

A (IN)EFETIVIDADE DO *JUS POSTULANDI* NA JUSTIÇA TRABALHISTA

THE (IN)EFFECTIVENESS OF THE *JUS POSTULANDI* IN LABOR JUSTICE

LA (IN)EFICACIA DEL *IUS POSTULANDI* EN LOS TRIBUNALES LABORALES

Paolla Halfed Fernandes¹
Janaína Silveira Castro Bickel²

RESUMO

O artigo busca avaliar a possível extinção do instituto do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho. Foi usado o método descritivo na revisão de literatura com abordagem qualitativa, aprofundando os estudos acerca do instituto do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho. Os resultados apontam que o *jus postulandi*, criado para garantir o acesso democrático à Justiça do Trabalho, enfrenta crítica relevante quanto à sua real efetividade diante das complexidades processuais modernas. Os argumentos pela extinção desse instituto se baseiam na indispensabilidade do advogado para garantir uma defesa comprometida, conforme previsto no artigo 133 da Constituição Federal. Por outro lado, os defensores da sua manutenção salientam que o *jus postulandi* é necessário para proteger o direito de acesso à Justiça dos trabalhadores vulneráveis, para quem os custos advocatícios representam um obstáculo. A Reforma Trabalhista, ao impor novos critérios processuais, dificulta o exercício do *jus postulandi*, mas não o elimina, ampliando o debate sobre sua utilidade prática. Assim, qualquer decisão de extinguir o instituto deve ser cautelosa e ponderada, evitando o acesso dos menos favorecidos ao Judiciário e buscando soluções que equilibrem a qualidade da defesa com a acessibilidade jurídica para todos.

Palavras-chave: *Jus Postulandi*; Justiça do Trabalho; Acesso à justiça.

ABSTRACT

This article seeks to evaluate the possible extinction of the *jus postulandi* institute in the Labor Courts. The descriptive method was used in the literature review with a qualitative approach, deepening the studies on the *jus postulandi* institute in the Labor Courts. The results show that the *jus postulandi*, created to guarantee democratic access to the Labor Courts, faces significant criticism as to its real effectiveness in the face of modern procedural complexities. Arguments for the extinction of this institute are based on the

¹Advogada especializada nas áreas Cível e Trabalhista. Formada pela Faculdade Integrada do Norte de Minas (Funorte), é pós-graduada em Direito Civil e Processo Civil pelo Gran Centro Universitário.

²Doutoranda PPGDS-Unimontes. Mestrado em Direito pela Faculdade de Guanambi (2019). Graduação em Direito - Faculdades Santo Agostinho (2007) e. Atualmente é professora do Centro Universitário Funorte, da Universidade Estadual de Montes Claros UNIMONTES e da Escola Técnica da Funorte. Membro dos projetos de extensão da Fundação Sara e do Hospital Dilson Godinho. Membro da Comissão da Mulher da OAB- Montes Claros.

indispensability of the lawyer to guarantee a committed defense, as provided for in article 133 of the Federal Constitution. On the other hand, those in favor of maintaining it point out that the *jus postulandi* is necessary to protect the right of access to justice for vulnerable workers, for whom legal costs represent an obstacle. The Labor Reform, by imposing new procedural criteria, makes it more difficult to exercise the *jus postulandi*, but does not eliminate it, broadening the debate about its practical usefulness. Thus, any decision to extinguish the institute must be cautious and considered, avoiding access to the Judiciary for the least favored and seeking solutions that balance the quality of the defense with legal accessibility for all.

Keywords: Jus Postulandi; Labor courts; Access to justice.

RESUMEN

Este artículo busca evaluar la posible extinción del instituto del *jus postulandi* en la Justicia del Trabajo. Se utilizó el método descriptivo en la revisión de la literatura con enfoque cualitativo, profundizando los estudios sobre el instituto del *jus postulandi* en la Justicia del Trabajo. Los resultados muestran que el *jus postulandi*, creado para garantizar el acceso democrático a la Justicia del Trabajo, enfrenta importantes críticas en cuanto a su real eficacia frente a las modernas complejidades procesales. Los argumentos a favor de la extinción de este instituto se basan en la indispensabilidad del abogado para garantizar una defensa comprometida, según lo previsto en el artículo 133 de la Constitución Federal. Por otro lado, quienes están a favor de mantenerlo destacan que el *jus postulandi* es necesario para proteger el derecho de acceso a la justicia de los trabajadores vulnerables, para quienes los costos legales representan un obstáculo. La Reforma Laboral, al imponer nuevos criterios procesales, dificulta el ejercicio del *jus postulandi*, pero no lo elimina, ampliando el debate sobre su utilidad práctica. Así, cualquier decisión de extinción del instituto debe ser cautelosa y ponderada, evitando el acceso al Poder Judicial de los menos favorecidos y buscando soluciones que equilibren la calidad de la defensa con la accesibilidad jurídica para todos.

Palabras clave: Jus Postulandi; Tribunales laborales; Acceso a la justicia.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo se propõe a investigar avaliar a real efetividade do *jus postulandi*, identificando os problemas enfrentados pelas partes que litigam na Justiça do Trabalho sem o acompanhamento de um advogado, ou seja, sem o suporte técnico necessário para uma defesa qualificada. A pesquisa examina os potenciais prejuízos e benefícios que o instituto pode trazer à parte hipossuficiente da relação trabalhista.

Estabelecido pelo artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o instituto prevê que “Os empregados e empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final” (Brasil, 1943). Criado com o intuito de democratizar o acesso à justiça, o *jus postulandi* visa garantir que trabalhadores e empregadores em situação de vulnerabilidade econômica não sejam privados de buscar seus direitos na Justiça do Trabalho, permitindo-lhes o exercício direto de petição e acompanhamento de seus processos sem a necessidade de um advogado (Andrade; Martins, 2017).

O objetivo deste artigo é avaliar a possível extinção do instituto do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho. Busca-se identificar os benefícios e os problemas enfrentados pelas partes que litigam na Justiça do Trabalho sem o acompanhamento de um advogado e se um deles prevalece para justificar a possível extinção, ou não, do instituto.

A escolha do tema se justifica por investigar se a aplicação desse instituto já não assegura, de maneira plena, o acesso à justiça, nem a efetivação dos direitos das partes envolvidas. Assim, torna-se relevante, pois, em muitos casos, pode resultar em prejuízos para quem se apresenta sozinho em juízo e, em outras, possa garantir o acesso à justiça trabalhista, principalmente dos hipossuficientes.

Este artigo contribui para esclarecer os desafios associados à aplicação do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, com foco na dificuldade de garantir à parte hipossuficiente um acesso efetivo ao Judiciário sem a assistência de um advogado. Ao abordar essa problemática, espera-se fornecer uma visão crítica sobre a adequação do instituto e sobre possíveis reformas que possam melhorar o acesso à justiça para todos.

