmbito mais dinâmico do direito e faz com que a assistência do advogado especializado seja fundamental para a garantia da justiça. (OLIVEIRA 1999, p 189).

Em suma, a parte que se encontra no emprego do Jus Postulandi, por não ter o conhecimento essencial para lidar com os trâmites processuais, atinge um desequilíbrio quando comparado à parte assistida por advogado. (MARTINS, 2006, p 186).

5. A INVIABILIDADE DO JUS POSTULANDI NO ÂMBITO TRABALHISTA

As razões que inspiraram a implementação e manutenção do instituto do jus postulandi no âmbito trabalhista, foram pertinentes e atendeu as necessidades da época em que foi implementado. O contexto histórico, as relações de trabalho, as relações sociais e todas as transformações que ocorreram ao longo do tempo, exigiram adaptações, flexibilizações e até mesmo extinções de práticas que por ora atendiam os anseios a que se destinavam. No entanto, mesmo diante de duras críticas práticas, o instituto jus postulandi foi mantido na seara trabalhista e vêm sendo uma possibilidade até os dias atuais, mesmo depois da grande reforma realizada em 2015.

As críticas sobre o tema são oriundas das particularidades observadas na prática de sua aplicação. Magistrados, serventuários, advogados empregadores e até mesmo empregados demonstram certa resistência quanto a prática do Jus Postulandi, que de certa forma financia a desigualdade entre as partes e afeta diretamente a segurança jurídica das demandas levadas ao judiciário.

5.1 A desigualdade e a insegurança jurídica

O exercício do jus postulandi traz reflexos em relação a alguns princípios, tais como, o princípio da proteção ao trabalhador, o princípio do devido processo legal, o princípio da ampla defesa e o princípio do contraditório. Por isso, a principal discussão quanto a efetiva aplicação deste instituto, está ligada a desigualdade e a insegurança jurídica vislumbrada na prática, contrariando os pilares de criação da justiça do trabalho no Brasil. (HAYASHI,2014)

A desigualdade entre as partes, dá-se inicialmente, pela grande diferença do poder econômico entre os sujeitos da relação de trabalho. O Empregador, que na maioria das vezes conta com apoio de um profissional especializado, encontra do outro lado da relação o empregado (hipossuficiente), que se sente capaz de exercer a defesa de seus direitos. No entanto, a realidade assistida na Justiça do Trabalho, revela escancaradamente o desconhecimento e ausência de preparo técnico dos empregados que exercem a “autodefesa” por meio do jus postulandi.

A formação educacional e cultural da sociedade brasileira demonstra que, de fato, não está preparada para esse tipo de prática inclusiva. Isso porque, a grande maioria dos brasileiros sequer possui conhecimento básico sobre seus direitos. Ainda quem sabe

sobre a matéria trabalhista, que constantemente passa por profundas alterações e exige uma expertise profissional para aplicação em casos práticos com suas particularidades e diferentes modalidades. (HODLICH, 2015)

Essa desigualdade, conseqüentemente gera a insegurança jurídica. Na prática, o despreparo de uma das partes, pode ocasionar a imparcialidade do magistrado e até mesmo o cometimento de práticas abusivas na busca pela proteção da parte hipossuficiente. Além disso, o desconhecimento de atos processuais mínimos para prosseguimento do processo, pode ocasionar em perda de prazos e interrompimento das demandas, gerando o arquivamento e posterior ajuizamento.

Pois bem, toma-se como exemplo uma situação em que o empregado aciona o poder judiciário para reclamar o recebimento do seguro desemprego e o saque do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) – Qual seria a postura do Magistrado? Atua de ofício e concede tutela jurisdicional sobre aquilo que sequer fora pleiteado? Ou se omite, já que não lhe é permitido à apreciação de direitos que sequer foram arguidos? Qualquer que seja sua atitude, infringirá princípios constitucionais que são pilares para a Justiça do Trabalho. (HODLICH, 2015)

Todo este conjunto de situações faz com que o ideal expressado pelo jus postulandi seja visualizado hoje como uma armadilha processual, que promove a desigualdade e o desamparo do trabalhador.

