



CENTRO UNIVERSITÁRIO LUTERANO DE PALMAS

*Recredenciado pela Portaria Ministerial nº 1.162, de 13/10/16, D.O.U. nº 198, de 14/10/2016
AELBRA EDUCAÇÃO SUPERIOR - GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO S.A.*

BRAIAN BEIRIGO ROLIM

**DIREITO DE ACESSO A JUSTIÇA DO TRABALHO E O JUS POSTULANDI EM
FACE DA REFORMA TRABALHISTA**

Palmas -TO

2020

BRAIAN BEIRIGO ROLIM

**DIREITO DE ACESSO A JUSTIÇA DO TRABALHO E O JUS POSTULANDI EM
FACE DA REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Curso em Direito apresentado como requisito parcial da disciplina de Trabalho de Curso em Direito II (TCD II) do Curso de Direito do Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP/ULBRA.

Orientadora: Prof.^a Larisse Rodrigues Prado
Schuller

Palmas-TO

2020

BRAIAN BEIRIGO ROLIM

**DIREITO DE ACESSO A JUSTIÇA DO TRABALHO E O JUS POSTULANDI EM
FACE DA REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Curso em Direito apresentado
como requisito parcial da disciplina de
Trabalho de Curso em Direito II (TCD II) do
Curso de Direito do Centro Universitário
Luterano de Palmas – CEULP/ULBRA.

Orientador(a): Prof.^a Larisse Rodrigues Prado
Schuller

Aprovado (a) em : ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof(a). [nome e titulação do Professor(a)]
Centro Universitário Luterano de Palmas

Prof(a). [nome e titulação do Professor(a)]
Centro Universitário Luterano de Palmas

Prof(a). [nome e titulação do Professor(a)]
Centro Universitário Luterano de Palmas

Palmas-TO

2020

Dedico este trabalho aos meus pais, por sempre terem me apoiado e incentivado a trilhar este caminho.

Agradeço inteiramente à minha orientadora Larisse, por ser paciente, compreensiva e por ter acreditado nesse projeto, bem como por sua inteira dedicação e por ser a razão da descoberta da minha vocação dentro do curso.

RESUMO

Através deste projeto científico em levantamento teórico conceitual, busca o presente trabalho analisar a realidade do direito de acesso à justiça do trabalho, suas vertentes e ferramentas que facilitam ou dificultam esse acesso. Foi realizado profundo levantamento de dados bibliográficos a fim de fazer contrapontos entre os institutos, normas e princípios que regem o direito material e processual do trabalho. Nessa forma, o mecanismo de acesso à justiça através do *jus postulandi*, da assistência sindical e em benefício de justiça gratuita foram analisados para observar sua viabilidade. Em seguida, são realizados comparativos dentre tais temas, observando sua história, sua evolução e então confrontados com a Reforma Trabalhista de 2017, a fim de verificar eventuais alterações no acesso à justiça, bem como sua constitucionalidade e entendimentos doutrinários e jurisprudenciais no que tange a esse tema.

Palavras-chave: Acesso à Justiça – Direito do Trabalho – Jus Postulandi – Reforma Trabalhista.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	07
1 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E AS RELAÇÕES LABORAIS	09
1.1 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHADOR COMO DIREITO SOCIAL.....	11
1.2 A ANÁLISE DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	13
1.2.1 As Observações ao Princípio de Acesso à Justiça.....	15
1.2.2 As Reflexões ao Princípio da Proteção.....	17
1.2.3 As Considerações Sobre a Indisponibilidade do Direito.....	19
1.2.4 A Eficácia do Princípio da Primazia da Realidade	20
2 O ACESSO À JUSTIÇA ATRAVÉS DO JUS POSTULANDI E SEUS EFEITOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO	22
2.1 O SURGIMENTO DO JUS POSTULANDI.....	24
2.2 A DINÂMICA DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR EM JUS POSTULANDI.....	25
2.3 O INSTITUTO À LUZ DA DOCTRINA, SEUS ALCANCES E RESTRIÇÕES LEGAIS.....	27
2.4 A ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA COMO ALTERNATIVA AO JUS POSTULANDI.....	30
2.5 AS DEMAIS ALTERNATIVAS AO JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	32
3 A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS NO ACESSO À JUSTIÇA ..	34
3.1 AS CONSIDERAÇÕES QUANTO ÀS ALTERAÇÕES LESIVAS ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA	37
3.2 OS HONORÁRIOS PERICIAIS E DE SUCUMBÊNCIA.....	39
3.3 O ENFRAQUECIMENTO DOS SINDICATOS	41
CONCLUSÃO	44
REFERÊNCIAS	46

INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi introduzida pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, e foi sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, a fim de unificar a legislação trabalhista existente no Brasil, que até então era difusa. É resultado de 13 anos de desenvolvimento, que se iniciou com o Estado Novo até seu Decreto-Lei em 1943.

Foi organizada e trabalhada legislativamente embasando-se em unir um conjunto de normativas trabalhistas que atendessem a especial necessidade de proteção do trabalhador, no contexto de "estado regulamentador" e no princípio da hipossuficiência social e econômica do proletariado.

É nesse aspecto que este trabalho se propõe a analisar a efetividade da proteção do trabalhador, mais especificamente no que tange a necessidade de buscar seu direito de forma gratuita e eficiente, bem como verificar a funcionalidade dos mecanismos que possibilitam o acesso à justiça do trabalho. Entre acesso à justiça gratuita e autotutela através do *jus postulandi*, existem numerosas divergências doutrinárias que confrontam as modalidades de acessibilidade judiciária.

A Consolidação Trabalhista já sofreu várias alterações para adaptar-se às nuances da modernidade. Mesmo assim, ela continua sendo o principal norteador para regulamentação das relações de trabalho, e nesse sentido que podemos verificar os impactos negativos ou positivos das modificações no decorrer de seu exercício.

Apesar de não isenta de reclamações e críticas em relação à sua forte regulamentação e grande burocracia, em tese, a Consolidação das Leis do Trabalho consegue atender parcialmente seu objetivo principal de regulamentar e contrabalancear as relações de trabalho no país, através de sua conjuntura normativa.

É nessa linha que se criou uma grande atuação política para que se pudesse desburocratizar as leis trabalhistas atuais buscando maior eficiência em sua aplicação e sua melhor interpretação no contexto social contemporâneo, moldando-a para os anseios da atualidade.

Desse movimento nasceu, liderado pelo então presidente Michel Temer, a tentativa bem-sucedida de uma rigorosa reforma trabalhista. A Lei n.º 13.467, publicada em 14 de julho de 2017, alterou mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, trazendo mudanças que afetam de forma profunda o dia a dia da relação laboral brasileira, inclusive mudanças quanto as questões judiciais decorrentes de reclusórias trabalhistas, afetando diretamente a

dinâmica processual e regimental das Varas do Trabalho, Tribunais Regionais e Superiores do Trabalho em seu funcionamento tradicional.

Decorrente de um grande movimento corporativista, o legislativo foi pressionado para que prosseguisse com as mudanças propostas, sob alegação de alta onerosidade e desequilíbrio nas relações trabalhistas entre empregador e trabalhador, e é nessa ótica que podemos verificar a veracidade e a necessidade dessas mudanças.

Muito se discute, mesmo posteriormente à reforma, quais foram os interesses reais dessa série de alterações nas regras sociais e jurídico-trabalhistas, bem como qual é o principal objetivo a ser alcançado, que à época foi chamada de “modernização e adaptação das leis trabalhistas diante do cenário político-econômico atual do país”, mas que pode ser observada por outros aspectos.

É cediço que a jurisprudência e o âmbito doutrinário da justiça do trabalho não foram observadas para efeito de norteamto das alterações dos dispositivos legais na então reforma trabalhista, sendo assim mais um questionamento a ser estudado.

Por fim, sob a visão das diversas modalidades trabalhistas que possibilitam o trabalhador garantir seu direito e diante das alterações drásticas que mudam especificamente a dinâmica de acesso à Justiça do Trabalho ensejam a necessidade deste trabalho, cujo tema “Direito de Acesso a Justiça do Trabalho e o *Jus Postulandi* em face da Reforma Trabalhista” estudará a história, os impasses e a atualidade para demonstrar as formas de acesso à justiça, seus institutos e as alterações que trouxe a Reforma Trabalhista de 2017.

No Capítulo 1, será abordado a fundamentação histórica que originam o direito do trabalho e a existência do judiciário trabalhista, bem como os princípios que regem as normas em questão, possibilitando assim o funcionamento do acesso judiciário.

No Capítulo 2, será introduzida a ferramenta do *jus postulandi*, sendo esse o mais antigo instituto de acesso ao judiciário trabalhista. A fim de estudar esse instituto, será analisado sua viabilidade, praticidade e necessidade no ordenamento jurídico atual.

No Capítulo 3, as alterações da Reforma Trabalhista de 2017 serão analisadas diante da temática do acesso à justiça em suas modalidades, bem como a qualidade das mudanças que foram aplicadas no âmbito legal e judiciário do direito do trabalho, fazendo ainda um contraponto com a parte histórica do primeiro capítulo.

1 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E AS RELAÇÕES LABORAIS

As atividades laborais que estão hoje em atuação no Brasil estão estruturadas no direito do trabalho. É importante então que possamos entender quais são as definições do direito em questão bem como denominar seu exercício real.

Conforme aduz Luciano Martinez, “O objeto que hoje é tratado sob o título de “direito do trabalho” era um apêndice das disciplinas Economia e Política Social” (MARTINEZ, 2019, n.p).

Isso porque, até a caracterização de direito social para direito do trabalho, a relação laboral não era considerada uma preocupação, visto que ainda fragmentado, o trabalhador não tinha sequer a quem recorrer pelo que hoje conhecemos como princípios básicos.

Podemos destrinchar o assunto em questão, inicialmente com a criação da Organização Internacional do Trabalho e a adesão do Brasil como signatário em 1919, momento em que se originou o que temos hoje como direito do trabalho, trazendo consigo a responsabilidade do país para com o comprometimento com as normas que regem o direito do trabalho. Recentemente reformada – ou descaracterizada, por assim dizer, a Consolidação das Leis do Trabalho é uma concreta legislação que tem por objetivo controlar e moderar a relação laboral que é essencial para o funcionamento econômico e social do país.

Isso porque sem a conjuntura de leis que formam o direito do trabalho em si, não haveria de se falar sequer em sociedade – essa no âmbito da história do trabalho, dado a essencialidade de tal direito como alicerce social para todos os demais direitos. Com o advento dessas conquistas, o vínculo de trabalho foi estabelecido como uma relação laboral, que prevalece o direito do trabalho como regulador dessa relação. Conforme explica Amauri Mascaro Nascimento:

Na história do trabalho é a infraestrutura social e o modo como o trabalho, nos diferentes sistemas de produção de bens e prestação de serviços, desenvolveu-se. Na história do direito do trabalho objeto é a superestrutura normativa e o fim, o conhecimento e a aplicação das normas em cada período, as causas que as determinaram e os valores sob as quais as normatizações se deram. (NASCIMENTO, 2011, p.32)

Portanto, se pode associar o direito do trabalho diretamente com o que se conhece por sociedade, ou seja, essa infraestrutura social é o que molda a normatização das leis do trabalho. Podemos utilizar-se da história do direito do trabalho a partir da revolucionária era Getúlio Vargas, muito importante no direito do trabalho e para a estruturação de sua funcionalidade. Com a criação do Ministério do Trabalho, mais especificamente no ano de 1930, para mediação

da relação entre o trabalhador e empresário e para regulamentar os sindicatos de classe, conceituando assim o agrupamento de trabalhadores a fim de fortalecer a atuação destes grupos no exercício de uma prestação laboral mais saudável. De tal modo, explica Mattos que “as relações entre Estado e trabalhadores viveram, no primeiro governo Vargas, diferentes fases. Uma primeira, limitada ao período de 1930-34, foi marcada pela criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC), chamado de “Ministério da Revolução”. (MATTOS, 2003, n.p)

Não há que se falar que este foi um movimento individual, dado que a revolução Vargas tinha a intenção de unir o proletariado diretamente ao Estado. A criação massiva de leis relacionadas ao trabalhador estava em alta e, em 1936 fora criado o salário mínimo. Diante de tantas novidades, percebeu-se a necessidade de instituir uma só legislação para reger o âmbito do trabalho e suas diretrizes mais básicas, daí então a aguardada instituição da Consolidação das Leis do Trabalho, que foi o marco final da revolução do trabalho no Brasil e o início de uma nova era para o direito do trabalho. De tal modo, preceitua Amauri Mascaro Nascimento:

O Governo resolveu, então, reunir os textos legais num só diploma, porém foi mais além de uma simples compilação porque, embora denominada Consolidação, a publicação acrescentou inovações, aproximando-se de um verdadeiro Código. [...] Foram reunidas as leis sobre o direito individual do trabalho o direito coletivo do trabalho e o direito processual do trabalho. Surgiu, portanto, promulgada pelo Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943, a Consolidação das leis do Trabalho – CLT, unindo em onze títulos essa matéria, resultado do trabalho de uma comissão presidida pelo Min. Akexandre Marcondes Filho, que, depois de quase um ano de estudos, remeteu as suas conclusões ao Presidente da República em 19 de abril de 1943, com sugestões de juristas, magistrados, entidades públicas, empresas privadas, associações culturais etc. (NASCIMENTO, 2017, n.p)

De natureza intervencionista, a Consolidação das Leis do Trabalho evidencia o objetivo de operacionalização da Justiça do Trabalho, tanto como processual e material. Distingue e categoriza todo o âmbito de proteção do sistema brasileiro de mão de obra e funcionamento empresarial, por assim dizer. Martinez observa que a Consolidação das leis do Trabalho “é intervencionista na medida em que controla o poder econômico para evitar que a força do capital se sobreponha à do trabalho” a fim de “compensar as evidentes desigualdades no plano material entre trabalhadores e empregadores” (MARTINEZ, 2019, n.p).