O desenvolvimento deste artigo aborda a evolução histórica da Justiça do Trabalho, o conceito do instituto do *jus postulandi* e a possibilidade de sua extinção no âmbito trabalhista, contextualizando essas questões com a realidade do Brasil. Também são discutidos aspectos como a informatização dos processos e as mudanças introduzidas pela recente reforma trabalhista.

O artigo se divide em cinco seções além desta introdução. Inicialmente, explora o surgimento e a estrutura da Justiça do Trabalho, embasada na Constituição Federal e na Emenda Constitucional (EC) n. 45/2004, oferecendo uma fundamentação histórica; ainda

examina as partes envolvidas no processo, abordando a capacidade de ser parte, a processual e a postulatória. Em seguida, apresentam-se o conceito e a origem do *jus postulandi*, destacando suas limitações conforme a Súmula n. 425 do TST e discutindo a indispensabilidade do Advogado com base no Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil; também discute a aplicação prática do *jus postulandi* no contexto atual, considerando o sistema de informatização dos processos (PJ-e) e a Reforma Trabalhista e traça um paralelo entre o *jus postulandi* e os honorários de sucumbência. Sequencialmente, realiza uma análise crítica sobre a possibilidade de extinção do instituto no Brasil e, finalmente, são apresentadas as considerações finais.

Para alcançar o objetivo do estudo, utilizou-se o método de revisão de literatura, que permite a integração de informações e debates sobre o tema, proporcionando uma visão ampla e fundamentada sobre o *jus postulandi* na Justiça do Trabalho.

2. A JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho no Brasil tem suas origens na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1941. Antes disso, os conflitos trabalhistas eram resolvidos pela Justiça Comum, que muitas vezes não tinha o conhecimento específico necessário para lidar com questões relacionadas ao trabalho. A criação da CLT foi um marco importante, pois estabeleceu um sistema jurídico especializado para tratar dos direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores, buscando garantir condições justas e dignas de trabalho (Carvalho Filho, 2021).

O Direito do Trabalho passou por diversas transformações ao longo dos anos. Esse processo de evolução histórica, particularmente no Brasil, contribuiu de forma significativa para a formalização e ampliação das relações de trabalho subordinado, sobretudo a partir do início do século passado. As pressões sociais foram importantes para que o trabalho subordinado adquirisse novos contornos, estabilizando a relação entre empregador e empregado e consolidando direitos que asseguram essa dinâmica (Carvalho Filho, 2021).

A Justiça do Trabalho, como ramo do Poder Judiciário, é responsável por conciliar e julgar os conflitos que surgem das relações entre empregados e empregadores, assegurando o cumprimento dos direitos trabalhistas estabelecidos na Constituição Federal de 1988. Com a Emenda Constitucional n. 45 de 2004, essa competência foi ampliada, permitindo que a Justiça do Trabalho também atue em todas as controvérsias decorrentes das relações de trabalho, abrangendo demandas relativas ao cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive em questões coletivas (Morel; Pessanha, 2007).

Dessa forma, a Justiça do Trabalho consolida seu papel como garantidora dos direitos e estabilidade nas relações trabalhistas, alinhada ao avanço histórico e à proteção constitucional dos direitos dos trabalhadores.

2.1. A evolução do Direito do Trabalho

O surgimento dos direitos trabalhistas ocorreu com a Revolução Francesa em 1789, sendo considerada o primeiro grande movimento popular responsável pelo advento do trabalho livre. A partir desse evento histórico, implantou-se nas relações de trabalho o princípio da vontade e a liberdade de contratar, conforme destacado por Russomano (2010).

A Revolução Francesa, ao promover ideais de igualdade e justiça social, foi basilar na formação dos direitos trabalhistas. Nesse contexto, a busca por uma sociedade mais justa levou à criação de leis que reconheciam a necessidade de proteger os trabalhadores, garantindo melhores condições de vida e trabalho. Esses avanços iniciais marcaram a transição para o trabalho livre e foram fundamentais para o desenvolvimento de um pensamento que valoriza os direitos humanos e a dignidade no ambiente de trabalho, estabelecendo as bases para o que viria a ser uma ampla proteção legal aos trabalhadores (Gomes; Gottschalk, 2012).

A Revolução Industrial, que teve início na Inglaterra e se espalhou para outros países, incluindo a França, também foi decisiva no surgimento dos direitos trabalhistas. Ensina Nascimento (2014) que a exploração intensa da mão de obra humana nas fábricas, onde as condições de trabalho eram extremamente precárias, levou os trabalhadores a

se organizarem e formarem sindicatos. Esses movimentos de trabalhadores se tornaram um instrumento essencial na luta por melhores condições de trabalho e por proteção legal, pressionando os governos a adotarem reformas.

Assim, tanto a Revolução Francesa quanto a Revolução Industrial foram eventos históricos fundamentais para o surgimento e a consolidação dos direitos trabalhistas. Enquanto a primeira estabeleceu os princípios de igualdade e liberdade, a segunda evidenciou a necessidade urgente de regulação das relações de trabalho, criando as bases para as legislações que asseguram os direitos dos trabalhadores até os dias atuais.

O desenvolvimento do Direito do Trabalho pode ser dividido em quatro períodos marcantes, conforme Granizo e Rothvoss (2013 *apud* Delgado, 2017). O primeiro, denominado “Formação” (1802-1848), destaca a criação da primeira legislação protetiva na Inglaterra, o “*Moral and Health Act*” (1802), que limitava a jornada de trabalho infantil. Nesse período, Napoleão, em 1806, restabeleceu os “*Conseils de prud’hommes*” na França – órgãos voltados para resolver disputas entre empregadores e trabalhadores, considerados precursores da Justiça do Trabalho. A França também proibiu o trabalho de menores nas minas em 1813, e, na Alemanha, começaram a surgir normas sobre o trabalho infantil e feminino a partir de 1839.

O segundo período, “Intensificação” (1848-1890), é marcado pelo “Manifesto Comunista” de Marx e Engels e pela introdução do primeiro seguro social na Alemanha em 1883, durante o governo de Bismarck. O período de “Consolidação” (1890-1919) é caracterizado pela publicação da Encíclica Papal “*Rerum Novarum*” (1891), que defendeu o salário justo, e por importantes discussões sobre o Direito do Trabalho, como a conferência de 1890 em Berlim.

Finalmente, o quarto período, da “Autonomia” (1919 até o presente), inicia com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a assinatura do Tratado de Versalhes (1919), que estabelece direitos fundamentais para os trabalhadores, incluindo jornada de 8 horas e igualdade de salário. A partir desse momento, o Direito do Trabalho começa a ser reconhecido como um direito constitucional, especialmente com a Constituição de Weimar, na Alemanha, em 1919.