Assim, a realidade prática demonstra, cada vez mais, a necessidade de profissionais especializados na seara trabalhista e a promoção de atuação destes em favor dos empregados, que na maioria das vezes são prejudicados por não estarem devidamente preparados para autodefesa.

5.2 A essencialidade da atuação do advogado

Neste cenário de desigualdade e insegurança, insere-se a figura do advogado e seu papel fundamental de intermediador na busca pela via jurídica mais apropriada. Tão longo quanto a relação de trabalho, a indispensabilidade do advogado tornou-se essencial desde o momento em que surgiram os primeiros conflitos na sociedade. (DE PAIVA, 2000).

Para esclarecer o tema, destaca-se as palavras de Deocleciano Torrieri Guimarães (2012), citado por Hodlich (2015) na definição do vocábulo advogado:

A palavra tem origem latina – *advocatu* -, isto é, aquele que é chamado para junto de, para assistir alguém, defender. Profissional graduado em Dir., legalmente habilitado, que orienta juridicamente quem o consulta e presta assistência. Em juízo ou fora dele, à parte de que é mandatário. É o órgão auxiliar da Justiça. A atuação como advogado é privativa dos profissionais inscritos na OAB [...] (GUIMARÃES, 2012, p. 60).

A essencialidade do advogado é preconizada na Carta Magna de 1988 em seu artigo 133, de maneira clara ao destacar que “o advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”. Ainda assim, o artigo 1º do Estatuto da Advocacia e da OAB, Lei nº 8.906 de 4 de julho de 1994, é claro ao destacar que é atividade privativa da advocacia “a postulação a qualquer órgão do poder Judiciário e aos juizados especiais”. Daí surge a grande discussão quanto as exceções, como a manutenção do *jus postulandi* e a recepção das previsões legais, até mesmo constitucionais ora mencionados (DE PAIVA, 2000)

Para o Dr. Atinoel Luiz Cardoso, citado por DE PAIVA (2000):

O *jus postulandi* na justiça laboral, constitui vilipêndio. É odioso, até porque representa uma agressão aos direitos e prerrogativas, assegurados pela Constituição, ao advogado, único profissional com habilitação legal a postular em juízo, vênua. Ademais, transferindo-se tal encargo à parte interessada, extirpa do advogado a arma que lhe consagra. É a mesma coisa de retirar do médico o sagrado direito de incisão. O que é pior, confere ao leigo a possibilidade de se auto operar, correndo por sua conta e risco auto-lesionar

Como bem destaca Schiavi (2008):

(...) O empregado assistido por advogado tem maiores possibilidades 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 por advogado 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 advogado, ao invés

de facilitar, acaba dificultando o acesso, tanto do trabalhador como do tomador de serviços, à Justiça. (SCHIAVI, 2008, p. 667)

É evidente o prejuízo das partes que optam pelo acesso à justiça valendo-se do instituto do jus postulandi. Redigir petições, inquirir testemunhas, despachar com juízes, cumprir prazos e atos processuais, além de articular teses defensivas, exigem um conhecimento teórico e prático que de certa forma não está ao simples alcance do cidadão. Por isso, a figura do advogado é essencial, não só para o desenvolvimento processual, mas ainda mais para garantia de justiça.

Ainda Schiavi (2008) assevera:

Exigir de leigos que penetrem nos meandros do processo, que peticionem, que narrem fatos sem transformar a lide em desabafo pessoal, que cumpram prazos, que recorram corretamente, são exigências que não mais se afinam com a complexidade processual, onde o próprio especialista, por vezes, tem dúvidas quanto à medida cabível em determinados momentos. E é a esse mesmo leigo formular perguntas em audiência, fazer sustentação oral de seus recursos perante os tribunais (SCHIAVI, 2009, p. 257)

Apesar da aparente “vantagem”, que no primeiro momento é enxergada com o ideal do jus postulandi, a realidade prática revela o quão ilusório é este instituto. A falsa sensação inclusiva, camufla um afrontoso ideal, que se choca com um dos maiores princípios da justiça do trabalho, o protecionismo.

Por isso, a ausência deste profissional intermediador capacitado, compromete significativamente a isonomia da relação processual. De certa forma, o maior prejudicado se torna aquele que o Direito do Trabalho sempre buscou proteger, o empregado.