Com base nestes preceitos e fundamentos, se faz necessário refletir neste capítulo sobre as ligações entre o direito processual do trabalho, direito material do trabalho, a Justiça do Trabalho e também a expressa relação do trabalhador e da empresa nas relações laborais à luz do direito do trabalho, tanto quanto seus princípios e sua relação direta com o tema de acesso à justiça do trabalho, observando a aplicabilidade da Consolidação das Leis do Trabalho nas

relações jurídicas e na atividade propriamente laboral, traçando as observações pertinentes ao tema em questão.

A história do direito do trabalho aqui brevemente explanada e conceituada preceitua a origem do labor, sua necessidade e sua importância social e jurídica, mas para adentrarmos no desenvolvimento específico de análise das inúmeras problemáticas relacionadas ao direito do trabalho e a própria Consolidação das Leis Trabalhistas, é indubitável a necessidade de observarmos a evolução do direito social e trabalhista.

1.1 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHADOR COMO DIREITO SOCIAL

Em um país capitalizado pelo objetivo de produção, podemos dizer que o direito do trabalho veio a se consolidar por conquistas sociais de operários, estes ainda descontentes com o cenário laboral ao qual eram submetidos pela casta exploradora da mão de obra. Sob consequência direta da revolução industrial e ainda originário dos então recentes direitos individuais, o direito social se tornou um objetivo a ser conquistado, e o Direito do Trabalho foi uma das primeiras lutas de onde se obteve sucesso para o direito social. De acordo com Martinez “o processo construtivo do direito do trabalho, e por consequência, dos demais direitos sociais decorreu do conflito de classes, onde sua edificação e crescimento se deram por uma série de acontecimentos favoráveis”. (MARTINEZ, 2019, n.p)

O clima político qual se encontrava o país na época dessas conquistas, ainda que por sorte, introduziram para que os agentes de produção pudessem reivindicar seus direitos diante de intervenção direta estatal. Essa reivindicação de direitos foi de suma importância para o alcance do direito social concreto, que conseqüentemente foi um intervencionismo resultante da democracia que se somava com o direito positivista. Conforme observa Amauri Mascaro Nascimento:

A ação dos trabalhadores reunindo-se em associações para defesa dos interesses comuns é uma das assinaladas forças modeladoras do direito do trabalho. Especialmente num regime democrático, a atuação das forças sociais sobre a legislação é expressiva, permitida a liberdade de pensamento, o jogo de pressões, num envolvimento de forças políticas, econômicas, religiosas e de grupos, entre os quais os grupos profissionais. (NASCIMENTO, 2011, p. 53)

Importante frisar ainda a importância do direito positivista na normatização e sistematização do que viria a ser o direito do trabalhador. Podemos extrair a finalidade do positivismo no direito do trabalho observando a capacidade do que temos hoje de direito do trabalho por mensurar a hipossuficiência das partes a fim de pesar o direito justo. Para essa

análise, é necessário diferenciar o positivismo jurídico e o positivismo sociológico, e sob esse aspecto, ensina Amauri Mascaro Nascimento:

[...] O positivista jurídico quer ver se a norma é válida, se está em consonância com o ordenamento jurídico constituído e com as formas nele indicadas para que entre em vigor. O positivismo sociológico quer ver se o direito é eficaz, se efetivamente atua na sociedade, importando saber se a regra do comportamento existe como realidade concreta e como se dá a sua transformação na experiência jurídica de acordo com os fatos. Não é relevante verificar se a norma jurídica corresponde a um ideal de justiça ou se preenche todas as exigências formais indicativas da sua validade. (NASCIMENTO, 2011, p. 253)

Em síntese, o positivismo social se consolida através da abordagem real do direito material e seus efeitos práticos diante do seu receptor. Em outras palavras, em difusão com o direito positivista meramente jurídico, não basta que somente sejam observadas as derivações do direito concreto, mas sim a sua funcionalidade bem como sua abrangência, disso decorrendo a importância do positivismo social.

Não podemos deixar de considerar, diante das observações feitas sobre a evolução do direito, a Revolução Francesa como fator crucial para todo o desencadeamento massivo de desenvolvimento do trabalhador no Brasil tanto quanto a transformação jurídico-trabalhista. O movimento político da Revolução Francesa como um todo e a conceituação das partes da relação do trabalho é preceituada por Arnaldo Lopes Sússekind:

Se a Revolução Francesa (1789) foi, sob o prisma político, um marco notável na história da civilização, certo é que, ao estear todo o sistema jurídico em conceitos abstratos de igualdade e liberdade, permitiu a opressão dos mais fracos, falhando, portanto, no campo social. É que a relação contratual estipulada entre o detentor de um poder e aquele que, por suas necessidades de subsistência, fica obrigado a aceitar as regras impostas por esse poder, não constitui, senão formalmente, uma relação jurídica; na sua essência, representa um fato de dominação. (SÚSSEKIND, 1999, p. 5)

Se hoje temos um estado intervencionista, podemos atribuir à carência de direitos sociais, moralmente e diretamente ligados à falta de direitos trabalhistas. Isso porque a inobservância das autoridades quanto as relações de trabalho se davam justamente pela falta de intervencionismo estatal, e por esse motivo se considera a Revolução Francesa como de suma importância à toda a construção de padrões éticos e também constitucionais diante o direito do trabalho e sua evolução. Nessa vertente, elucida Amauri Mascaro Nascimento:

De outro lado, o problema do trabalho, também chamado de questão social, atua sobre as estruturas constitucionais, o que pode ser facilmente demonstrado pela verificação de que hoje o Estado intervencionista é o fruto direto das necessidades de solução dos problemas do trabalho. Foi exatamente a questão social que levou o Estado a descruzar os braços na cômoda posição de mero espectador em que se achava após a Revolução

Francesa e a Revolução Industrial, para tornar-se um participante ativo do curso da história. (NASCIMENTO, 2011, n.p)

Fica evidente que a somatória de eventos com o momento político propiciou, juntamente com requisições sociais, uma profunda remodelação do que se conhecia como padrão de labor. Significante é a evolução – mesmo diante de descompassos e turbulências políticas e sociais à época postas – do que podemos considerar como direitos fundamentais, e não mais direitos específicos do direito do trabalho. Dessa forma, adentramos a nossa atualidade, por onde podemos analisar quais são os pilares norteadores resultantes da conquista do direito do trabalho.

1.2 A ANÁLISE DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

É necessário compreender que princípios jurídicos existem com objetivos específicos, entre eles, para informar, normatizar e fazer interpretar. A história do direito do trabalho pode se entender o princípio como uma instrução geral. São ferramentas indispensáveis para o bom funcionamento das normas e leis em forma conjunta, sendo auxiliares do legislativo e regentes do aplicador da lei, porém não menos importantes que elas. Neste prisma esclarece Sérgio Pinto Martins:

Os princípios têm várias funções: informadora, normativa e interpretativa. A função informadora serve de inspiração ou orientação ao legislador, dando base à criação de preceitos legais, fundamentando as normas jurídicas e servindo de sustentáculo para o ordenamento jurídico[...]. Atua a função normativa como fonte supletiva, nas lacunas ou omissões da lei, quando inexista outras normas jurídicas que possam ser utilizadas pelo intérprete. Irão atuar em casos concretos em que inexista uma disposição específica para disciplinar determinada situação. [...] A interpretação de certa norma jurídica também deve ser feita de acordo com os princípios. Irá a função interpretativa servir de critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei. Será uma forma de auxílio na interpretação da norma jurídica e também em sua exata compreensão. (MARTINS, 2012, p. 65)

Sob outra ótica, podemos contextualizar de uma forma metafórica, podendo dizer que princípio é a estrada em que transitam as leis regentes. O princípio jurídico é o que mantém as leis coerentes e funcionais, sendo a conexão lógica entre a legislação e a aplicabilidade na prática do direito. Pode se dizer também que os princípios norteiam a correta interpretação da lei, de forma com que o aplicador da lei consiga observar se existe coesão na sua aplicação.

A análise dos princípios que regem o Direito do Trabalho no Brasil é fundamental para melhor compreensão da real origem da sistemática de valoração judiciária trabalhista. São estes princípios que, ao decorrer dos anos desde sua instituição, foram direcionadores para a

funcionalidade da relação trabalhador e empresa de forma com que criasse o necessário equilíbrio entre o empregado e empregador. Estes princípios são tratados como premissas básicas, apesar de não serem doutrinariamente unânimes atualmente, podem ser – dentre os demais consolidados pela justiça – entendidos como alicerces do direito do trabalho, de onde se começa a interpretação, conforme segue:

Princípio vem do latim *principium, principii*, com o significado de origem, começo, base. Num contexto vulgar, quer dizer o começo da vida ou o primeiro instante. Na linguagem leiga, é o começo, ponto de partida, a origem, a base. São normas elementares, requisitos primordiais, proposições básicas. (MARTINS, 2012, p. 61)

Objetivando conceituar o alcance da justiça do trabalho ao trabalhador, com base nos princípios que serão explanados neste capítulo, é importante ressaltar a relevância de tal alcance, uma vez que toda esta conquista deriva de anos de escravidão e carência de direitos fundamentais básicos, em outras palavras, isso quer dizer que a justiça do trabalho é fruto da conquista de direitos fundamentais, que se projetaram então, conseqüentemente, em direitos trabalhistas.

É de extrema relevância observar que, há pouco tempo, a escravidão era a modalidade de sobrevivência, para que pessoas em melhor nível social pudessem viver em vantagem. Melhor dizendo, a escravidão era na verdade, a exploração da mão de obra de terceiros em troca de moradia e comida.

Se faz necessário explanar, mesmo que de forma simples, que após a queda da escravidão como forma principal de exploração de mão de obra, o sistema capitalista se deparou com os impasses quanto aos valores sociais fundamentais que eram demandados pela sociedade.

Esse conflito entre a burguesia e o trabalhador comum desencadeou uma série de revoluções históricas nas políticas sociais de vários países, sendo conseqüentemente o capítulo histórico que demarcou a criação da Organização Internacional do Trabalho. Desta forma, aduzem Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo:

As relações capitalistas impulsionadas no ambiente jurídico legado pela Revolução Francesa (Lei Le Chapelier, 1791, e Código de Napoleão, 1804, que se baseavam na liberdade dos iguais e na igualdade do ponto de vista formal) geraram riquezas para alguns e extrema pobreza para muitos. Os desajustes de ordem social, econômica e política provocados puseram em risco concreto a sobrevivência do homem na terra. Desde a grande revolta de 1848, passando pelas Revoluções do México, da Alemanha e da Rússia, no início do século XX, a convivência humana passou a ser marcada por grandes conflitos de classes. Desses conflitos, advieram duas guerras de âmbito mundial. No final da 1ª guerra foi criada a OIT, Organização Internacional do Trabalho, para regulação da relação capital-trabalho em uma perspectiva supranacional. Após a 2ª guerra mundial, a OIT é elevada a órgão permanente da

ONU. A duras penas, os seres humanos aprenderam a lição de que mesmo no capitalismo a solidariedade e a justiça social devem ser vistas como valores fundamentais. (SOUTO MAIOR e SEVERO, 2017, p. 67)

Se faz de suma importância frisar que a Organização Internacional do Trabalho, mesmo antes da incorporação à Organização das Nações Unidas, logrou em atuar de forma com que os objetivos de dignidade humana no âmbito laboral e premissa de alicerces básicos – na atualidade chamado de princípios – fossem alcançados com maior agilidade, além de prezar por sua efetiva funcionalidade.

Tendo sido, portanto, esclarecido brevemente a origem da principiologia trabalhista e a funcionalidade destas ferramentas jurídicas, podemos adentrar, neste capítulo, nos substanciais e predominantes princípios que correlacionam com o objetivo deste trabalho, quais sejam: o princípio da Proteção, da Irrenunciabilidade do Direito e da Primazia da Realidade.