Em síntese, a evolução da Justiça do Trabalho reflete uma longa trajetória de lutas sociais e históricas pela proteção dos direitos dos trabalhadores. A partir das transformações políticas e econômicas que marcaram a Revolução Francesa e a Revolução Industrial, os direitos trabalhistas passaram a ser reconhecidos como fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

2.2. A Justiça do Trabalho no Brasil

No Brasil, a luta pelos direitos trabalhistas começou antes da Proclamação da República, mas foi após a abolição da escravidão que as mobilizações ganharam força e visibilidade. A busca por direitos relacionados ao trabalho foi intensificada nesse período, culminando em um fortalecimento do movimento com a Proclamação da República. Ao longo do tempo, um cronograma normativo foi sendo estabelecido, com marcos importantes registrados a cada ano, refletindo o avanço na conquista de direitos para os trabalhadores (Carvalho Filho, 2021).

Em 1907, foi criado o primeiro órgão destinado à resolução de demandas trabalhistas, o Conselho Permanente de Conciliação e Arbitragem. Embora não tenha avançado como esperado, esse órgão representou um marco importante na história do Brasil, sendo o pioneiro na mediação de conflitos entre empregadores e empregados, como afirmam Morel e Pessanha (2007).

No entanto, foi somente em 1930, durante a Era Vargas, que se estruturou formalmente a Justiça do Trabalho, com a elaboração da primeira legislação trabalhista que passou a estabelecer, de forma constitucional, os direitos dos trabalhadores. Nesse período, também foi criado o primeiro Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, um dos primeiros atos de Vargas como chefe do poder provisório. Embora a Constituição de 1934 (artigo 122) e a de 1937 (artigo 139) já previssem a Justiça do Trabalho, foi apenas em 1939, por meio do Decreto n. 1.237, que a sua criação foi oficializada. A regulamentação ocorreu em 1940 (Decreto n. 6.596) e a instalação do órgão se deu em 1941 (Gomes; Gottschalk, 2012).

Com continuidade da instalação da estrutura da Justiça do Trabalho, em 1º de maio de 1943 foi sancionado o Decreto-lei n. 5.452, instituindo a Consolidação das Leis Trabalhistas, que não mais está vigente no ordenamento, tendo em vista a lei n. 13.467/17, mais conhecida como a Reforma Trabalhista (Morel; Pessanha, 2007).

Na Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho foi formalmente integrada ao Poder Judiciário e tinha autonomia em relação ao Poder Executivo, com competências específicas, poderes normativos e Ministério Público próprio. A carreira de juiz do trabalho passa a seguir o modelo do Poder Judiciário, dividido em três níveis: desembargador, desembargador e ministro. Porém, os juízes do trabalho, além de levar décadas para alcançar a paridade salarial com outros juízes, também precisavam de tempo para estabelecer sua identidade institucional e serem reconhecidos como parte do judiciário (Carvalho Filho, 2021).

A Justiça do Trabalho instituída pela Justiça Federal tem caráter intervencionista e protecionista e tem como objetivo proteger os trabalhadores considerados “economicamente mais fracos”. Desde o início, o processo de trabalho foi caracterizado como livre, informal e oral, com foco na mediação. O juiz deve procurar a mediação entre as partes antes ou depois da audiência (Morel; Pessanha, 2007).

Ainda que tenha havido mudanças políticas, como a ditadura de 1964 que suspendeu alguns direitos e intensificou a repressão, a Justiça do Trabalho manteve sua estrutura e tornou-se um dos poucos espaços de defesa dos direitos sociais. Na década de 1980, o “novo sindicalismo”, impulsionado por greves e negociações diretas, levou a um aumento significativo da procura de mão de obra. A expansão e o aumento da procura de tribunais de trabalho refletem as respostas dos trabalhadores às condições de trabalho precárias e às tentativas de contornar os direitos de rescisão. Nesse período, a Justiça do Trabalho consolidou-se como aliada dos trabalhadores, aumentando também o número de juízes e promovendo o acesso à justiça, nomeadamente na internalização dos serviços (Morel; Pessanha, 2007).

Durante o processo constitucional de 1988, a constituição ampliou o escopo dos tribunais trabalhistas para criar tribunais distritais em todos os estados. Durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (1994-2002), a Justiça do Trabalho foi

contestada por propostas de extensão e inovações legislativas, mas sofreu resistência devido às fortes consequências das associações jurídicas e dos sindicatos. As reformas judiciais ampliaram a jurisdição para cobrir todas as relações laborais, mas também comprometeram os seus poderes normativos, priorizando negociações diretas e dificultando a intervenção do Estado em conflitos coletivos (Moraes; Pessanha, 2007).

Esse foi o cenário para o período de transição e o processo de elaboração da Constituição de 1988, marcado pelas primeiras tentativas de ação conjunta entre juízes e outras forças políticas nacionais. Embora a nova Constituição não tenha modificado a estrutura da Justiça do Trabalho, garantiu a existência de pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho (TRT) em cada unidade federativa (Carvalho Filho, 2021).

Em suma, afirma Moraes (2020) que o Estado, ao perceber a necessidade de garantir a estabilidade social e proteger os direitos dos trabalhadores, reconheceu a importância de intervir nas relações de trabalho. Surgindo, assim, o Estado Social, uma organização política e econômica com a missão de promover a justiça social, intervindo por meio de leis que asseguram direitos sociais e a proteção dos cidadãos.

Como consequência dessa intervenção estatal, o Brasil adotou normas que visam assegurar o acesso à justiça e a proteção dos direitos dos trabalhadores, como a assistência judiciária gratuita (Lei n. 1.060/1950), o *jus postulandi* e a coletividade dos processos trabalhistas (Leite, 2012). Esses esforços estão em consonância com os objetivos fundamentais do Estado Democrático de Direito, que busca construir uma sociedade mais livre, justa e solidária, corrigindo desigualdades sociais e promovendo o bem-estar e a justiça para todos.

2.3. Competência e estrutura da Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho foi instituída como órgão específico para conciliar e julgar conflitos entre empregados e empregadores no âmbito das relações trabalhistas. Esses conflitos podem se dividir em Dissídios Individuais (envolvendo um ou mais empregados da mesma empresa) e Dissídios Coletivos (envolvendo categorias profissionais de empregados ou empregadores).

Com a aprovação da Reforma do Judiciário, o papel da Justiça do Trabalho foi reforçado, ampliando sua competência para abranger todas as relações de trabalho. Antes da EC n. 45, sua atuação se restringia aos conflitos oriundos de relações de emprego formal, regidas pela CLT (Moraes; Pessanha, 2007).

A estrutura atual da Justiça do Trabalho no Brasil é composta pelas Varas do Trabalho, organizadas sob os 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e com o Tribunal Superior do Trabalho (TST) como órgão de cúpula, segundo Matsumoto (2024). Ela funciona em três instâncias: Primeira, Segunda e Terceira (Supremo Tribunal Federal - STF, 2009).