Seria tolice, se não injustiça, considerar a imprescindibilidade do advogado em muitas outras searas do direito e manter-se a contradição desta, como uma possibilidade na Justiça do Trabalho. O que seria tão diferente? As particularidades no entorno da relação de trabalho, exigem mais ainda a atuação de um profissional capacitado.

6. DA PRESCINDIBILIDADE DO JUS POSTULANDI NO ÂMBITO TRABALHISTA

Com o decorrer dos anos, o emprego do instituto do Jus Postulandi, quando confrontado à toda aptidão profissional e experiência prática que a justiça brasileira exige para sua execução, passou a ser visualizado um claro desequilíbrio quando em litígio a outra parte está assistida por advogado. Isso porque existem diversos instrumentos processuais, que sem o devido conhecimento técnico adequado, seria inviável executá-los na prática para a efetivação de direitos. Logo, tal instituto tornou-se inútil e prejudicial para as partes, ainda que em sua concepção esse instituto tenha visado facilitar o acesso à justiça e favorecer as partes com baixo poder aquisitivo financeiro. (BOMFIM 2010, p. 212)

Ainda nessa perspectiva, observa-se que na realidade brasileira, sob um aspecto geral, o limitado nível de conhecimento técnico quanto as ferramentas do direito. A aplicação do Jus Postulandi resulta em perda de direitos pelas partes, pois em sua maioria, não sabe como proceder no momento em que se depara a complexidade dos atos processuais. (TEIXEIRA FILHO, 2009, p. 237-238)

Sendo assim, um dos elementos fundamentais para a efetivação do acesso à justiça é a isonomia entre as partes, isto é, a possibilidade de todas as partes no processo de serem equivalentes e proporcionais, para que seja possível alcançar a tutela jurisdicional justa.

6.1 O princípio do Acesso à Justiça

A garantia ao direito de acesso à justiça, tem previsão no art. 5.º, XXXV da Constituição da República de 1988, que versa:

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

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito; (BRASIL, 1988)

Sendo assim, o princípio do acesso à justiça é um direito fundamental, e um princípio garantidor da realização de outros direitos fundamentais. (BARREIROS, 2009, p. 169).

Quando incorporado em um sistema político liberal, o princípio do acesso à justiça refere-se ao acesso ao Poder Judiciário, independentemente de a parte ter seu direito tutelado. Logo, se refere a uma visão exclusivamente formal do acesso à justiça forçada pelo Estado. (BARREIROS, 2009, p. 170)

O acesso à justiça pode ser visto como o método pelo qual os indivíduos podem pleitear seus direitos e solucionar seus litígios, devendo acarretar efeitos individuais e socialmente justos. (BRYANT GARTH E MAURO CAPPELLETTI, 1988, p. 3).

Desta forma, as definições dadas ao princípio do acesso à justiça englobam tanto o direito de acesso ao Poder Judiciário, quanto a garantia de uma prestação jurisdicional justa, que presume elementos como, celeridade, igualdade material entre os indivíduos e a efetividade na materialização dos direitos tutelados.

Portanto, para a execução plena do princípio do acesso à justiça, não basta apenas conceder às partes a capacidade de postularem ações no Poder Judiciário, mas sim atestar que o direito lesado ou ameaçado será amparado por alguém qualificado, resultando na garantia dos direitos dos interessados.

6.2 Princípio da Assistência Jurídica Integral e Gratuita

Sabe-se que muitos não possuem condição pecuniária para contratar um advogado e ser devidamente representado em sua demanda. À vista disso, foram elaborados métodos para garantir às partes hipossuficientes o direito de pleitear os seus direitos por intermédio da justiça.

A assistência jurídica integral e gratuita está prevista no art. 5º, LXXIV, da Constituição da República Federativa do Brasil in verbis: “O Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”. Desta forma, o legislador fez com que a assistência jurídica integral e gratuita se tornasse fundamental e vinculante em frente às demais diretrizes do ordenamento jurídico brasileiro.

A assistência jurídica integral e gratuita diz respeito a um direito garantido a todos que comprovarem o desprovimento de recursos financeiros que o impossibilita de contratar um advogado e arcar com os seus custos sem debilitar seu próprio sustento ou de sua família.