1.2.1 As Observações ao Princípio de Acesso à Justiça

O principal pilar da Constituição Federal de 1988 do Brasil que sustenta a eficácia do judiciário trabalhista e de grande parte de sua sistemática jurídica, bem como o que possibilita sua existência é o Princípio de Acesso à Justiça – também chamado de princípio da inafastabilidade da prestação jurisdicional.

É definida pela garantia de que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito em seu artigo 5º, inciso XXXV (BRASIL, 1988, online). Ou melhor, que não só apenas é garantido o direito subjetivo de acessar a justiça, mas que também é garantido que se receba a entrega da prestação jurisdicional.

Como o próprio nome define, é o mínimo para que exista atividade jurídica, e, neste caso especificamente, atividade jurídico-trabalhista. Apesar de não ser um princípio específico da justiça do trabalho, porém diretamente atuante, é necessário compreendermos este princípio constitucional de forma ampla e geral com a finalidade de viabilizar o estudo do direito do trabalho no Brasil. De tal modo posiciona-se José Afonso da Silva:

Acesso à Justiça é uma expressão que significa o direito de buscar proteção judiciária, o que vale dizer: direito de recorrer ao Poder Judiciário em busca da solução de um conflito de interesse. Nessa acepção, a expressão acesso à Justiça tem um sentido institucional. Essa é a significação que se acha no inc. XXXV do art. 5º da Constituição, quando diz que "a lei não poderá excluir da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito". Mas, se o acesso à Justiça se resumisse apenas nessa acepção institucional, seu significado seria de enorme pobreza valorativa. [...] É que, na verdade, quem recorre ao Poder Judiciário é que confia em que ele é uma instituição que tem por objeto ministrar Justiça como valor, uma instituição que, numa concepção moderna, não deve nem pode satisfazer-se com a pura solução das lides,

de um ponto de vista puramente processual. Os fundamentos constitucionais da atividade jurisdicional querem mais, porque exigem que se vá a fundo na apreciação da lesão ou ameaça do direito para efetivar um julgamento justo do conflito. (SILVA, 1999, p.9)

O judiciário, portanto, tem dever maior que apenas julgar lides. Exige-se que haja atuação minuciosa no caso questionado, e por assim se firmar, o artigo constitucional que trata sobre a prestação jurisdicional embasa o princípio do acesso à justiça e traz, por consequência, a razoabilidade – em tese – ao funcionamento do exercício jurisdicional. É com essa ferramenta que se legitima o agente a buscar o seu direito através da provocação do judiciário, mesmo que seja diante de uma simples ameaça de lesão.

O principal obstáculo a se vislumbrar no que concerne ao alcance do trabalhador a obtenção de uma prestação jurisdicional por garantia desse princípio é a morosidade do sistema judiciário brasileiro. Em cada âmbito do direito, pode se observar diferentes problemas de lentidão judiciária, que acaba refletindo diretamente na justiça do trabalho.

Por esse aspecto e em específico no âmbito trabalhista, podemos preliminarmente concluir que não só os indivíduos necessitados de ajuda jurisdicional imediata são afetados, mas também os próprios tribunais e varas do trabalho são vítimas desse problema que é de clara consciência dos administradores do direito, além da constante tentativa legislativa de resolver esse impasse.

A legislação como um todo foi arquitetada de forma com que até os mínimos direitos fossem garantidos, sobretudo notamos também a conseqüente caracterização da burocracia, essa sendo, de acordo com alguns juristas e doutrinadores como o criador da morosidade judiciária. Deste modo, é importante notarmos a influência da burocracia e das pequenas corrupções que atrapalham a celeridade processual a fim de se fazer compreender o impasse existente diante do direito de acesso à justiça. Forma que é sistematizada por Braga e Bezerra:

Do ponto de vista da morosidade da justiça, o “jeitinho” brasileiro tem papel preponderante. [...] o excesso de formalismo e a criação excessiva de leis fazem com que muitas delas sejam desrespeitadas. Quando isso acontece, sendo vedada a autotutela, o Poder Judiciário é o destino certo daqueles que pretendem ver a lei cumprida, como também daqueles que não querem cumpri-la. Apenas para se ficar na questão que mais aflige os brasileiros – a carga tributária – que é uma das maiores do mundo, obriga aos contribuintes, sejam pessoas físicas ou jurídicas, além de suportar elevada carga, a cumprirem inúmeras obrigações acessórias, decorrentes de um sem-número de leis, decretos, portarias, regulamentos que tornam a observância das obrigações tributárias quase que impossível. Efeito prático disso é que temos, o Estado, com sua ânsia arrecadadora, como o maior cliente do Poder Judiciário e o principal causador da morosidade, mormente porque está sempre em um dos polos da relação. (BRAGA E BEZERRA, 2017, p. 28)

Diante das perspectivas explanadas, fica evidente o vínculo direto entre a morosidade judicial com a alta burocracia que fora imposta pelo legislativo. A legislação, ao estabelecer inúmeras regras com o objetivo de tornar a justiça o mais justa possível, abre mão da tão necessária celeridade processual, podendo então notar a implicância direta no princípio do acesso à justiça, fazendo com que o regular exercício do direito de se obter outros direitos não seja alcançado pelo agente, além de ferir também diretamente o princípio da celeridade processual, consagrado na Carta Magna em seu artigo 5º inciso LXXVIII que preceitua “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação” (BRASIL, 1988, online).

Traça-se uma linha tênue entre o princípio do acesso à justiça e o princípio da celeridade processual, neste ponto porque como observamos anteriormente, a garantia de que todos alcancem o acesso à justiça colide diretamente com o julgamento célere das lides judiciais. Sobre a celeridade processual, explica Humberto Theodoro Júnior:

O princípio da economia processual vincula-se diretamente com a garantia do devido processo legal, porquanto o desvio da atividade processual para os atos onerosos, inúteis e desnecessários gera embaraço à rápida solução do litígio, tornando demorada a prestação jurisdicional. Justiça tardia é, segundo a consciência geral, justiça denegada. Não é justo, portanto, uma causa que se arrasta penosamente pelo foro, desanimando a parte e desacreditando o aparelho judiciário perante a sociedade. (JÚNIOR, 2010, p. 39)

Por fim, o acesso à justiça, diante de discordâncias acerca de seu funcionamento e de sua efetividade, bem como sobre os motivos de seus impasses, é um instrumento que atualmente tem sua prática dificultada diante de conflitos de cunho jurídico e social. Ademais, é um princípio essencial, ao passo que constitui um importante instrumento viabilizador das relações jurídicas.

1.2.2 As Reflexões ao Princípio da Proteção

Este é, em tese, o maior princípio regente das normas trabalhistas, que assegura o equilíbrio necessário entre os dois lados da relação laboral, ocasionando o desdobramento em outros subprincípios como o *In Dubio Pro Operario*, o da utilização da norma mais favorável e o da condição mais benéfica. No entanto, nos limitaremos à norma geral deste, observando que conforme explana Martinez o princípio da proteção surge, então, para contrabalançar relações materialmente desequilibradas. (MARTINEZ, 2019, n.p)

Dado que, conforme notamos que a história endossou exaustivamente a descompensação entre o trabalhador e empregador, este princípio na verdade é o embasamento da Equidade.

Define-se equidade como sendo “[...] respeito à igualdade de direito de cada um, que independe da lei positiva, mas de um sentimento do que se considera justo, tendo em vista as causas e as intenções[...].” (Dicionário Houaiss de Língua Portuguesa, 2001, p.1185). Nesta ótica, temos que esta terminologia não se confunde com igualdade, pois podemos dizer que o princípio da proteção do trabalhador – equidade beneficia apenas e exclusivamente o próprio trabalhador, a fim de tentar igualá-lo ao empregador, que já está socialmente e economicamente em vantagem, ou seja, o princípio se faz como um calço exclusivo da parte hipossuficiente. Nessa ótica, é como pensa Wilson Seabra Neto:

Este princípio tem como objetivo principal garantir proteção à parte considerada hipossuficiente, em suma maioria dos casos o trabalhador, cujo objetivo é assegurar uma igualdade jurídica entre os sujeitos da relação, permitindo que alcance uma igualdade jurídica. (NETO, 2019, online)

Desta forma, a sistemática jurídica trabalhista garante, na teoria, entregar ao trabalhador o mínimo possível de segurança e conforto para pleitear eventuais direitos trabalhistas. Cabe observar brevemente que diante de um sistema capitalista de estado, podemos esperar que a mão de obra seja explorada em massa pelas classes sociais mais altas, porém nem sempre de forma correta.

Oportuno notar que o princípio da proteção não se limita somente à proteção em âmbito jurisdicional, mas também e principalmente diante da relação de labor, a fim de se fazer alcançar o patamar mínimo de dignidade, sem que o empregador possa optar pela não aplicação dessa normativa de forma eficiente perante o regime celetista. Amauri Mascaro Nascimento preceitua que concretizam o princípio da proteção ao trabalhador princípios como “o da segurança no emprego, o da suficiência salarial, o da conciliação da vida profissional com a vida privativa e familiar, o da assistência ao trabalhador ou do *favor laboratoris*. (NASCIMENTO, 2017, n.p)

Não é demérito que o trabalhador ofereça mão de obra, muito menos que o sistema funcione de forma com que somente grandes empresas consigam gerar grande número de empregos que possam atender à demanda do Estado, mas a necessidade deste princípio endossa a existência de extremo descompasso social, afinal, em um suposto Estado evoluído ao ponto de não existir diferença social entre empregado e empregador, poderíamos supor que talvez o princípio da proteção não fosse necessário.

O princípio da proteção foi moldado exclusivamente para o sistema focado em produção massiva e desigualdade social e de exploração de mão de obra. Sob este aspecto, se posiciona Arnaldo Lopes Sússekind:

Explorando e escravizando a massa trabalhadora, a minoria patronal não se preocupava com a condição de vida de seus empregados: as relações entre patrões e trabalhadores se constituíam dentro dos muros de cada fábrica. Fora desta pressinta estreita, deste pequeno território comum, as duas classes - a rica e a trabalhadora - viviam tão separadas, tão distantes, tão indiferentes, como se habitassem países distintos ou se achassem divididas por barreiras intransponíveis. Criara-se o contraste flagrante e violento entre o supermundo dos ricos e o inframundo dos pobres. (SÚSSEKIND, 1999, p. 35)

Pode-se então verificar a complexidade do supracitado princípio que, em tese, atua de forma a moderar o legislador, garantindo então a não descaracterização da segurança do trabalhador à luz da relação de trabalho, independentemente de quaisquer modificações ou desfigurações que a base legal do direito do trabalho possa vir a sofrer. Em outras palavras, conclui-se que o legislador fica limitado por esse princípio a atuar partindo sempre do ponto de que o trabalhador merece ser respaldado.

1.2.3 As Considerações Sobre a Indisponibilidade do Direito

No direito do trabalho este princípio – também conhecido como princípio da irrenunciabilidade de direitos – atua na ótica de que o empregador poderia, na ausência deste princípio, se aproveitar do desconhecimento do trabalhador não politizado de seus direitos e garantias para obter vantagem maior na relação trabalhista. É nesta ótica de desconfiança que este princípio assegura, mais uma vez, a garantia da vigência das normas e leis independentemente da vontade do trabalhador.

Desta forma, a não negociabilidade dessas garantias ajudam – juntamente com os demais princípios, na equalização social tão necessária à parte hipossuficiente da relação laboral, sob a consequência do princípio do direito do trabalho. Nesta observância, preceitua Mauricio Godinho Delgado:

[...] traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato. A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a

inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial. (DELGADO, 2017, p. 217)

Em outras palavras, a aplicabilidade do discutido princípio trabalhista supracitado enuncia a manutenção da ordem técnico-jurídica dentro dos contratos de trabalho de forma com que se evite além da insegurança laboral, também o litígio desnecessário, uma vez que com a possibilidade de se renunciar preceitos fundamentais do trabalhador, pode se imaginar um maior número – e desnecessário – de litigâncias relacionadas à requisição de direitos violados, neste caso, apenas decorrente da possibilidade de cessão do direito. Ou seja, este princípio limita a vontade das partes para o bem delas mesmas e também contribui de forma a se evitar o questionamento judicial sobre normas já consolidadas.