Com a EC n. 45 (Brasil, 2004), o TST restabeleceu sua composição de 27 ministros, todos vitalícios, nomeados pelo Presidente da República, após aprovação pelo Senado Federal, dos quais 21 são escolhidos entre juízes dos TRT, 3 entre advogados e 3 entre membros do Ministério Público do Trabalho (STF, 2009).

Portanto, a Justiça do Trabalho tem sido fundamental na mediação e resolução de conflitos trabalhistas no Brasil, reafirmando direitos sociais essenciais para a relação entre empregadores e empregados.

2.4. Partes e procuradores no processo

As partes são os sujeitos que participam da relação processual, buscando o resultado satisfatório de sua pretensão. Os procuradores são os incumbidos de representar as partes da demanda, buscando e defendendo os interesses dessas em juízo, tendo como poder principal a postulação em juízo (Melo, 2021).

No processo judicial, faz-se necessária a presença de três figuras: o juiz (Estado), o autor e o réu. O autor é a parte que declina a sua pretensão, buscando a tutela do seu bem jurídico junto à jurisdição do Estado, enquanto o réu é aquele que ameaça ou agride o bem do autor (Melo, 2021).

Na Justiça do Trabalho, a correta nomenclatura para autor e réu é reclamante e reclamado, respectivamente. Tem-se também o Estado, aqui representado na figura do Juiz, que atua no processo segundo os princípios de imparcialidade e oficialidade.

Na esfera trabalhista, conforme Martins (2020), podem ainda ser encontradas outras figuras, como os sindicatos, que não intervém nos dissídios individuais, a não ser referente aos seus próprios empregados; os advogados, representando os interesses da parte que defende; e o Ministério Público do Trabalho, defendendo a ordem jurídica e os interesses sociais.

Com a EC nº 45 (Brasil, 2004), a competência da Justiça do Trabalho foi ampliada de forma que podem ser encontradas outras figuras na relação de emprego, tendo em vista que o empregado é a espécie e o trabalhador o gênero.

A capacidade de ser parte no processo do trabalho está atribuída à personalidade civil e a aquisição de direitos e deveres. Sendo assim, conforme o Código Civil (Brasil, 2002), a personalidade é adquirida desde o nascimento com vida, garantindo os direitos ao nascituro.

Desse modo, a capacidade jurídica é a aptidão de uma pessoa para desfrutar de seus direitos, concedida desde o nascimento, e constitui a personalidade civil, um direito universal conferido a todos. Já a capacidade processual, ou capacidade de estar em juízo – também chamada de capacidade de fato – permite que o sujeito solicite a tutela jurisdicional do Estado, exercendo seus direitos em âmbito processual, ou seja, executando atos processuais. No entanto, isso não implica capacidade postulatória. A capacidade postulatória é a habilidade de provocar o Poder Judiciário para buscar a tutela jurisdicional de uma demanda e de acompanhar todo o processo até sua conclusão, incluindo recursos e demais procedimentos. Em geral, essa capacidade é exclusiva do advogado, embora exista exceção com o instituto do *jus postulandi* (Martins, 2020).

Ressalta-se a diferença entre a capacidade postulatória e o *jus postulandi*, sob a perspectiva de Sérgio Pinto Martins (2009, p. 179): “Na prática muitas vezes se confundem as noções de capacidade postulatória com o *jus postulandi*. Na verdade, a primeira refere-se ao sujeito e a segunda ao exercício do direito pela capacidade de estar em juízo”.

Por fim, diz-se que a capacidade processual é um gênero, que tem como espécies: a capacidade de ser parte; a capacidade de estar em juízo e a capacidade postulatória (Martins, 2009).

3. O INSTITUTO *JUS POSTULANDI*

O instituto que atribui capacidade à parte hipossuficiente da lide de ingressar perante a instância judiciária da sua pretensão sem acompanhamento de um advogado é o denominado *jus postulandi*. Segundo Martins (2008, p. 183) “é o direito que a pessoa tem de estar em juízo, praticando pessoalmente todos os atos autorizados para o exercício do direito de ação, independentemente do patrocínio de advogado”.

O instituto do *jus postulandi* surgiu com a CLT de 1943. Assim, nesse contexto, o instituto foi incorporado para garantir o acesso à justiça a empregados e empregadores, mesmo sem a necessidade de representação por advogado. Esse instituto foi criado para enfrentar as dificuldades de acesso ao judiciário, considerando a elevada demanda das defensorias públicas e o custo dos honorários advocatícios. Contudo, em uma análise conceitual simples, observa-se que o *jus postulandi* é majoritariamente utilizado pela população de menor poder aquisitivo que, provavelmente, não possui conhecimentos técnicos suficientes para atuar na justiça trabalhista, o que pode resultar em desvantagens para aqueles que optam por essa via (Oliveira, 2008).

Entretanto, o *jus postulandi* encontra limitação de acordo com a redação da Súmula n. 425 do TST:

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.

A referida Súmula restringe-se às partes até a interposição do recurso ordinário, ou seja, as partes têm a possibilidade de propor a reclamação trabalhista na Vara do Trabalho e acompanhar o processo sem a assistência de advogado até o TRT. É certo que, caso as partes precisem interpor recursos às instâncias superiores do Poder Judiciário, será necessária a contratação dos serviços de um advogado.

A 4^a Turma do TST julgou o Agravo de Instrumento, firmando o seguinte entendimento que encerra a discussão envolvendo o *jus postulandi* e o desequilíbrio processual decorrente do conflito de normas:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. JUS POSTULANDI. Trata-se de agravo de instrumento interposto contra despacho que denegou seguimento ao recurso de revista, que, também, veio subscrito pelo reclamante. O *jus postulandi* está agasalhado no art. 791 da CLT, que preceitua: “Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final”. A expressão “até o final”, portanto, deve ser interpretada levando-se em consideração a instância ordinária, já que esta é soberana para rever os fatos e as provas dos autos. O recurso de revista, por sua natureza de recurso extraordinário, exige seja interposto por advogado devidamente inscrito na OAB, a quem é reservada a atividade privativa da postulação em juízo, incluindo-se o ato de recorrer – art. 1º da Lei n. 8.906/94. Agravo de instrumento não conhecido (Brasil, 2000).

De acordo com a jurisprudência colacionada, a parte que postula sozinha não detém o conhecimento técnico necessário para interpor recurso de revista em instância superior, o que reafirma a necessidade do patrocínio de um advogado para garantir uma ordem jurídica justa.

Além disso, como disposto no artigo 133 da Constituição Federal de 1988: “O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei” (Brasil, 1988). Nesse sentido, Viveiros (2013, p. 330) observa que “o art. 133 da CF/1988 remete o intérprete – ‘nos limites da lei’ – a outra norma, caracterizando-se como norma de eficácia limitada a uma lei que já existe (*de lege lata*)”.