A expressão “assistência judiciária gratuita” é empregada para denominar esta obrigação constitucional, que na realidade, abrange três institutos diferentes, tais quais: a gratuidade de justiça; a assistência judiciária; a assistência jurídica integral. (MENEGATTI, 2011, p. 77):

A gratuidade da justiça e a assistência judiciária gratuita têm a finalidade de garantir às partes hipossuficiente o acesso ao Poder Judiciário, Entretanto, não se pode confundi-las.

A gratuidade da justiça deve ser assimilada como a gratuidade de todas as custas e despesas derivadas do trâmite processual, judiciais ou não, bem como toda e qualquer despesa resultantes da efetiva atuação na relação processual. (MARCACINI, 1996, p. 33).

Já a assistência judiciária abrange o auxílio gratuito da demanda por um advogado. Sendo, portanto, a defesa em juízo da parte, devendo ser proporcionado, em regra, pelo Estado, mas igualmente possível ser proporcionado por entidades não estatais conveniadas ou não com o Poder Público. (MARCACINI, 1996, p. 31)

Destaca-se ainda que a Lei 13.105/15 ao alterar a lei a Lei nº 1.060/50, passou a dispor em seus artigos 98 e seguintes acerca da Gratuidade da Justiça e assererou quanto a sua previsão, definição e forma, ampliando a abrangência da Justiça Gratuita.

6.3 As Defensorias Públicas

A Defensoria Pública é responsável por conceder assistência jurídica, judicial e extrajudicial, integral e gratuita àqueles que necessitarem, atuando em todos os graus dos tribunais da justiça brasileira. São alguns dos privilégios das Defensorias Públicas: intimação pessoal, prazos em dobro e a capacidade de se manifestar por cota nos autos, bem como requisitar exames, certidões, perícias, vistorias, diligências, processos, documentos, informações, esclarecimentos e providências necessárias ao exercício de suas atribuições, como previsto na Lei Complementar nº 80 de 1994.(CARRION 2014, p. 665).

O artigo 4º da Lei Complementar nº 80/94, modificada posteriormente pela Lei Complementar nº 132/09, demonstra as funções institucionais da Defensoria Pública.

Ainda assim o parágrafo 5º do referido artigo versa que a “A assistência jurídica integral e gratuita custeada ou fornecida pelo Estado será exercida pela Defensoria Pública”. E, portanto, nestes termos, cabe ao Estado fornecer a assistência jurídica integral e gratuita por intermédio da Defensoria Pública a todos que carecem de auxílio.

Ainda nesse sentido, a Defensoria Pública atuará nos Estados, no Distrito Federal e nos Territórios, junto às Justiças Federal, do Trabalho, Eleitoral, Militar, Tribunais Superiores e instâncias administrativas da União, como previsto no artigo 14 da Lei Complementar nº 80/94.

Posto isto, ainda que explicita a atuação da Defensoria Pública no Âmbito Trabalhista, na prática, isso não sucede e escancara nítida violação das normas.

O artigo 134, da Constituição da República Federativa do Brasil discorre 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”. (BRASIL,1988)

Logo, a Defensoria Pública é o meio pelo qual o Estado proporciona a assistência judiciária integral e gratuita, em conformidade com referido artigo, que demanda a ela está responsabilidade.

Em síntese, ao regulamentar a defensoria pública, houve um progresso para a garantia da ordem jurídica justa, pois o interesse jurídicos da parte será alcançado mais brevemente se representado por um profissional capacitado, ainda que este seja remunerado pelo Poder Público, não bastando somente facilitar o acesso ao juízo.(MAIOR, 1998, p. 130).

7. CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente estudo monográfico buscou evidenciar a improficiência do Jus Postulandi, dada sua incapacidade de garantir o efetivo acesso à justiça e seu ultrapassado ideal inclusivo.

Historicamente, vê-se que com as reivindicações das classes trabalhadoras, foram providos diversos princípios e institutos voltados aos ideais protecionistas, como o Jus Postulandi, um dos poucos institutos que são mantidos até os dias atuais.

A evolução do direito e da justiça do trabalho no Brasil, bem como as transformações sociais e revoluções que aconteceram ao longo da história, tornaram o conhecimento técnico jurídico primordial para que a justiça fosse efetivamente garantida a todas as partes do litígio.