Veja que, com esta garantia, o empregador não pode sob nenhuma hipótese, impor qualquer renúncia forçada ao trabalhador, pois não produzirá efeito prático, conforme preceitua Sérgio Pinto Martins Temos como regra que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador[...]. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro reclamá-las na Justiça do Trabalho.” (MARTINS, 2012, p. 70)

A premissa básica que caracteriza o princípio da indisponibilidade do direito é a da caracterização por norma de ordem pública, ou seja, são de interesse direto do Estado, ao nível que desonera e facilita a atuação da intervenção do Estado, de forma que a autonomia gerada por este princípio assegura que não haja necessidade de eventual intervenção estatal – ou seja, judiciária – na relação laboral entre o empregador e o trabalhador. Observando isso, ensina Fernanda Pereira Amaro:

As normas de ordem pública são aquelas fundadas na realização de interesses e de função que merecem tutela e que são socialmente úteis. Há uma utilidade social, portanto, que faz com que o domínio do direito privado seja permeado por normas (regras e princípios) que restringirão o absolutismo das vontades particulares. (AMARO, 2004, p. 177)

Observamos, portanto, a obrigatoriedade e imperatividade normativa. É esse o principal objetivo deste princípio, pois o legislador, em um caráter protetivo, força as partes a atuarem da forma minimamente razoável independentemente da vontade, e conseqüentemente, restringindo a possibilidade de flexibilização das normas trabalhistas em âmbito legislativo a fim de impedir alterações lesivas.

1.2.4 A Eficácia do Princípio da Primazia da Realidade

A necessidade do legislador em instituir o princípio da primazia da realidade surge com a observância quanto a possibilidade eventual de fraudes na relação laboral pelo empregador, na forma de que mais uma vez decorrente do princípio *in dubio pro operário* é estabelecida a visão de desvantagem do proletariado em um litígio trabalhista.

O empresário – ou meramente empregador, por assim dizer, é detentor de toda a infraestrutura e também da gerência de toda a parte burocrática da relação laboral quanto à administração, ou melhor, é o agente empregador quem controla todos os documentos contratuais, e portanto salienta-se que não há aqui um terceiro agente a observar a administração realizada pelo empregador sob seus funcionários.

É neste momento que age o princípio da primazia da realidade, quando em um embate litigioso entre as partes, prevalece a realidade dos fatos em detrimento da realidade documental, e conseqüentemente faz com que este documento seja descartado, afinal, conforme já mencionado, o empregador detentor da administração empregatícia pode facilmente se valer de fraude documental a fim de contrapor alegações do empregado. Assim explica Luciano Martinez:

O princípio da primazia da realidade baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. De nada, portanto, adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu. Esse princípio aplica-se tanto a favor quanto contra o empregado. Justifica-se essa atitude porque o princípio ora em análise dá primazia à realidade, e não à versão apresentada pelo trabalhador em detrimento daquela oferecida pelo empregador. (MARTINEZ, 2019, n.p)

O questionamento quanto à sua eficácia se dá neste ponto: o trabalhador continua sendo a parte hipossuficiente enquanto o empregador detém o meio de produção, bem como o compromisso administrativo de seu funcionário, mas, o princípio da primazia da realidade pode ser tanto benéfico quanto prejudicial ao trabalhador.

Ademais, pode se considerar a ampla abrangência do instituto da busca pela veracidade dos fatos, afinal, “O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista” (DELGADO, 2017, p. 224).

O princípio em questão, por consequência de sua integração no direito do trabalho, garante que se deixe claro a real situação do empregado em seu vínculo laboral, permitindo então que o magistrado julgue o litígio utilizando-se do instrumento da primazia da realidade para comprovar fatos que poderiam ser distorcidos pela parte contrária.

2 O ACESSO À JUSTIÇA ATRAVÉS DO *JUS POSTULANDI* E SEUS EFEITOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Afim de democratizar o acesso à justiça, o legislador trouxe a possibilidade do instituto *jus postulandi* – do latim “direito de postular”, que nada mais é do que a possibilidade do interessado em demandar judicialmente independentemente, agindo sem o auxílio de um profissional capacitado, bastando somente se dirigir à uma Vara do Trabalho para requerer seus direitos e ingressar com uma ação trabalhista.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite “o *jus postulandi*, no processo do trabalho, é a capacidade conferida por lei às partes, como sujeitos da relação de emprego, para postular diretamente em juízo, sem necessidade de serem representadas por advogado”. (LEITE, 2019, n.p).

De tal modo, nota-se que o instituto em questão busca, sendo observado em tese, a proteção do trabalhador hipossuficiente nas relações de trabalho, afinal, objetiva-se facilitar a garantia e manutenção de direitos nesta modalidade.

Todavia, devemos questionar a funcionalidade desse instituto ao observar que se por um lado denota democratização de acesso à justiça enquanto mecanismo, por outro traz um trabalhador sem instrução alguma quanto aos seus direitos para ser assistido em sede de acusação por ele mesmo, onde obviamente na maioria das vezes sem nenhuma noção ou experiência do que vem a ser uma demanda judicial trabalhista, aquém de toda a dinâmica jurídica. O interessado em ajuizar ação precisa, necessariamente na prática, de um advogado para traduzir seus interesses em formato jurídico.

Não há que se falar em democratização de acesso à justiça, quando é necessário para isso, que se exponha o trabalhador ao risco de perder direitos por prejuízos evitáveis, por consequência do desconhecimento destes. Conforme considera Vanessa Rocha Ferreira:

Atualmente, diante da realidade social do país e considerando o baixo índice educacional da população, entende-se que a postulação da tutela jurisdicional deve ser efetivada por pessoas com conhecimento técnico para fazê-lo, com o mínimo de conhecimento jurídico para se manifestarem adequadamente no processo, evitando preclusões e prejuízos às partes, o que permitirá o acesso de todos aos direitos que lhe são devidos, e não somente a uma falsa ilusão de acesso ao judiciário. (FERREIRA, 2014, online)

Observamos portanto que a ferramenta do *jus postulandi* pode ter sua eficácia e integridade questionada na prática a que se dispõe, afinal, sem assistência de alguém designado – o advogado legamente constituído – especificamente a proteger o requerente de direitos, este

não teria instrução suficiente para demandar, incluindo ainda eventuais direitos violados os quais o trabalhador não tenha conhecimento.

Percebemos também, diante das disposições legais do direito do trabalho, que este fora pensado e elaborado de forma diferente dos demais, de forma com que fosse acessível para que o trabalhador pudesse requerer seus direitos independentemente de um advogado. Nessa linha, é como pensa o juiz José Lucio Munhoz:

A CLT, portanto, foi originalmente concebida fora dos padrões normalmente observados para o Judiciário ou do campo do processo judicial. A reclamação poderia ser verbal, sem a presença de advogado, e, inexistindo a conciliação, o juízo conciliatório se converteria em “*arbitral*” (conforme art. 764, § 2º, ainda em vigor), embora com a previsão de recursos, o que não é próprio do instituto da arbitragem. (MUNHOZ, 2018, p. 68)

Nessa via, são estipulados mecanismos gerais para a atuação na justiça trabalhista dentro da condição de uma litigância independente. A problemática surge quando conseguimos observar o cenário prático ao invés do teórico, cenário esse que exhibe claramente a falha prestação jurisdicional ao agente desconhecedor da dinâmica do sistema judiciário. Assim se ressalta a fim de justificar a razoabilidade da atuação do agente em *jus postulandi*, Mauro Vasni Paroski explica:

[...] as normas do processo laboral, particularmente as referentes ao ingresso em juízo e participação em audiências, num primeiro momento, foram concebidas para leigos. Assim, não seria razoável exigir do postulante – quando não representado em juízo por advogado – conhecimento técnico do direito ou consciência dos deveres processuais legais e as sanções cabíveis nos casos de ofensa aos mesmos. (PAROSKI, 2008, online)

É cediço que o desconhecimento jurídico da parte que aciona a justiça do trabalho em busca de seu direito, por si só, não se dá apenas pela presunção de que o agente litigante não tem formação na área, mas também pela falta de experiência diante das questões materiais e processuais. Quer dizer, mesmo que o indivíduo possua conhecimentos básicos ou intermediários de seus direitos – deixando de lado a presunção de ignorância quanto ao direito – ainda assim, se confrontaria com obstáculos da rotina jurídica do direito do trabalho. Neste prisma explica Fabiano Negrisola:

Aquele Direito do Trabalho regido pelos princípios da economicidade, oralidade, simplicidade não existe mais. O Direito do Trabalho está extremamente técnico. Os operadores do Direito estudam durante 5 anos, pelo menos, na graduação, participam de especializações, congressos e seminários, escrevem e lêem etc. e não chegam a um acordo sobre todo o Direito do Trabalho. Imagine a parte por si só. (NEGRISOLI, 2008, online)

Importante ressaltar que este não é um entendimento unânime entre os operadores do direito, muito pelo contrário, existem defensores do instituto do *jus postulandi* que confrontam com o argumento da ampliação da justiça. É o que defende José Roberto Freire Pimenta:

É preciso observar, no entanto, que a possibilidade de atuar em juízo pessoalmente tem sido tradicionalmente considerada como uma das mais importantes medidas de ampliação do acesso à justiça para os jurisdicionados em geral e uma das notas características positivas da própria justiça laboral. (PIMENTA, 2005, p. 128)

Especificamente sobre a disposição de privação da atuação jurisdicional pelo Estatuto da Ordem dos Advogados que veio a endossar o artigo constitucional, também defendeu à época Valentim Carrion:

O Estatuto da Advocacia pretendeu tornar privativa dos causídicos a postulação perante qualquer órgão do Poder Judiciário, inclusive os Juizados Especiais. O texto estremeceu o país, corporativista, atraiu contra si a opinião pública e proporcionou a prevalência da interpretação contrária: o Jus Postulandi permanece; o Estatuto quis atingir até o que há de mais moderno, inovador e social na administração de Justiça do Brasil, os Juizados de Pequenas Causas[...]. (CARRION, 1998, p. 601)

Ante o exposto, é válido que seja notado e refletido acerca da importância do instituto do *jus postulandi* assim como as controvérsias que o entornam em decorrência do tempo. É neste sentido que se faz necessário buscar na história recente as origens e pretensões do *jus postulandi* e ir além da superficial definição de ferramenta de ajuda ao trabalhador. Se faz necessário buscar também o advento de alterações trabalhistas que modificaram a estrutura processual e normativa do do instituto.

2.1 O SURGIMENTO DO JUS POSTULANDI

O *jus postulandi* se dá com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1941, quando diante de inúmeras inovações foi capaz de introduzir a possibilidade de autotutela jurisdicional pelo empregado, onde o legislador normatiza no sentido de que os empregados e empregadores poderão reclamar pessoalmente na Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final, como dispõe com o artigo 791 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943, online). Mesmo com exceções a serem elucidadas adiante, a ferramenta inovou socialmente – à época – no sentido de que a partir deste advento a justiça do trabalho poderia ser provocada por alguém sem a tutela de um advogado.

O *jus postulandi*, por sua vez, é um instituto derivado de conquista social, buscando a evolução do direito do trabalho bem como o auxílio nas questões relacionadas à dificuldade do acesso à justiça pelo trabalhador.

Posteriormente, especificamente em 1963, a Lei nº 4.215 qual dispunha sobre o Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil contrastou com o instituto em questão ao prever no artigo 68 que “No seu ministério privado o advogado presta serviço público, constituindo, com os juízes e membros do Ministério Público, elemento indispensável à administração da Justiça” (BRASIL, 1963, online), hoje já revogado, mas não menos importante ao ponto de não ser ressaltado.

Não obstante tal conflito, o instituto novamente colidiu 45 anos depois diretamente com um preceito fundamental da Constituição Federal de 1988. A Carta Magna dispôs, mesmo com a previsão do instituto em questão na Consolidação das Leis do Trabalho que o advogado é indispensável à administração da justiça em seu artigo 133 (BRASIL, 1988, online).

Em que pese a revogação do Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil de 1963, no que tange à indispensabilidade do advogado para a administração da justiça, o artigo da Constituição da República Federativa do Brasil que garante também que o advogado é indispensável não foi sequer alterado ou revogado, mantendo a dissonância com as leis trabalhistas. Se faz necessário, portanto, certa movimentação para pacificação deste conflito de forma jurisprudencial.

O TST definiu pela legalidade da norma da lei trabalhista em exceção à norma constitucional, bem como pela limitação da atuação do *jus postulandi*, o que descontextualizou o artigo que assegura até os dias de hoje a possibilidade do trabalhador litigante “acompanhar as suas reclamações até o final”.

2.2 A DINÂMICA DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR EM JUS POSTULANDI

Considerando a divergência terminológica e doutrinária quanto à interpretação da disposição legal da Carta Magna de 1988 e a disposição anterior à esta pelo Decreto que dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho – com força de lei, é um empecilho jurídico desnecessário.