Ainda nessa discussão, destaca-se o instrumento normativo da Ordem dos Advogados do Brasil (Lei 8.906/1994), que afirma de maneira categórica que o advogado é indispensável à administração da justiça (Brasil, 1994). Diante disso, é evidente que a parte que atua sozinha perante a justiça não possui o conhecimento jurídico e técnico necessário para a resolução do conflito, ficando prejudicada por simples atos processuais não realizados, como a perda de prazos, especialmente considerando a complexidade das demandas trabalhistas.

É notória a importância do advogado na esfera trabalhista, assim como em qualquer outra, considerando que os atos processuais são de difícil compreensão, até mesmo para quem possui conhecimento técnico e especializado, ainda mais na Justiça do Trabalho, que envolve inúmeras especificidades e particularidades.

3.1. *Jus postulandi* e o PJ-e

Com a modernização do sistema jurisdicional, buscando novas tecnologias de acesso rápido e informatizado, tem-se o advento da Lei da Informatização do Processo Judicial, também conhecida como Lei do Processo Eletrônico (PJ-e) (Brasil, 2006). Essa inovação traz à tona a discussão sobre a aplicação do instituto do *jus postulandi* no contexto da certificação digital, que pode restringir o acesso do trabalhador à justiça.

A referida lei, em seu artigo 2º, estabelece que “o envio de petições, de recursos e a prática de atos processuais em geral por meio eletrônico serão admitidos mediante uso de assinatura eletrônica” (Brasil, 2006). Nesse cenário, surge a problemática do acesso, considerando os procedimentos detalhados exigidos para o peticionamento eletrônico, o prévio cadastramento da certificação digital, além do pagamento de anuidades e taxas necessárias para a manutenção e utilização do sistema. De acordo com o artigo 5º da Resolução 94/2012 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho:

Art. 5º. Para acesso ao PJe-JT é obrigatória a utilização de assinatura digital a que se refere o inciso I do artigo 3º desta Resolução.

Parágrafo único. No caso de ato urgente em que o usuário externo não possua certificado digital para o peticionamento, ou em se tratando da hipótese prevista no art. 791 da CLT, a prática será viabilizada por intermédio de servidor da unidade judiciária destinatária da petição ou do setor responsável pela redução a termo e digitalização de peças processuais (Brasil, 2012).

A questão que se coloca, então, é a realidade prática do judiciário brasileiro. A implementação do que está disposto no artigo mencionado depende da disponibilidade dos secretariados e da viabilidade de criar um setor responsável pela digitalização. Até que tal estrutura seja devidamente implantada, os usuários que não têm acesso a esses

recursos tecnológicos ficam desamparados, o que compromete a efetividade do processo e limita o seu direito de acesso à justiça.

Além disso, a aplicação do *jus postulandi* nesse contexto pode sobrekarregar os funcionários da Justiça do Trabalho, que precisam estar disponíveis para auxiliar as partes na digitalização e no encaminhamento de petições. Isso representa um desafio adicional, especialmente quando se considera que o artigo 5º da Constituição Federal garante o direito de acesso à justiça de maneira rápida e eficaz. O aumento da demanda sobre os servidores judiciais, sem a devida estrutura para suportar esse processo, pode prejudicar a celeridade e a eficácia do acesso à justiça, tornando-o menos acessível para aqueles que mais necessitam.

3.2. O *Jus postulandi* e a Reforma Trabalhista

Um dos principais pontos da Reforma Trabalhista – lei n. 13.467 – (Brasil, 2017) é a possibilidade de acordos individuais entre empregadores e empregados, que passaram a ter maior relevância, em certos aspectos, em relação à legislação vigente. Essa mudança pode prejudicar ainda mais a parte que pleiteia sozinha perante o ordenamento jurídico, uma vez que a falta de conhecimento jurídico impede que essa parte acesse a justiça de forma plena e justa, comprometendo a garantia de uma solução adequada para o conflito. Nesse contexto, o empregado pode ser coagido a aceitar acordos prejudiciais, simplesmente pela intimidação pessoal diante dos empregadores e seus advogados constituídos.

Observa-se que o *jus postulandi* tem se distanciado cada vez mais de seu caráter originalmente voltado ao auxílio no acesso à justiça, especialmente no âmbito trabalhista. Esse afastamento pode, na prática, prejudicar ainda mais os empregados, que muitas vezes não têm plena consciência de seus direitos e acabam vulneráveis a condições desiguais de negociação. Portanto, é inegável os riscos que a postulação sem o apoio de um advogado especializado acarreta, não apenas para a parte que pleiteia sozinha, mas também para a eficácia do sistema judiciário e o exercício da atividade advocatícia.

Para esclarecer a discussão sobre a aplicabilidade do instituto do *jus postulandi*, é pertinente, neste momento, citar as palavras do Exmo. Ex-Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Carlos Alberto Reis de Paula, em entrevista concedida em 2017, transcrita e apensada a este artigo:

O *Jus Potulandi*, é óbvio que facilita o acesso. Se nós formos à origem do Direito do Trabalho, nos encontraremos a razão do *Jus Postulandi* estar na CLT. Mas com a complexibilidade da legislação trabalhista, eu acho que o *jus postulandi* coloca o empregado numa situação desfavorável em relação ao empregador. Normalmente o empregador tem condições de se fazer acompanhar com um técnico e a ausência desse técnico impede que o empregado poste de forma adequada, de forma ampla, sobretudo que faça uma instrução razoável, uma instrução em que ele possa se lançar de todos os meios para fazer prova perante o juiz daquilo que lhe é favorável. A grande desvantagem é essa. Vedar o *jus postulandi*, ou acabar com o *jus postulandi*? Nos temos que dimensionar as coisas, porque há situações, realmente extraordinárias, se nós entendermos a complexibilidade do Brasil, um Brasil tão diferente, um Brasil que tem pessoas que estão absolutamente isoladas, que são atendidas através de uma justiça itinerante, acabar com o *jus postulandi*, poderia ser uma medida impeditiva do acesso à justiça. Mas eu acho que o *jus postulandi* poderia ser regulamentado, colocando-o como uma forma extraordinária, excepcional da pessoa que pleiteia perante a justiça do trabalho. Ou seja, o normal, a regra seria que o empregado fosse à justiça do trabalho acompanhado de um advogado (De Paula, 2017).

Com efeito, observa-se que o cerne da discussão sobre a aplicação do instituto do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho reside na dificuldade de garantir a efetividade do Direito do Trabalho àquele que postula sem o acompanhamento de um advogado.

Ainda com o objetivo de esclarecer a discussão sobre a efetividade do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, destaca-se a implementação do artigo 791-A da lei n. 13.467/2017, que estabelece a obrigatoriedade do pagamento de honorários de sucumbência no âmbito trabalhista, contrariando entendimentos já consolidados em súmulas e orientações jurisprudenciais anteriores.