Não obstante, a atual realidade do direito brasileiro se faz completamente contrária ao propósito originário do instituto do Jus Postulandi, que se baseia na proteção da parte hipossuficiente, dando a ela a possibilidade de litigar de forma mais simples e informal. Mas hoje já não se amolda às características da Justiça do Trabalho.

O Jus Postulandi ainda é responsável por impossibilitar a atuação ampla dos advogados que, nos termos da Constituição Federal de 1988, são indispensáveis à administração da justiça, acarretando novamente na incoerência da previsão legal das normas constitucionais e das normas infraconstitucionais.

A sociedade brasileira usufrui, sob um aspecto geral, de um limitado nível de conhecimento técnico jurídico, e desta forma, a aplicação do Jus Postulandi resulta em perda de direitos pelas partes, pois desconhece os procedimentos dos atos processuais.

Ainda nesse sentido, a improficiência desse instituto e a inviabilidade de sua preservação no ordenamento jurídico atual, assim como as diversas violações aos princípios e direitos fundamentais, tais como a: Assistência Jurídica Integral e Gratuita; Acesso à Justiça; Ampla Defesa; Contraditório; Isonomia e Finalidade Social, faz com que sua continuidade seja inadequada ao que se busca em um Estado Democrático de Direito.

Sendo assim, o presente estudo monográfico aduz em favor da revogação do instituto do jus postulandi, uma vez que é evidente o desequilíbrio processual quando confrontado uma parte acompanhada por advogado e outra que não esteja. Portanto é dever do Estado garantir o acesso pleno à justiça trabalhista em formas alternativas, nas quais os direitos da parte não estarão meramente positivados, mas também serão efetivamente protegidos, e não por meio de um instituto deficiente como o Jus Postulandi.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. Curso Prático de Processo do Trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

ALMEIDA, Danielle Avila. O princípio "in dubio pro operario" e suas aplicações. Direito net. 2007. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3755/O-principio-in-dubio-pro-operario-e-suas-aplicacoes>. Acesso em: 20 setembro de 2020.

ALTRAN, Gabriel. A APLICAÇÃO DO JUS POSTULANDI NO PROCESSO TRABALHISTA E A IMPORTÂNCIA DO ADVOGADO. UNI PAR – Universidad e Paranaense. 2013. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/3212126/artigo-de-pesquisa-cientifica-jus-postulandi>. Acesso em 19 de outubro de 2020.

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.

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.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

BRASIL, DECRETO-LEI Nº 1.237, DE 2 DE MAIO DE 1939, disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/De1237.htm. Acesso em: 05 de setembro de 2020.

BRASIL, DECRETO Nº 6.596 DE 12 DE DEZEMBRO DE 1940., disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D6596.htm. Acesso em: 05 de setembro de 2020.

CAETANO, Fabiano. Reforma Trabalhista (Nova CLT): O que muda para o trabalhador e empregador? Quais foram as principais mudanças?. Revista JusBrasil. 2017. Disponível em: <https://fabianocaetano.jusbrasil.com.br/artigos/511650146/reforma-trabalhista-nova->

clt-o-que-muda-para-o-trabalhador-e-empregador- quais-foram-as-principais- mudancas. Acesso em: 08 de setembro de 2020.

CAPPELLETTI, Mauro. Acesso à Justiça. (Trad.) Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

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

CAVASSANI, Carla Peres. O jus postulandi e o princípio constitucional da proteção do trabalhador. Justiça & Cidadania. 2015. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/o-jus-postulandi-e-o-principio-constitucional-da- protecao-trabalhador/>. Acesso em: 13 de setembro de 2020.

DE PAIVA, Mário Antônio Lobato. A Supremacia do Advogado Face ao Jus Postulandi. Revista Âmbito Jurídico. 2000. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/a-supremacia-do- advogado-face-ao-jus-postulandi/>. Acesso em: 20 de outubro de 2020.

DIPE, Thiago Mackenna. O jus postulandi e a advocacia trabalhista: a importância do Advogado no Judiciário Trabalhista. Revista Âmbito Jurídico. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-157/o-jus-postulandi-e-a-advocacia- trabalhista-a-importancia-do-advogado-no-judiciario-trabalhista/>. Acesso em: 10 de setembro de 2020.