É inevitável deixar de observar a dissonância gerada entre as duas normas. Rapidamente, questionamentos quanto a sustentação da eficácia deste instituto veio à tona, inclusive a antipatia de juristas ao instituto em questão. Deste modo, expõe o advogado e jornalista Ismael Marinho Falcão:

O preceito, pois, do art. 133 da Constituição Federal, de forma clara e evidente, haverá de ser entendido tal como o entendeu o legislador, pois se o advogado é indispensável à administração da Justiça e essa administração de justiça se exerce através do processo, resta evidente que o *jus postulandi* insculpido no art. 791 da CLT não foi recepcionado pela nova Carta da República, e o advogado, para validade plena dos feitos judiciais, há que estar obrigatoriamente presente em todos os processos, de todas as instâncias, tal como dito pelo art. 1o, inciso I, da Lei no 8.906/94, absolutamente acorde com os princípios pétreos constantes do art. 5o da mesma Carta Magna, se quiser seja respeitado e cultuado o princípio da isonomia, pois sem a presença do advogado de uma das partes, não se terá como proclamar haja igualdade de representação no processo. (FALCÃO, 1999, online)

Assim considerando, percebe-se que não somente o empregado necessitado de ajuda jurisdicional, mas também o próprio âmbito da advocacia bem como, o próprio Estado brasileiro saem prejudicados na dinâmica imposta pelo *jus postulandi*. É necessário observar que não se trata de interesse particular do advogado, mas sim do interesse público de que a prestação jurisdicional seja eficiente, além de visar também a celeridade processual. É como bem entende Gladston Mamede:

O exercício da advocacia é um múnuspúblico (artigo 2o, § 2o, do EAOAB), isto é, numa obrigação, um encargo jurídico definido pelas necessidades do interesse da sociedade e do Estado. Mesmo quando o advogado atua movido por seus interesses privados, age no interesse público, o que inclui a busca de solução favorável a seu cliente. Advogar é mais do que um direito do inscrito na OAB, é um dever, resultado da qualificação da atividade como “serviçopúblico” e “função social”. Esse dever afirma-se, inclusive, na obrigação de assumir defesas técnicas, ou seja, a defesa daquele que agiu de forma com a qual o advogado não concorda, mas que tem o direito de ser defendido. (MAMEDE, 2014, p. 13)

É custoso considerar a eficiência nas resoluções de lides trabalhistas quando o próprio instituto do *jus postulandi* o contraria com sua essência. Eficiência dificilmente se dará através da agilidade – que é objetivo geral do instituto, afinal, diante de numerosas críticas doutrinárias quanto ao instituto, é notável que a eficiência processual não coaduna com a agilidade, por óbvios motivos.

Consonante com o exposto na lei, não há obrigatoriedade do empregado optar pelo *jus postulandi*, pelo contrário, é uma ferramenta opcional. Mas o que se questiona é quem explicará as vantagens e as desvantagens para o trabalhador de utilizar-se deste instituto.

A exemplificar, o Código de Processo Civil dispõe em seu artigo 502 que o judiciário não pode reanalisar coisa julgada, *in verbis*: “Denomina-se coisa julgada material a autoridade que torna imutável e indiscutível a decisão de mérito não mais sujeita a recurso” (BRASIL, 2015, online).

Dessa forma, após o trânsito em julgado de um processo trabalhista ingressado pela ferramenta do *jus postulandi*, não há mais que se falar em reforma da decisão sobre objeto no processo, ou seja, incorre o empregado a um risco irreversível, deixando-o a mercê de seu eventual erro processual ou material que o afastou de alcançar seu direito real.

É inevitável deixar de concluir que este se trata de um incidente em que a Consolidação das Leis do Trabalho conceituou e concretizou uma ferramenta objetivada à proteger o trabalhador baseando-se na hipossuficiência e na certa obrigatoriedade de que esse tenha que lidar diretamente com um sistema capitalista de Estado, assim como observa Paulo Murillo Calazans:

Deve-se observar, em primeiro lugar, que o art. 791 da CLT utiliza a expressão “poderão” e, não, “deverão”. Por mais óbvia que seja tal observação, ela merece cuidado, pois é por meio dela que se pode iniciar a (re)construção de entendimento mais adequado para o instituto. O legislador jamais pretendeu obrigar o trabalhador a nomear advogado para o acesso à Justiça Laboral. O que ele pretendeu, na vanguarda então, e ainda hoje, foi criar uma faculdade aos hipossuficientes, uma vez que é da própria natureza dos conflitos trabalhistas a mesma dicotomia econômica presente no seio de uma sociedade capitalista, onde, via de regra, uma das partes possui menos recursos econômicos que a outra, e não sendo incomum, destarte, que ela se intimide *a priori* ante a complexidade e a formalidade dos ritos processuais. (CALAZANS, 2013, online)

Ou seja, a ferramenta aqui tratada fora imaginada pelo legislador em uma época onde fazia sentido, pois a litigância era onerosa, o que não ocorre mais nos dias de hoje pela introdução da possibilidade de requerimento de justiça gratuita, instituto esse a ser explicado posteriormente.

2.3 O INSTITUTO À LUZ DA DOCTRINA, SEUS ALCANCES E RESTRIÇÕES LEGAIS

Entre apoiadores da manutenção e defensores da revogação do polêmico instituto do *jus postulandi*, se vislumbra claramente pela doutrina o majoritário apoio à revogação, no aspecto de que, como já explicado, o instituto não mais dispõe de viabilidade ou sequer necessidade.

Com a instauração do novo Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil, que sucedeu o antigo Estatuto trazendo inúmeras evoluções para a advocacia em geral, levando a discussão novamente o instituto no que tange à indispensabilidade do advogado, esta reforçou novamente como atividade privativa do advogado a postulação na justiça, e neste sentido doutrina Carlos Henrique Bezerra Leite:

Com o advento da Lei n. 8.906, de 4.7.1994, que, em seu art.1º, I, disciplina que são atividades privativas da advocacia “a postulação a qualquer órgão do Poder Judiciário e aos juizados especiais”, a cizânia sobre a revogação ou não do art. 791 da CLT retornou à cena. O STF, no entanto, nos autos da ADI n. 1.127-8, proposta pela AMB — Associação dos Magistrados do Brasil, decidiu que a capacidade postulatória do advogado não é obrigatória nos Juizados de Pequenas Causas (atualmente, Juizados Especiais), na Justiça do Trabalho e na chamada Justiça de Paz. Nestes, as partes podem exercer diretamente o *jus postulandi*. (LEITE, 2010, p. 387)

É naturalmente cômico a forma como sempre há interesse difuso de toda a casta alta do poder judiciário no sentido de descaracterizar e invalidar qualquer lei que venha para dar competência exclusiva e privativa ao advogado quanto à administração judiciária. Não há exposto de forma clara quais os interesses, mas há dúvidas quanto a motivação para tanto, pois conforme já exaustivamente demonstrado, existem numerosas outras opções mais seguras e eficientes de se buscar prestação jurisdicional. Dessa forma é exposto por Vanessa Rocha Ferreira:

[...] com advento da Lei no 5.584/70, art.14 c/c art.18, que passou a prever que na Justiça do Trabalho a assistência judiciária ao trabalhador deverá ser prestada por intermédio do sindicato de sua categoria, independentemente de o empregado estar associado ou não a ele, e, nos locais onde inexistirem, aos promotores públicos, a questão acerca da manutenção do *jus postulandi* das partes como instrumento para a efetivação de direitos sociais trabalhistas torna-se questionável, pois este pode ser extremamente prejudicial à efetiva consagração de seus direitos[...]. (FERREIRA, 2014, online)

O Tribunal Superior do Trabalho, a fim de validar a possibilidade do instituto frente às leis posteriores à sua instituição além de resolver as evidentes contradições, aprovou a Súmula de número 425:

SÚMULA Nº 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. (BRASIL, 2010, online)

Ora, não resta dúvidas que a supracitada Súmula vem contrariar o já citado artigo 5º, inciso XXXV da Constituição da República, que garante a todos os brasileiros a possibilidade de acesso ao Poder Judiciário e à Justiça (BRASIL, 1988, online), prioritariamente os necessitados. Vejamos que a Súmula em questão, explicitamente limita o acesso integral à justiça, já que impede que os processos por *jus postulandi* ultrapassem o Tribunal Regional do Trabalho.

Por certo, questiona-se o que seria Poder Judiciário e Justiça, afinal, a disposição constitucional enfatiza o acesso – integral – à justiça, por outro lado a Súmula traz redação com objetivo de impedir acesso após o Tribunal Regional do Trabalho, excluindo evidentemente o

Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal do termo “Justiça”, dando a entender que estes não fazem parte do Poder Judiciário.

Precisamos então rememorar o que o artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe, mais uma vez: “Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final” (BRASIL, 1943, online). Necessário ponderar, portanto, que o legislador fez necessário inserir na disposição legal o termo “até o final”, que novamente, não coaduna com a Súmula. É como pensa o renomado jurista Benedito Calheiros Bomfim:

Ao retirar o direito de as partes atuarem pessoalmente na mais alta corte da Justiça do Trabalho, o TST derogou o questionado art. 791 da Consolidação Trabalhista, que permite a empregados e empregadores reclamarem pessoalmente e "acompanhar as suas reclamações até o final". E o fez, certamente, por considerar que os processos da competência da mais alta corte trabalhista são de natureza essencialmente técnica, inacessível a leigos. Certamente, pelo mesmo fundamento excluiu a atuação pessoal das partes nos mandados de segurança, ações rescisórias e cautelares, no âmbito das varas e dos TRTs. (BOMFIM, 2010, online)

Neste momento, se ventila a fragilidade da segurança jurídica no Brasil em decorrência das incoerências já enfatizadas neste trabalho, pois a jurisprudência sumular tem como objetivo justamente dar segurança jurídica à justiça, conforme demonstra Roberto Rosas sobre jurisprudência (2011, p. 216):

A consolidação da jurisprudência é fator de estabilidade jurídica, afinal a afirmação de uma orientação dá normas de conduta para orientação da sociedade, em especial da administração que se rege pela boa-fé objetiva. Se a jurisprudência é respeitada, todos sabem o seu caminho [...] Dir-se-á da possibilidade da alteração da jurisprudência, e ela se dá a partir da mudança da lei que altere a normatividade para os fatos. (ROSAS, 2011, p. 216)

A Súmula 425 do Tribunal Superior do Trabalho é, na verdade, a confirmação de que o instituto *jus postulandi* é uma ferramenta já obsoleta, pois não cumpre a integralidade de sua redação original, bem como faz com que também não seja cumprido integralmente o artigo constitucional que trata do acesso à justiça. Do ponto de vista prático jurídico, a sustentação para a revogação do instituto como um todo é endossada por inúmeros juristas. Neste sentido, Benedito Calheiros Bomfim ratifica, em importantíssima explanação:

O Ministro Arnaldo Süssekind – um dos integrantes, e único sobrevivente, da comissão elaboradora da CLT – acaba de reconhecer a indispensabilidade de advogado e honorários na Justiça do Trabalho. E como membro de uma comissão da OAB/RJ criada especificamente para estudar o assunto, vem a assinar, juntamente com o presidente do aludido Colegiado, conselheiro Nicola Piraino, e com o autor deste artigo, um anteprojeto propondo a obrigatoriedade do advogado e de honorários na Justiça Especializada. Ora, se o próprio cocriador do *jus postulandi*, corresponsável por sua inserção na CLT, num gesto de sensibilidade social e probidade intelectual,

reformula seu entendimento e pugna por sua revogação, será admissível que operadores jurídicos ainda possam, com isenção e sem outro propósito, sustentar o contrário? (BOMFIM, 2010, p. 214)

Em suma, não há apontamento ou justificativa que possa ser feita quanto ao instituto *jus postulandi*. Mesmo com a insistente narrativa da necessidade de ampliação de acesso à justiça, amplamente refutada, é necessário observar o cenário judicial brasileiro ponderando suas circunstâncias e dificuldades da atualidade.

A falta de uniformidade de entendimento, mesmo à luz do que não há de ser duvidoso – como os dispositivos conflitantes – é causador de morosidade e incoerência jurídica. O sobrestamento dos processos para criação e reforma da Súmula 425 pode ser entendida como morosidade desnecessária.

A criação de Súmula, como já fora citado anteriormente, não é instrumento criador de lei, mas sim instrumento para elucidação de omissões e dúvidas decorrente de obscuridade legislativa, ou seja, tem finalidade de orientar. Não é esse o caso específico e excêntrico do instituto do *jus postulandi*.