Os honorários de sucumbência são valores pagos pela parte vencida em um processo judicial ao advogado da parte vencedora. Eles têm a finalidade de remunerar os serviços prestados pelo advogado ao longo do processo. Esses honorários são estabelecidos pelo juiz ao proferir a sentença, podendo variar conforme a complexidade do caso, o tempo e o trabalho dedicado pelo advogado, conforme o CPC (Brasil, 2015).

A Súmula n. 219 do Tribunal Superior do Trabalho traz dois requisitos para a concessão da sucumbência, quais sejam: a) estar assistida por sindicato; b) estar amparado pelo benefício da justiça gratuita (Brasil, 2016). Percebe-se que o disposto não regula ao certo a implantação da sucumbência, apenas determina que a parte deve estar assistida pelo sindicato, ou seja, tal assistência será prestada pelo sindicato.

Esse entendimento predominante na jurisprudência nacional, que considerava indevida a concessão de honorários advocatícios sucumbenciais na Justiça do Trabalho em razão do princípio do *jus postulandi*, consagrado no artigo 791 da CLT, passou por uma mudança com o advento da Reforma Trabalhista.

Com a vigência da lei n. 13.467, a partir de 14 de novembro de 2017, passou a prever a concessão de honorários sucumbenciais na Justiça do Trabalho, por meio da criação do artigo 791-A. Esse artigo reflete um grande avanço para a classe advocatícia, mas também apresenta desafios em termos de acessibilidade para os trabalhadores, especialmente os mais vulneráveis, que podem ter dificuldades em arcar com os honorários de sucumbência. Isso em razão de que se a parte que não está representada por advogado perder o processo, ainda poderá ser condenada a pagar os honorários de sucumbência ao advogado da parte vencedora.

Numa decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, foi negado provimento ao recurso do reclamante que buscava o ressarcimento por despesas com honorários advocatícios contratuais. A interpretação se baseou na vigência da Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista) no momento em que o consentimento foi apresentado, em 27/11/2019, como transcrito:

INDENIZAÇÃO POR PERDAS E DANOS. DESPESAS EFETUADAS COM CONTRATAÇÃO DE ADVOGADO. ARTS. 389 E 404 DO CÓDIGO CIVIL.

A presente reclamação foi distribuída em 27/11/2019, quando já em vigor a Lei 13.467/17, que prevê o pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais no Processo do Trabalho, não havendo falar em honorários por indenização. Cumple observar, também, que as regras do Código Civil não comportam aplicação quando a legislação especializada não é omissa. A reforçar essa linha de pensamento, foi editada a Súmula 18 deste Regional, que afasta de vez a pretensão recursalobreira ao dispor expressamente: Indenização. Artigo 404 do Código Civil. O pagamento de indenização por despesa com contratação de advogado não cabe no processo trabalhista, eis que inaplicável a regra dos artigos 389 e 404, ambos do Código Civil. (Res. nº 01/2014 - DOEletrônico

02/04/2014). Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento (São Paulo, 2022).

Entretanto, em um julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT12), em 2020, a Exma. Desembargadora Quezia de Araujo Duarte Nieves González decidiu pela não concessão de indenização para cobrir honorários advocatícios contratuais, fundamentando a decisão na existência do *jus postulandi* no processo trabalhista. *In verbis*:

INDENIZAÇÃO DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS CONTRATUAIS. INDEVIDA. Não há que falar em ressarcimento de honorários advocatícios contratuais, ainda que com esteio no art. 133 da CF e nos arts. 389 e 404 do CC, uma vez que existe o *jus postulandi* no plano processual juslaboral, sendo uma faculdade da parte contratante de assistência de advogado, concorrendo a este arcar com a verba honorária contratual correspondente (Santa Catarina, 2020).

Observa-se que o uso do *jus postulandi* tornou desnecessário o ressarcimento de honorários advocatícios, mesmo com referência aos artigos 133 da Constituição Federal (que destaca a essencialidade do advogado) e aos artigos 389 e 404 do Código Civil (que tratam da reparação por perdas e danos, incluindo honorários advocatícios contratuais). E ainda desconsiderou o previsto no artigo 791-A da Reforma Trabalhista.

Apesar de o *jus postulandi* ainda garantir a possibilidade de atuação autônoma do trabalhador, as decisões judiciais mostram uma aplicação heterogênea dessa prerrogativa, muitas vezes negando o ressarcimento de honorários contratuais com base na existência do instituto. Esse cenário ressalta a complexidade e os dilemas práticos aconselhados pela Reforma Trabalhista, estabelecendo a necessidade de um equilíbrio entre o direito de acesso à Justiça e a justa remuneração advocatícia, em conformidade com os preceitos de proteção ao trabalhador que norteiam a Justiça do Trabalho.

4. A POSSÍVEL EXTINÇÃO DO JUS POSTULANDI

Ao bojo da CLT, como verificado anteriormente, foi adotado o *jus postulandi* para assegurar aos empregados e empregadores o acesso a uma ordem jurídica justa. Na visão dos aspectos processuais trabalhistas, o instituto é protagonista de uma grande polêmica. Há quem defende sua aplicação, com argumentos de que é uma forma de acesso à justiça daqueles que não possuem condições de arcar com honorários advocatícios. Há quem queira abolir tal instituto, tendo em vista a complexibilidade dos procedimentos processuais, o que leva a crer em uma falsa impressão de acesso ao judiciário (Schiavi, 2016).

A Ordem dos Advogados do Brasil defende a extinção do instituto do *jus postulandi*, argumentando que essa norma não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988. A entidade baseia seu posicionamento no entendimento de que o artigo 133 da Carta Magna garante a indispensabilidade do advogado para o acesso à justiça.

Sobre o assunto, assegura o ex-Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Carlos Alberto Reis de Paula (2017):

Nós temos que dimensionar as coisas, porque há situações, realmente extraordinárias. Se nós entendermos a complexibilidade do Brasil, um Brasil tão diferente, um Brasil que tem pessoas que estão absolutamente isoladas, que são atendidas através de uma justiça itinerante, acabar com o *jus postulandi*, poderia ser uma medida impeditiva do acesso à justiça. Mas eu acho que o *jus postulandi* poderia ser regulamentado, colocando-o como uma forma extraordinária, excepcional da pessoa que pleiteia perante a justiça do trabalho. Ou seja, o normal, a regra seria que o empregado fosse à justiça do trabalho acompanhado de um advogado (De Paula, 2017).

Em 2013, foi elaborado o Projeto de Lei da Câmara nº 33, de autoria da Deputada Federal Dra. Clair, dispondo sobre a imprescindibilidade da presença de advogado nas ações trabalhistas e prescrevendo critérios para fixação de honorários advocatícios e periciais na Justiça do Trabalho (Senado Federal, 2013), entretanto, apesar de ter tramitado pela Casa, o referido PL foi arquivado ao final da Legislatura, em 21 de dezembro de 2018.