GUEDES, Gabriel Monteiro. Aspectos positivos e negativos do jus postulandi na viabilização do acesso efetivo à Justiça do Trabalho. Revista Âmbito Jurídico. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-157/aspectos-positivos- e-negativos-do-jus-postulandi-na-viabilizacao-do-acesso-efetivo-a-justica-do- trabalho/>. Acesso em: 28 de setembro de 2020.

HAYASHI, Renato. O princípio do jus postulandi na Justiça do Trabalho. Revista Jus Navegandi. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/32649/o-principio-do-jus- postulandi-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 19 de outubro de 2020.

HODLICH, Nathália Bortolan. A Ineficácia Do Jus Postulandi Na Esfera Trabalhista E Suas Implicações Práticas. Presidente Prudente/SP. CENTRO UNIVERSITÁRIO “ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”. Disponível em:

<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/Direito/article/view/5244>. Acesso em: 06 de junho de 2020.

JÚNIOR, Nicolau da Silva. História do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 03 de setembro 2015. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/45114/historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>. Acesso em: 08 de setembro de 2020.

KEVLIN, Denis. O princípio jus postulandi e a violação dos princípios constitucionais e infraconstitucionais. Revista Jus. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/41797/o-principio-jus-postulandi-e-a-violacao-dos-principios-constitucionais-e-infraconstitucionais>. Acesso em: 28 de setembro de 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 12ª ed. São Paulo: Editora LTR, 214.

LEMOS, Silvio Henrique. O jus postulandi como meio de assegurar a garantia fundamental de acesso à justiça. Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 1996, 18 dez. 2008. Disponível em: Acesso em: 29 de setembro 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Direito Processual do Trabalho. São Paulo: LTr, 1988.

MARCACINI, Augusto Tavares Rosa. “Assistência Jurídica, assistência judiciária e justiça gratuita”. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto, Direito processual do Trabalho. 29. edição. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários à CLT. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Antero Arantes; ANDRADE, Solange Couto. Jus postulandi na Justiça do Trabalho: possibilidade, benefícios e malefícios. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5068, 17 maio 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/55490>. Acesso em: 25 de setembro de 2020.

MELO, Celso Antônio Bandeira. Curso de Direito Administrativo. 26 ed. São Paulo: Malheiros. 2009.

MENDES, Julia de Melo. Detrimentos do Jus Postulandi em face do PJE. Âmbito Jurídico. 01 de setembro de 2015. Disponível em: [https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-142/detrimentos-do-jus-postulandi-em-face-do-pje/#:~:text="Jus%20postulandi"%20%C3%A9,as%20suas%20pretens%C3%B5es%20na%20Justi%C3%A7a](https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-142/detrimentos-do-jus-postulandi-em-face-do-pje/#:~:text=). Acesso em: 05 de setembro de 2020.

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

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. O processo na justiça do trabalho. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

PATRIOTA, Caio César Soares Ribeiro. Princípio da contraditório e da ampla defesa. Revista Jus. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/56088/principio-da-contraditorio-e-da-ampla-defesa>. Acesso em: 28 de setembro de 2020.

SAAD, Eduardo Gabriel. Direito processual do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002.

SILVA, Paula Jaeger da. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO. Revista Páginas de Direito, Porto Alegre, ano 18, nº 1360, 01 de outubro de 2018. Disponível em: <https://www.paginasdedireito.com.br/index.php/artigos/384-artigos-out-2018/7832-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 08 de setembro de 2020.

SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. "Curso de direito processual do trabalho". São Paulo: LTr, 2009. V. 1, p. 236.

TUROLLA, Rodolfo. Direitos Trabalhistas um resumo da história. Politize. 03 de março de 2017. Disponível em: <https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/>. Acesso em: 08 de setembro de 2020.

VASQUES, André Cardoso e XAVIER, Otávio Augusto. A obrigatoriedade da presença do advogado no processo trabalhista: corporativismo ou condição indispensável para o pleno exercício da cidadania?. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v. 12, n.º 144, p. 54-56, jun. 2001.