2.4 ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA COMO ALTERNATIVA AO JUS POSTULANDI

A assistência judiciária gratuita – que se difere do benefício de justiça gratuita – foi instituída ainda no ano de 1950 porém especificada à justiça do trabalho somente em 1970, quando estabelece que o trabalhador pode buscar assistência judiciária através de seu sindicato, ainda que não tenha vínculo contributivo com este. São duas coisas diferentes, mas que caminham no mesmo sentido de trazer auxílio de formas difusas ao trabalhador. Em outras palavras, são duas outras opções ao *jus postulandi*. Nesse sentido, esclarece Carlos Henrique Bezerra Leite:

Primeiramente, parece-nos importante distinguir assistência judiciária gratuita de benefício da justiça gratuita, porquanto, a nosso ver, a assistência judiciária, nos domínios do processo do trabalho, continua sendo monopólio das entidades sindicais, pois a Lei n. 10.288/2001 apenas derogou (revogação parcial) o art. 14 da Lei n. 5.584/70, mesmo porque o seu art. 18 prescreve que a “assistência judiciária, nos termos da presente lei, será prestada ao trabalhador ainda que não seja associado do respectivo sindicato”. Na assistência judiciária, portanto, temos o assistente (sindicato) e o assistido (trabalhador), cabendo ao primeiro oferecer serviços jurídicos em juízo ao segundo. (LEITE, 2019, n.p)

É um importante instituto, sendo o primeiro em questão a trazer a obviedade da não necessidade do *jus postulandi*. Em assistência judiciária gratuita, o trabalhador litigante é

convencionado a ajuizar seu processo através do advogado do sindicato, sendo essa a única forma de assistência judiciária gratuita atuante no âmbito do direito do trabalho hoje. Pode se dizer então que “A assistência judiciária, nos domínios do processo do trabalho, continua sendo monopólio das entidades sindicais” (LEITE, 2019, n.p).

Para compreensão das ferramentas alternativas ao *jus postulandi*, conceitua-se neste capítulo a sistematização da funcionalidade da assistência judiciária gratuita. Para que se possa utilizar-se dessa ferramenta de defesa jurídica, há de ser cumprido pelo trabalhador alguns requisitos requeridos pela legislação vigente. É como observa Carlos Henrique Bezerra Leite em sua obra:

Nos termos do art. 14 da Lei n. 5.584, de 26 de junho de 1970, na Justiça do Trabalho, a Assistência Judiciária a que se refere a Lei n. 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador. O § 1º do art. 14 da Lei n. 5.584 estabelece que a assistência judiciária é devida a todo trabalhador que perceber salário igual ou inferior ao dobro do salário mínimo legal, ficando, porém, assegurado idêntico direito ao trabalhador de maior salário, uma vez provado que sua situação econômica não lhe permita demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. (LEITE, 2019, n.p)

No entanto, ainda que essa ferramenta tenha caráter efetivo de potencial solução como alternativa ao *jus postulandi*, há de se observar a estruturação dos sindicatos no Brasil para afirmar ou não se há eficiência quanto a situação administrativa. Isso pois, não há certeza de que todos os trabalhadores são abrangidos pelas entidades sindicais em decorrência da ausência do sindicato de classe para algumas categorias. Nota-se prós e contras na alternativa de recorrer ao sindicato ensejando encontrar suporte jurídico, mas em suma, o instrumento é utilizado e está em pleno funcionamento nos dias de hoje.

Quanto ao benefício da justiça gratuita, devemos nos ater que se trata de uma disposição legal ampla que dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho, no seu artigo 790, parágrafo 4º, trazido pela Lei nº 13.467 de 2017: “O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo” (BRASIL, 2017, online). Nisso se diferencia da assistência judiciária gratuita no que tange a forma como se aplica.

Enquanto a assistência judiciária gratuita traz o auxílio quanto aos requerimentos do postulante perante o fornecimento de um advogado, a gratuidade da justiça é um benefício que pode ser solicitado também quando o trabalhador busca ajuda jurídica com um advogado particular.

Na justiça do trabalho, em termos gerais, a assistência jurídica gratuita e o benefício da gratuidade da justiça foram os responsáveis por colocar o *jus postulandi* de lado na prática,

ao fazer com que não fosse mais necessário que o trabalhador fosse exposto a risco em demanda sem a tutela de um advogado, sendo possível que o Estado forneça tanto o advogado através do sindicato quanto a gratuidade no devido processo legal.

2.5 AS DEMAIS ALTERNATIVAS AO *JUS POSTULANDI* NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Uma outra alternativa viável que também refuta a necessidade do *jus postulandi* é a defensoria pública. Pondera-se inclusive, que o dispositivo legal que define a Defensoria Pública da União, artigo 1º, apresenta como uma ferramenta permanente com o objetivo de promover a defesa aos necessitados.

Art. 1º A Defensoria Pública é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe, como expressão e instrumento do regime democrático, fundamentalmente, a orientação jurídica, a promoção dos direitos humanos e a defesa, em todos os graus, judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos, de forma integral e gratuita, aos necessitados, assim considerados na forma do inciso LXXIV do art. 5º da Constituição Federal. (BRASIL, 2009, online)

Nessa perspectiva, dado que este é um órgão criado 51 anos depois da instituição do *jus postulandi* pela Consolidação Trabalhista, é cediço que novamente se endossa a questão da antiguidade e inutilidade do *jus postulandi*, além da duplicidade de mecanismos com o mesmo fim, porém, este mais recente naturalmente com maior capacidade técnica e eficiência para atuar como ferramenta de proteção do trabalhador, que pode ser provado por sua estruturação legislativa e atuação.

Ademais, o que se observa é que sua atuação não conflita com a esfera da Assistência Judicial Gratuita, conforme é ensinado por Carlos Henrique Bezerra Leite:

É importante notar que a Lei Complementar n. 80, de 12 de janeiro de 1994, que dispõe sobre a organização da Defensoria Pública, não revogou a Lei n. 5.584/70, pois aquela é lei geral aplicável a todas as pessoas e em qualquer processo no âmbito da Justiça Comum, federal ou estadual; esta é lei especial aplicável, exclusivamente, no âmbito dos processos que tramitam na Justiça (especial) do Trabalho nos quais figurem como partes empregado e empregador. Todavia é imperioso lembrar que, com a ampliação da competência da Justiça do Trabalho (EC n. 45/2004) para processar e julgar demandas oriundas da relação de trabalho diversas da relação de emprego, a atuação da Defensoria Pública da União (Lei Complementar n. 80/94, art. 4º, III e V), deverá se tornar obrigatória, seja para propor ação ou promover a defesa da parte que, não sendo empregado ou trabalhador avulso, necessitar da assistência judiciária gratuita. (LEITE, 2019, n.p)

É uma instituição nova, mas que demonstra potencial em prevalecer como o principal órgão defensor dos que necessitam de gratuidade judicial, seja no âmbito trabalhista ou não,

sendo o fato de que é um instrumento viável à substituição definitiva do *jus postulandi*, mesmo que por outro lado, se constate a tímida abrangência da Defensoria Pública no Brasil.

Nestes casos onde a Defensoria Pública ainda não tem alcance jurisdicional, ainda assim há uma alternativa ao *jus postulandi*, porque “na falta de Defensoria Pública da União, poderá o juiz nomear advogado dativo para tal mister” (LEITE, 2019, n.p).

Por fim, há de se concluir as inúmeras alternativas aqui demonstradas, a fim de fazer perceber que não há mais razão para a existência do *jus postulandi* como ele é, o que não descarta, de forma alguma, sua reformulação, extremamente necessária para resolver os problemas endossados incansavelmente até aqui.

3 A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS NO ACESSO À JUSTIÇA

A Reforma Trabalhista de 2017 foi rapidamente sancionada pelo então presidente Michel Temer, de forma a alterar e reescrever parte da Consolidação Trabalhista, bem como descaracterizar o acesso do trabalhador a uma justiça trabalhista justa, célere, independente e principalmente gratuita. As alterações, ora pragmáticas, podem ser interpretadas de diversas formas, principalmente quando se observa a velocidade de sua tramitação, que deixa brechas à questionamentos quanto a qualidade e eficiência dessas alterações.

Nesse quadro, elaborou-se, em poucos meses, a Lei da Reforma Trabalhista no País: o projeto de lei foi enviado pela Presidência da República ao Parlamento nos últimos dias de 2016, transformando-se, em exíguos meses de tramitação — de fevereiro a julho — na Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, vigente desde o dia 11 de novembro do mesmo ano. Em 14 de novembro, recebeu o novo diploma legal pontuais alterações, por intermédio da Medida Provisória n. 808, de 14.11.2017 — cujas regras vigoraram, porém, apenas de 14.11.2017 até 23.04.2018. (DELGADO, 2019, p. 121)

Ainda sob análise principal em relação à velocidade em que foi promulgada a reforma em questão, bem como no que tange à proximidade entre a justiça do trabalho e o trabalhador e as leis que regem esse acesso dentro do já citado princípio do acesso à justiça, cabe destrinchar e compreender sobre a Reforma Trabalhista de 2017 desde seu esboço até sua sanção, a fim de analisar a presença ou não de impactos diretos danosos ou benéficos ao trabalhador, principalmente ao que tange o princípio da proteção ao trabalhador, a presunção de hipossuficiência e seu direito adquirido de forma geral.

Observando as características da reforma trabalhista, Maurício Godinho Delgado explana sobre as consequências:

Com a derrubada, em 2016, no Brasil, do governo democraticamente eleito em 2014, retomou-se, no País, de maneira célere e compulsiva, as teses ultraliberalistas do Estado Mínimo e do império genérico e incontestável dos interesses do poder econômico nas diversas searas da economia, da sociedade e das políticas públicas. Entre estas teses, sobressaem-se as vertentes da desregulamentação trabalhista e da flexibilização trabalhista. (DELGADO, 2019, p. 76)

Desde sua elaboração, muito se questiona doutrinariamente quanto à constitucionalidade dos dispositivos legais adicionados pela reforma. Assim observa Maurício Godinho Delgado:

Naturalmente que diversos desses dispositivos podem vir a ter a sua inconstitucionalidade ou inconveniência reconhecidas, oportunamente, além de poderem igualmente merecer interpretação lógica, sistemática e teleológica pelos profissionais do Direito e pelo próprio Poder Judiciário, de maneira a melhor adequar o seu sentido normativo aos princípios e normas da Constituição da República, dos Tratados, Convenções e Declarações Internacionais sobre Direitos Humanos,

inclusive trabalhistas, vigorantes, com imperatividade, no Brasil, além dos próprios princípios, normas e sentido normativo mais largo do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2019, p. 77)

A priori, nos atemos ao conjunto reformado e a que se destina as alterações. Os doutrinadores, que por sua vez não deixaram de notar a falta de concordância da reforma trabalhista quanto aos princípios básicos do trabalho – são extremamente críticos quanto a tais alterações, que também se fazem perceber o caráter corporativista político que as motivaram, e isso é demonstrado pela profundidade da reforma e de que forma impactam o trabalhador. Sua introdução já estava prevista pelos doutrinadores com notável especulação de sua eficácia e de questionamento sobre sua necessidade. Era como já comentava Sandro Sacchet de Carvalho:

O Brasil, por meio da Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017, acaba de passar pelas mais profundas alterações no ordenamento jurídico que regula as relações trabalhistas desde a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. A lei, amplamente reconhecida como reforma trabalhista, altera, cria ou revoga mais de cem artigos e parágrafos da CLT e mudará de forma substancial o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro quando entrar em vigor em novembro de 2017. (CARVALHO, 2017, p. 82)

Após sua promulgação, juristas puderam ventilar observações sobre a prática trabalhista até esse momento, bem como comentar sobre seu afronte quanto as alterações na dinâmica de relacionamento que mais importam na seara da justiça e nas relações do trabalho: a do trabalhador e sua atividade laboral e judicial. Nesse mesmo sentido é que se importa questionar o objetivo dessa reforma diante da sua implicância na base principiológica do direito do trabalho, bem como ensina Carlos Henrique Bezerra Leite:

O princípio do acesso à justiça, que está consagrado no art. 5º, XXXV, da CF, impede que surjam normas no ordenamento jurídico que limitem, diretamente ou indiretamente, o acesso de qualquer pessoa ao Poder Judiciário nas hipóteses de lesão ou ameaça a qualquer direito individual ou metaindividual. Entretanto, a Lei n. 13.467/2017, que alterou a redação de alguns dispositivos e acrescentou outros à CLT, estabeleceu limites à interpretação judicial pela magistratura do trabalho, violando, a nosso sentir, o amplo acesso do jurisdicionado à Justiça do Trabalho, na medida em que restringe a independência interpretativa dos tribunais e juízes do trabalho, como se infere dos novos §§ 2º e 3º do art. 8º da CLT. (LEITE, 2019, n.p)

Pode se dizer que o caráter histórico protetivo que trazia a Consolidação das Leis do Trabalho foi reduzido e flexibilizado de forma com que o trabalhador fosse colocado em uma posição de culpado pela necessidade dessa alteração. Expõe-se que a intervenção do executivo e legislativo no cenário trabalhista foi inserida sob interesses políticos neoliberais, e não por interesse público – como era de praxe que fossem motivações para intervenções sociais. Se releva, portanto, breve apontamento sobre os impactos gerais formados pela reforma.