Embora o *jus postulandi* tenha a intenção de facilitar o acesso à justiça, sua aplicação prática pode comprometer a eficácia processual e a qualidade da defesa, especialmente nas instâncias recursais. Santana (2015) argumenta que o direito de

postular sem a representação de um advogado não deve ser exercido em detrimento das normas processuais aplicáveis. Isso se refere ao fato de que, mesmo na instância inicial, os procedimentos legais precisam ser respeitados.

A prática do *jus postulandi* é ainda mais restrita em sede recursal, visto que geralmente exige a presença de um advogado para assegurar uma defesa adequada. Apesar de seu objetivo de proteger o empregado e aumentar o acesso à justiça, o *jus postulandi* pode ser visto como um obstáculo para a perfeita atividade jurisdicional.

No contexto da Reforma Trabalhista, as novas exigências, que incluem a necessidade de detalhar os pedidos e os valores pretendidos, entre outros requisitos processuais, tornaram mais difícil para o trabalhador pleitear uma ação sem a ajuda de um advogado. Anteriormente, o *jus postulandi* permitia que o trabalhador atuava em juízo sem advogado, mas as novas exigências complicam essa prática.

Os defensores do *jus postulandi* argumentaram que sua extinção representaria um retrocesso no acesso à Justiça e uma exclusão de direitos dos cidadãos. Além disso, justificam a sua defesa apontando que a necessidade de um advogado impor custos à parte pode, em muitos casos, constituir um obstáculo ao acesso à Justiça (Takeda; Cegarra, 2018).

A extinção do *jus postulandi* exige cautela, a fim de evitar um retrocesso jurídico e a limitação do acesso à justiça para aqueles que mais necessitam, especialmente os hipossuficientes.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O *jus postulandi* permite que a parte hipossuficiente busque a tutela jurisdicional sem o patrocínio de um advogado. No entanto, não se pode afirmar que ele garanta um acesso à justiça de forma igualitária ou justa, podendo, inclusive, trazer prejuízos. Isso ocorre porque os atos processuais apresentam um grau de complexidade que desafia até mesmo aqueles com conhecimento técnico, colocando o optante pelo instituto em uma posição desfavorável diante das grandes especificidades envolvidas na defesa de seus próprios direitos.

Com a Reforma Trabalhista, outro aspecto problemático se soma a essa questão: a aplicação dos honorários de sucumbência à parte vencida. Assim, ao optar pelo *jus postulandi* e, por exemplo, perder um prazo processual, o trabalhador pode ser penalizado com o pagamento dos honorários sucumbenciais, o que eleva ainda mais a complexidade e os riscos do instituto no cenário atual.

Em conclusão, o *jus postulandi*, embora criado para garantir o acesso democrático à Justiça do Trabalho, enfrenta hoje uma crítica relevante quanto à sua real efetividade diante das complexidades processuais modernas. Os argumentos pela extinção desse instituto, defendidos pela Ordem dos Advogados do Brasil e outros setores, baseiam-se na indispensabilidade do advogado para garantir uma defesa comprometida, conforme previsto no artigo 133 da Constituição Federal.

Por outro lado, os defensores da sua manutenção salientam que o *jus postulandi* ainda é necessário para proteger o direito de acesso à Justiça dos trabalhadores vulneráveis, para quem os custos advocatícios representam um obstáculo. A Reforma Trabalhista, ao impor novos critérios processuais, dificulta o exercício do *jus postulandi*, mas não o elimina, ampliando o debate sobre sua utilidade prática.

Assim, qualquer decisão de extinguir o instituto deve ser cautelosa e ponderada, evitando o acesso dos menos favorecidos ao Judiciário e buscando soluções que equilibrem a qualidade da defesa com a acessibilidade jurídica para todos.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Solange Couto; MARTINS, Antero Arantes. Jus Postulandi na Justiça do Trabalho: Possibilidade, benefícios e malefícios. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 22, n. 5068, 17 maio 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/55490>. Acesso em: 15 out. 2024.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Resolução n. 94, de 23 de março de 2012. Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho - PJe-JT como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais e estabelece os parâmetros para sua implementação e funcionamento. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, n. 946, 26 mar. 2012.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

BRASIL. **Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004.** Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados/Senado Federal, 30 dez. 2004.

BRASIL. **Lei n. 8.906, de 4 de julho de 1994.** Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília: Presidência da República, 4 jul. 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8906.htm. Acesso em: 5 nov. 2024.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

BRASIL. **Lei n. 11.419, de 19 de dezembro de 2006.** Dispõe sobre a informatização do processo judicial; altera a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil; e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 19 dez. 2006. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/lei/l11419.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11419.htm). Acesso em: 25 nov. 2024.

BRASIL. Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília, DF, ano 152, n. 52, p. 1-39, 17 mar. 2015.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Presidência da República, 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 25 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo n. TST-AIRR-886/2000-401-05-00.1.** Relator: Desembargador Convocado Luiz Antonio Lazarim. 4ª Turma. Brasília, 2000.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 219** - Honorários Advocatícios. Cabimento (alterada a redação do item I e acrescidos os itens IV a VI em decorrência do

CPC de 2015) - Res. 204/2016, DEJT divulgado em 17, 18 e 21.03.2016). Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: 9 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 425.** Jus Postulandi na Justiça do Trabalho. Alcance. O jus postulandi das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília: TST, 29 nov. 2010. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-aprova-redacao-da-sumula-425-sobre-o-jus-postulandi. Acesso em: 30 nov. 2024.

CARVALHO FILHO, Marcos Antonio Lopes. A evolução histórica da justiça do trabalho e dos direitos trabalhistas no Brasil. **Portal Jusbrasil**, 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-evolucao-historica-da-justica-do-trabalho-e-dos-direitos-trabalhistas-no-brasil/1324727017>. Acesso em: 9 nov. 2024.

DE PAULA, Carlos Alberto Reis. Entrevista concedida a Paolla Halfed Fernandes Ribeiro. Pirapora, 21 de out. 2017. (A entrevista encontra-se transcrita no Apêndice).

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho.** 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Manual de Direito Processual do Trabalho.** Tomo I. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho:** doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

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

MATSUMOTO, Jorge. Tem almoço grátis para a Justiça do Trabalho. **Portal Contábeis**, 06 nov. 2024. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/tem-almoco-gratis-para-a-justica-do-trabalho/>. Acesso em: 09 nov. 2024.

MELO, Emilly. Das partes e dos procuradores. **Portal Jusbrasil**, 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/das-partes-e-dos-procuradores/1215489212>. Acesso em: 9 nov. 2024.

MORAES, Wallace. Direitos trabalhistas no Brasil: contendas teóricas sobre o significado da sua criação e do seu papel social. **Desenvolvimento em Debate**, v. 8, n. 1, 2020.

Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/dd/article/view/36833>. Acesso em: 9 nov. 2024.

MOREL, Regina Lucia M.; PESSANHA, Elina G. da Fonte. A justiça do trabalho. Dossiê - Sociologia do Judiciário. **Tempo Soc.**, v. 19, n. 2, p. 281-298, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-20702007000200003>. Acesso em: 9 nov. 2024.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 3. Ed. São Paulo: RT, 2005.

OLIVEIRA, Leonardo Tadeu Rodrigues de. O Jus Postulandi na Justiça do Trabalho – Direito ou Ameaça ao Direito. **Portal JurisWay**, 29 set. 2008. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=322. Acesso em: 29 out. 2024.

PIMENTA, José Roberto Freire. A nova competência da Justiça do Trabalho para lides não-decorrentes da relação de emprego: aspectos processuais e procedimentais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 71, n. n. 1, 2005.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. 7. reimpr. Curitiba: Juruá, 2010.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho. 12ª Região. **ROT XXXXX-06.2018.5.12.0037**. 3ª Câmara. Rela. Quezia de Araujo Duarte Nieves Gonzalez. Data de Assinatura: 13 ago. 2020.

SANTANA, Yuri dos Santos. **Impactos da extinção do "ius postulandi" na justiça laboral: uma análise do projeto Lei nº 3392/2004**. 2015. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho) – Faculdade de Direito Prof. Damásio de Jesus, São Paulo, 2015.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. 2ª Região. **ROT XXXXX-04.2019.5.02.0315 SP**. 13ª Turma. Rela. Desembargadora Cíntia Táffari. Data de publicação: 23 maio 2022.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei da Câmara nº 33, de 2013**. Dispõe sobre a imprescindibilidade da presença de advogado nas ações trabalhistas e prescreve critérios para fixação de honorários advocatícios e periciais na Justiça do Trabalho, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Senado Federal, 2013. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/112973>. Acesso em: 9 nov. 2024.

SOUZA, Cláudio Cantarini de; SODRÉ, David; SILVA, Renam Benedito Batista. O processo judicial eletrônico e o Jus Postulandi na Justiça do Trabalho. **Portal Jus**, 6 nov. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/44337/o-processo-judicial-eletronico-e-o-jus-postulandi-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 20 out. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF e os 70 anos de defesa dos direitos trabalhistas no Brasil: Breve histórico da Justiça do Trabalho. **Portal STF**, 2 jul. 2009. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=110490&caixaBusca=N>. Acesso em: 9 nov. 2024.

TAKEDA, Fabiola Fernandes; CEGARRA, João Roberto. **A obsolescência do jus postulandi na Justiça do Trabalho**. 2018. Artigo - Faculdade Eduvale de Avaré, Avaré, 2018. Disponível em: <https://www.eduvaleavare.com.br/wp-content/uploads/2018/05/artigo12.pdf>. Acesso em: 8 nov. 2024.

VIVEIROS, Luciano. **CLT Comentada**: Doutrina e Jurisprudência. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

APÊNDICE

Entrevista transcrita

Carlos Alberto Reis de Paula – ex. Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.

Entrevista concedida na Conferência de Direito e Processo do Trabalho

Arquivo gravado: Tempo de duração 3 min. e 46 seg.

Local: Pirapora/MG

Data: 21/10/2017

Pergunta: Qual a sua opinião acerca da postulação do empregado, desacompanhado de um advogado, perante a Justiça do Trabalho?

R: "O *jus postulandi*, é óbvio que facilita o acesso. Se nos formos à origem do Direito do Trabalho, nos encontraremos a razão do *jus postulandi* estar na CLT. Mas com a complexibilidade da legislação trabalhista, eu acho que o *jus postulandi*, ele coloca o empregado numa situação desfavorável em relação ao empregador. Normalmente o

empregador tem condições de se fazer acompanhar com um técnico e a ausência desse técnico, impede, que o empregado, postule de forma adequada, de forma ampla, sobretudo que faça uma instrução razoável, uma instrução em que ele possa se lançar de todos os meios para fazer prova perante o juiz daquilo que lhe é favorável. A grande desvantagem é essa. Vedar o *jus postulandi*, ou acabar com o *jus postulandi*? Nós temos que dimensionar as coisas, porque há situações, realmente extraordinárias, se nos entendermos a complexibilidade do Brasil, um Brasil tão diferente, um Brasil que tem pessoas que estão absolutamente isoladas, que são atendidas através de uma justiça itinerante, acabar com o *jus postulandi*, poderia ser uma medida impeditiva do acesso a justiça, mas eu acho que o *jus postulandi* poderia ser regulamentado colocando-o como uma forma extraordinária, excepcional da pessoa que pleiteia perante a justiça do trabalho, ou seja, o normal, a regra seria que o empregado fosse a justiça do trabalho acompanhado de um advogado”.

Pergunta: O instituto do *jus postulandi* deveria ser extinto?

R: “Vedar o *jus postulandi*, ou acabar com o *jus postulandi*? Nós temos que dimensionar as coisas, porque há situações, realmente extraordinárias, se nos entendermos a complexibilidade do Brasil, um Brasil tão diferente, um Brasil que tem pessoas que estão absolutamente isoladas, que são atendidas através de uma justiça itinerante, acabar com o *jus postulandi*, poderia ser uma medida impeditiva do acesso a justiça, mas eu acho que o *jus postulandi* poderia ser regulamentado colocando-o como uma forma extraordinária, excepcional da pessoa que pleiteia perante a justiça do trabalho, ou seja, o normal, a regra seria que o empregado fosse à justiça do trabalho acompanhado de um advogado”.

Pergunta: A minha crítica ao instituto do *jus postulandi* é justamente essa, eu não acho que garanta o acesso a justiça de maneira igualitária, justamente porque acaba que o empregado que postula sozinho torna a audiência e o processo grandes desabafos pessoais, pela dificuldade do reconhecimento do seu próprio direito, ainda mais diante uma legislação nova, como estamos vivendo agora, a Reforma Trabalhista, ficará ainda

mais difícil reconhecer o direito que lhe é realmente devido. Eu agradeço o Senhor pela entrevista concedida.

R: "Sim, não garante de forma igual, igualitária. E é muito importante esse seu pensar, traduzir, levar esse tema a debate porque o Direito do Trabalho, toda legislação, mas, sobretudo os Direitos do Trabalho que diz respeito à subsistência, a sobrevivência do trabalhador, devemos buscar a sua melhor efetividade, não só o acesso, não o estar na justiça do trabalho, mas efetivamente que o direito lhe seja assegurado."

Data de submissão: maio de 2024

Data de aceite: dezembro de 2024