A marca da precariedade, da instabilidade, da incerteza. Os trabalhadores têm cada vez mais dificuldades para defender seus direitos, que são apresentados como privilégios – e isso é ainda mais forte no setor público –, bem como para resistir a teses como a da “empregabilidade”, do auto-emprego e do “trabalhador-empregador”, que individualizam o problema do desemprego e responsabilizam o trabalhador pelo sucesso ou fracasso de sua inserção profissional. O neoliberalismo estimula a concorrência e mina a solidariedade entre os trabalhadores, na medida em que atribui a culpa pela desigualdade social, pelo desemprego e pela informalidade aos trabalhadores protegidos pela legislação. (GALVÃO, 2008, online)

Diante da justificativa política de modernização da Consolidação das Leis do Trabalho e da necessidade perante a falta de emprego, a reforma trabalhista de 2017 somente prova, através de dados coletados pelo Tribunal Superior do Trabalho, que houve redução do número de reclamações trabalhistas. Nesse sentido, não há que se falar de benefícios ao trabalhador, uma vez que foram criados obstáculos no caminho para resolução de litígios uma vez que o trabalhador teme em ajuizar sua reclamação, suprimindo assim a possibilidade de buscar ajuda judiciária.



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (2018)

Conforme é observado, a premissa de que a reforma criou um impeditivo de acesso à justiça pode ser endossada pela inserção dos honorários de sucumbência na justiça do trabalho, este que será explicado adiante. Em suma, diante da possibilidade que o trabalhador seja onerado com o insucesso de uma reclamação trabalhista, esse obreiro desiste de buscar seu direito dentro da justiça do trabalho, dada tamanha insegurança causada pela reforma trabalhista de 2017.

É nesse sentido, diante da reforma trabalhista, que será estudado nesse capítulo a relação direta e indireta das alterações legais impostas ao trabalhador e ao empregador à luz da doutrina e questionamentos a serem apontados sobre a eficácia dessa “modernização”, mesmo que com a questionada existência de lesividade dos dispositivos legais adicionados à dinâmica processual do direito do trabalho.

3.1 AS CONSIDERAÇÕES QUANTO AS ALTERAÇÕES LESIVAS ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA

É inquestionável, conforme demonstrado – que as alterações realizadas na Consolidação das Leis do Trabalho atingem diretamente o instituto do benefício da justiça gratuita. O trabalhador é atingido no momento em que se percebe que o trabalhador terá grandes chances de ser onerado, forma ou outra, ainda limitado ao máximo do salário mínimo como critério para requerer a gratuidade da justiça ou até se arriscando a pagar a própria perícia caso necessário para comprovação de direito material. Nesse aspecto, ensina Carlos Henrique Bezerra Leite:

Os §§ 3º e 4º do art. 790 e o art. 790-B, caput e § 4º, da CLT (redação dada pela Lei n. 13.467/2017) também dificultam o acesso à Justiça do Trabalho, pois não permitem a concessão do benefício da justiça gratuita aos trabalhadores que percebam salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou que não consigam comprovar a insuficiência de recursos para custear as despesas do processo, sendo certo que, mesmo se obtiver o benefício da gratuidade da justiça, o trabalhador poderá ser responsabilizado pelo pagamento de honorários periciais. (LEITE, 2019, n.p)

O legislador, ao redigir esse artigo 790, parágrafo 4º – fez deduzir que o pensamento originário para a elaboração da redação deste artigo é de que se o trabalhador recebe salário maior que 40% do teto previdenciário, em tese, poderia arcar com todas as despesas de uma reclamação trabalhista, desde os honorários advocatícios até as perícias necessárias para produção de provas.

Violando, por conseguinte, o princípio da proteção ao trabalhador, mais especificamente na presunção da hipossuficiência, no sentido de que o artigo supracitado não se atenta à fragilidade financeira de quem tem sua mão de obra explorada, independentemente da quantia salarial. Conclui-se uma conturbada ótica do legislador diante da realidade encontrada na sociedade e no que diz respeito aos pilares principiológicos que regem o direito do trabalho.

A mudança pretenciosa sobre o critério salarial para concessão da gratuidade da justiça, decorre da alteração do parágrafo 3º e a inserção do parágrafo 4º do artigo 790 da Consolidação Trabalhista, que também advinda da reforma trabalhista de 2017, trouxe uma simples alteração terminológica, mas que causa extrema diferenciação quanto ao artigo anterior, de forma que descontextualiza a modalidade jurídica da gratuidade da justiça. Preliminarmente, se faz pertinente que examinemos o revogado parágrafo 3º do artigo 790 da Consolidação das Leis do Trabalho para compreender melhor a alteração:

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, [...] **ou declararem**, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. (BRASIL, 1943, online – grifo meu)

O termo utilizado para dispor sobre a condição necessária para que se conceda a gratuidade da justiça é agora definido como “comprovar”, e não mais “declarar” como era anteriormente. A redação relacionada a esse critério passou a ser prevista no parágrafo 4º do mesmo artigo, que elucida de forma expressa que “o benefício da justiça gratuita será concedido à parte **que comprovar insuficiência** de recursos para o pagamento das custas do processo” (BRASIL, 2017, online – grifo meu).

Resta evidente a falta de preocupação do legislador à situação, ensejando em dificultar o caminho entre o trabalhador e a justiça do trabalho, restabelecendo parâmetros sem qualquer consciência social ou atinência aos princípios basilares trabalhistas. Perante isso, mesmo contrariando grande parte da doutrina trabalhista, a alteração legal está vigente depois de uma conturbada, porém massiva votação no legislativo. É nesse sentido que acrescenta o ilustre doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite:

Ocorre que o novel § 4º do art. 790 da CLT dispõe que o “benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo”. Vale dizer, não bastará simples declaração, pois a parte só obterá o benefício da justiça gratuita se provar que recebe remuneração mensal igual ou inferior a quarenta por cento do teto dos benefícios do regime geral da Previdência Social (CLT, art. 790, § 3º). Essa exigência de comprovação constitui retrocesso social e obstáculo do acesso à Justiça (do Trabalho) para o demandante em situação de precariedade econômica, razão pela qual deve ser interpretada conforme a CF para se entender que a simples declaração de hipossuficiência econômica gera a presunção juris tantum em favor do declarante. (LEITE, 2019, n.p)

Os ditames acima fazem notório que a reforma promulgada em 2017 sob a premissa de desburocratização do sistema é em suma contabilizada como uma grande vitória para os interesses corporativistas e principalmente para os grandes empregadores, que foram desonerados em vários aspectos. Vale ressaltar que a reforma implica tanto para as pequenas

empresas quanto para as de grande porte, monopólios e oligopólios, o que não se mostra justo. É preciso, na ótica da disparidade econômica empresarial, respeitar as condições financeiras de cada uma destas, mas sem lesar o maior hipossuficiente – o trabalhador empregado.

3.2 OS HONORÁRIOS PERICIAIS E DE SUCUMBÊNCIA

É notório que os créditos obtidos em uma reclamação trabalhista, na maioria das vezes, podem ter natureza salarial por decorrerem de valores não pagos pelo reclamado na relação de trabalho e, nessa linha é que se pondera o inciso primeiro do artigo 100 da Constituição Federal vigente, o qual estabelece que “os débitos de natureza alimentícia compreendem aqueles decorrentes de salários” (BRASIL, 1988, online). Portanto, o dispositivo elucida que o salário possui natureza alimentícia, e é nessa acepção que pode ser estabelecido, por consequência, que o artigo deixa evidente que os créditos advindos de sucesso em demandas trabalhistas são considerados de natureza alimentícia.

Sequencialmente expõe-se o problemático e controverso artigo 790-B da Lei 13.467/17 que introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho o seguinte “A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, **ainda que** beneficiária da justiça gratuita” (BRASIL, 2017, online – grifo meu).

Diante dessa introdução é que novamente se coloca em paralelo o que é o acesso à justiça gratuita e o que seria onerosidade. Ora, se existe hipossuficiência financeira do agente litigante, não há nenhum nexos que sobrecarregue este ao pagamento de custas processuais, ainda mais sendo essas custas com a finalidade de produzir prova sobre lesão que o empregador causou ao trabalhador, mesmo que em caso de sucumbência, afinal, prova pericial nem sempre consegue comprovar a real situação de saúde desse indivíduo, e é nessa ótica que encontramos o problema desse dispositivo, conforme explana Maurício Godinho Delgado:

A Lei da Reforma Trabalhista, por fim, abriu duas novas exceções à impenhorabilidade dos salários obreiros e dos respectivos créditos trabalhistas. É que ela autoriza, mesmo para o beneficiário da justiça gratuita (sic!), que os honorários periciais do trabalhador sucumbente no objeto da perícia e os respectivos honorários advocatícios sejam descontados dos créditos que o obreiro tiver no correspondente processo ou em outro processo judicial, mesmo trabalhista (art. 790-B, caput e § 4º, e art. 791-A, caput e § 4º, ambos da CLT, conforme redação inserida pela Lei n. 13.467, vigente desde 11.11.2017). (DELGADO, 2019, p. 1018)

Conforme já explanado anteriormente, é necessário comprovar, a partir da reforma, sua carência financeira e necessidade de obter o benefício da justiça gratuita, mas essa premissa não diz apenas a respeito da não viabilidade financeira do pagamento, mas sim que este não

deve arcar com as despesas processuais, bem como os honorários periciais, isso porque o benefício da justiça gratuita – conforme já citado, é um instrumento social de ampliação do acesso à justiça para os necessitados. Em outras palavras, não é pela estável situação financeira que se deve onerar o beneficiário de justiça gratuita.

É inadmissível, tal como incompreensível que se legisle de forma tão discordante dos pilares jurídicos trabalhistas, criando mais uma obscuridade e contradição na lei, que responde de forma a confundir também o sistema judiciário trabalhista. Ainda nesse aspecto, é necessário observar a introdução dos honorários de sucumbência na justiça do trabalho, dispostos na redação do artigo 791-A da Lei 13.467/17:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. (BRASIL, 2017, online)

O referido artigo traz à Consolidação Trabalhista uma modalidade de pagamento de honorários advocatícios já conhecido no direito cível, onde a parte que tem seu pedido indeferido arca com as custas advocatícias da outra parte. Ser sucumbente, portanto, é não ter tido o seu pedido reconhecido pelo juízo, em todo o seu conteúdo, nos termos em que foi pleiteado no processo, seja na propositura da ação, seja na defesa (MUNHOZ, 2018, p. 67).

Discutindo sobre o caráter desse dispositivo em relação aos impasses de sua atuação direta na viabilidade de sua aplicabilidade no âmbito da justiça do trabalho e seu impacto no ajuizamento de reclamação trabalhista, elucida o jurista Carlos Henrique Bezerra Leite:

Na mesma linha, o art. 791-A da CLT (com redação dada pela Lei n. 13.467/2017), ao dispor que o trabalhador, ainda que destinatário do benefício da justiça gratuita, terá que pagar honorários advocatícios no caso de sucumbência recíproca, certamente cria obstáculos de natureza econômica para o acesso à Justiça. [...] parece-nos inconstitucional, por criar obstáculos ao exercício do direito fundamental de acesso à Justiça do Trabalho, o disposto no § 3º do art. 844 da CLT (com redação dada pela Lei n. 13.467/2017), pois inviabiliza a propositura de nova ação quando o trabalhador não comprovar que pagou as custas do processo arquivado pelo seu não comparecimento à chamada audiência inaugural, ainda que lhe tenha sido concedido o benefício da justiça gratuita. (LEITE, 2019, n.p)

Conforme explicado, evidencia-se suposta inconstitucionalidade do artigo quando se observa que na hipótese do agente que foi parte perdedora em ação trabalhista e não consiga realizar – por qualquer motivo – o pagamento das custas processuais, fica impedido de ingressar com nova reclamação trabalhista até que faça a quitação dos valores decorrentes de sua última demanda judicial. Novamente deve se ressaltar que tais custas que impedem a parte de acessar a justiça garantem a esse trabalhador sua subsistência.

Fica claro a incompatibilidade dos honorários sucumbenciais e periciais em uma relação que não se pode pesar de forma alguma os dois lados igualmente, como ocorre na justiça cível. É nesse sentido, diante de vasta fonte doutrinária, que conclui-se pela contrariedade e impossibilidade de manutenção dos honorários supracitados na justiça do trabalho, já que não cabem por princípios básicos do direito do trabalho.

3.3 O ENFRAQUECIMENTO DOS SINDICATOS

A fim de assimilar a reforma trabalhista diante de seus objetivos reais, sua interferência no ordenamento processual e material trabalhista, bem como no acesso à justiça, é devida uma breve análise sobre a dinâmica da negociação coletiva e a força dos sindicatos de classe, como questão essencial para a acessibilidade judiciária gratuita. Assim expõe Carlos Henrique Bezerra Leite:

São normas de Direito Constitucional Processual, por exemplo, a prevista no art. 5º, XXXV, que consagra o princípio da inafastabilidade do acesso ao Poder Judiciário e a contida no art. 8º, III, ambos da CF, que confere aos sindicatos a legitimação para defender judicialmente, como substituto processual, os interesses individuais ou coletivos da categoria profissional ou econômica correspondente. (LEITE, 2019, n.p)

É cediço que a reforma ampliou a possibilidade de negociação coletiva de trabalho, o que acaba flexibilizando enormemente a forma de relação de trabalho no que tange a possibilidades antes não previstas pela legislação. Essas possibilidades, claramente expostas em um rol taxativo do artigo 611-A da Lei n.º 13.467/17, trazem, por exemplo, a possibilidade de pactuar quanto à jornada de trabalho no seu primeiro inciso (BRASIL, 2017, online). Por óbvio, a jornada de trabalho era estabelecida rigidamente a fim de que não houvesse por exemplo, abuso por parte da pessoa jurídica, protegendo assim por consequência, em específico, a saúde mental do trabalhador.

Os objetivos da reforma, conforme se percebe, foram distintos. [...] Para tanto, foram perfilados diversos caminhos, porém convergentes: elevação do poder unilateral do empregador no interior do contrato de adesão empregatício; enfraquecimento da imperatividade das regras jurídicas trabalhistas; exacerbação dos poderes da negociação coletiva trabalhista, mas na direção da flexibilização de regras, garantias e direitos fixados em lei; enfraquecimento do sindicalismo de trabalhadores no País. (DELGADO, 2019, p. 1691)

Afetando diretamente o acesso à justiça, na forma que diminui o vínculo entre trabalhador e sindicato de classe, a referida reforma trabalhista entrega maior autonomia de decisão ao empregador sem que seja considerado, mais uma vez, a presunção de hipossuficiência, neste caso em âmbito laboral e não judicial. Em outras palavras, não é porque

a lei abre possibilidades opcionais quanto a negociação coletiva, que não se espera do empregador, a utilização de todos os dispositivos necessários para baratear e desvalorizar a mão de obra de seu grupo de empregados.

Ademais, outro motivo de um previsível enfraquecimento no sistema sindical é a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical. Essa decisão, apesar de justa em alguns aspectos, afeta diretamente a fonte de custeios desses sindicatos. Parece justa no sentido de que desonera o trabalhador além de dar a opção de escolha para que esse possa contribuir ou não. A grande questão é que, a importância do sindicato na visão do trabalhador depende de vários fatores, inclusive quando não há conscientização pelo trabalhador de acordos coletivos realizados pelo próprio sindicato, passando a imagem de que não há vantagem em manter a contribuição sindical.

De um lado, o enfraquecimento adicional das entidades sindicais no sistema trabalhista brasileiro, mediante a supressão, sem transição, da obrigatoriedade da contribuição sindical (a eliminação da obrigatoriedade é medida, em si, positiva, reconheça-se; porém, deveria ser efetivada mediante certa transição temporal, evidentemente). Esse enfraquecimento do sindicalismo, em geral, ocorre particularmente também pelo fato de a regulação legal da contribuição assistencial ou negocial, conhecida pelo epíteto de cota de solidariedade, não ter sido efetivada pela Lei da Reforma Trabalhista. Ao inverso, a nova legislação proíbe o desconto da contribuição negocial, ou similar, dos trabalhadores não associados, se não existir a anuência expressa e prévia destes (novo art. 611, XXVI, CLT). (DELGADO, 2019, p. 123)

O sindicato é uma instituição essencial para a união dos trabalhadores e, conseqüentemente, para união de sua força. Desfigurar a manutenção do financiamento do sindicato implica diretamente no enfraquecimento do trabalhador.

Caminhando contrariamente à evolução social mundial, a reforma suprime e contraria os direitos constitucionais sindicais previstos na Carta Magna de 1988, como explica Maurício Godinho Delgado:

A diretriz dessa jurisprudência trabalhista dominante, entretanto — ao reverso do que sustenta — não prestigia os princípios da liberdade sindical e da autonomia dos sindicatos. Ao contrário, aponta restrição incomum no contexto do sindicalismo dos países ocidentais com experiência democrática mais consolidada, não sendo também harmônica à compreensão jurídica da OIT acerca do financiamento autônomo das entidades sindicais por suas próprias bases representadas. Além disso, não se ajusta à lógica do sistema constitucional trabalhista brasileiro e à melhor interpretação dos princípios da liberdade e autonomia sindicais na estrutura da Constituição da República. (DELGADO, 2019, p. 1611)

É evidente que o sindicalismo é um obstáculo ao empresariado atual. Não é necessário que seja esse o cenário trabalhista no Brasil, quando o sindicalismo necessita, na verdade, de mais atuação e relação conciliada com o empregador, que tem a perspectiva de ameaça.

O âmbito corporativista e empresarial pode até ser considerado mais onerado que o necessário, mas não se faz necessário o barateamento do custeio corporativo pela via do trabalhador. Falta cautela do legislador e empenho social para dirimir a demanda por mudanças ineficazes e não muito justas como as feitas pela reforma trabalhista.

CONCLUSÃO

O legislador originariamente se valeu do princípio da hipossuficiência para ramificar todo o sistema judiciário trabalhista, através de longa batalha social e sindical em busca de tais direitos. É clara a natureza da justiça do trabalho, que é a resolução de conflitos entre o trabalhador e empregador, sendo na prática, de acordo com o estudado neste trabalho, uma garantia de direito social.

Em outras palavras, o judiciário trabalhista representa a defesa do trabalhador. A questão dirimida neste trabalho, trata da eficácia da legislação quanto à dinâmica de acessibilidade pelo empregado, visto que não há obstáculos corporativistas para este fim. O conjunto de normas que esquematizam a possibilidade de acesso à justiça pelo trabalhador pode ser questionado quanto sua eficácia, mas não há de se falar na impossibilidade do acesso. Seu funcionamento é uma ferramenta importante para o estado, e por isso, é primordial que seja revisado e devidamente reformado.

Fica evidente que a precariedade observada no sistema judicial trabalhista é, em grande parte, decorrente dos problemas avistados quanto à acessibilidade judiciária. No direito do trabalho, conforme explicado, o acesso à justiça é um dever estatal que se sobrepõe aos demais ramos jurídicos, visto que o direito trabalhista violado interfere diretamente na subsistência, sendo, portanto, um judiciário social.

Ao observar neste trabalho os principais institutos que regem o direito do trabalho quanto à prestação jurisdicional e o acesso à justiça pelo trabalhador, mostrando, portanto, a minúcia de seu funcionamento na prática, se faz notória a incoerência imposta no decorrer do tempo dentro das leis trabalhistas, podendo se afirmar que as alterações foram lesivas para o trabalhador, ao contrário do que se esperava, não obteve sucesso na resolução de antigos conflitos e problemas legais decorrentes da contemporaneidade.

O extenso estudo do *jus postulandi* à luz do direito do trabalho como forma de acesso à justiça nos traz evidente que não há, nos dias de hoje, como ser suportado pelo sistema judiciário vigente. Este instituto é a base do acesso do trabalhador à justiça, e mesmo diante de uma das maiores reformas trabalhistas já suportadas pela Consolidação Trabalhista, esse instituto não foi revogado ou sequer reformado.

Conclui-se que o conflito de normas, jurisprudências e doutrinas continua existindo, expondo assim o trabalhador a insegurança jurídica. A omissão estatal no que tange as reformas realmente necessárias deixa evidente os objetivos reais da última reforma trabalhista, que foi sancionada debaixo de alegações da existência de empecilhos no ordenamento jurídico que

estariam, em tese, atrapalhando a funcionalidade do judiciário e gerando desemprego – o que não se confirmou.

A reforma trabalhista, ao adicionar novos dispositivos e reformar as disposições vigentes, cria conflito com os princípios norteadores do direito do trabalho, que traz em sua forma prática a subtração de direito, ignorando por completo a existência do princípio da hipossuficiência. Tal reforma essa que, até o presente momento, mostrou-se ineficaz no que se propôs: modernizar a legislação à imagem da sociedade contemporânea e diminuir o desemprego.

O enfraquecimento dos sindicatos e a flexibilização dos acordos advindos de negociações coletivas somam mais uma atenuante de burocratização ao acesso à justiça, onde se desloca o trabalhador de sua posição hipossuficiente e evidencia o enfraquecimento do poder do empregado, empoderando ainda mais o empregador.

Ademais, onerosidade adicional ao trabalhador imposta pelos honorários sucumbenciais não podem ser relativizados, pois é uma modalidade pensada para o direito cível, não sendo compatível com o direito do trabalho.

Conforme exposto, é evidente a necessidade de profunda reforma na ferramenta do *jus postulandi*, que se mostra ineficaz para a proteção do trabalhador, já que seu funcionamento se mostra duvidoso e traz mais insegurança para a sociedade no tocante à garantia do direito trabalhista, sendo esse o entendimento não só deste trabalho, bem como majoritariamente doutrinário. É claro o anseio social sob uma nova reforma trabalhista que possa reverter os danos causados pela Lei n.º 13.467/17, que claramente não se encaixa em uma república democrática.

REFERÊNCIAS

AMARO, Fernanda Pereira. A alteração unilateral do contrato de trabalho nas relações trabalhistas privadas e na relação entre servidor público e Estado. **Revista de Direito Administrativo**, v. 238, p. 175-194, 2004.

BOMFIM, Benedito Calheiros. A súmula 245 e a incoerência do TST. **Direito UNIFACS– Debate Virtual**, n. 122, 2010. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/1143/896>. Acesso em: 16 de out. 2020

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. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/22365/3687049/Revista+47+-+compilação+final.pdf/71131841-8306-4a8c-8937-180073843e8d>. Acesso em: 17 de out. 2020

BRAGA, Sergio Pereira; BEZERRA, Eudes Vitor. O jeitinho brasileiro: as pequenas corrupções diárias e seus reflexos na morosidade da justiça. **Revista de Política Judiciária, Gestão e Administração da Justiça**, v. 3, n. 1, p. 17-33, 2017.

BRASIL, Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 de out. 2020.

BRASIL, Lei Complementar nº 80, de 12 de janeiro de 1994. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp80.htm. Acesso em: 20 de out. 2020

BRASIL, Lei Complementar nº 132, de 7 de outubro de 2009. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp132.htm. Acesso em: 21 de out. 2020

BRASIL. Lei nº 4.215, de 27 de abril de 1963. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4215.htm. Acesso em: 6 de dez. 2020.

BRASIL, Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 março 2015. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 19 de out. 2020.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 425. JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2010]. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-aprova-redacao-da-sumula-425-sobre-o-jus-postulandi. Acesso em: 18 de out. 2020.

CALAZANS, Paulo Murillo. Jus postulandi e honorários advocatícios na Justiça do Trabalho: a lógica injusta de uma ficção ilógica. **Revista Âmbito Jurídico**. No 112 - Ano XVI, 2013. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13273. Acesso em: 13 de out. 2020)

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 23. ed. Saraiva, São Paulo: 1998.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. Mercado de trabalho : conjuntura e análise : n. 63, out. 2017. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8130>. Acesso em: 22/10/2020

Código de Ética e Disciplina da OAB, VADE MECUM, Editora Saraiva, 28ª edição, 2019, São Paulo.

FERREIRA, Vanessa Rocha. O jus postulandi como meio para a efetivação de direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados: Aspectos atuais e polêmicos. **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**, n. 174, 2014. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/3413>. Acesso em: 17 de out. 2020.

DA SILVA, José Afonso. Acesso à justiça e cidadania. **Revista de direito administrativo**, v. 216, p. 9-23, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho – 16ª edição**. Editora LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho – 18ª edição**. Editora LTr, 2019.

FALCÃO, Ismael Marinho. O jus postulandi frente ao novo ordenamento constitucional. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, [ano 4, n. 29, 1 mar. 1999](#). Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/1250>. Acesso em: 10 out. 2020.

GALVÃO, Andréia. **Uma análise da reforma trabalhista sob o impacto no neoliberalismo**. Entrevistadores: IHU On-Line. Rio de Janeiro: Federação Única dos Petroleiros. 2008. Disponível em: <https://fup.org.br/ultimas-noticias/item/38-uma-analise-da-reforma-trabalhista-sob-o-impacto-no-neoliberalismo-com-andreia-galvao>. Acesso em: 22 de out. 2020

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 8. ed. – São Paulo: LTr, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. – 17. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019.

MAMEDE, Gladston. **A advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. Saraiva Educação SA, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MATTOS, Marcelo Badaró. **O sindicalismo brasileiro após 1930**. Editora Schwarcz, 2003.

MUNHOZ, José Lucio. Honorários advocatícios e a sucumbência trabalhista. **Reforma Trabalhista - 1o Ano**, LTr, 2018.

NASCIMENTO, Amauri. Curso de direito do trabalho - 26ª edição. Saraiva Educação SA, 2011.

NASCIMENTO, Amauri. Curso de direito do trabalho - 29ª edição Saraiva Educação SA, 2017.

NEGRISOLI, Fabiano. O "jus postulandi" na justiça do trabalho: Irracionalidade que pode impossibilitar a busca da verdade ou correção e impedir a concretização de direitos. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**. Núm. 4, 2008. Disponível em: <https://livros-e-revistas.vlex.com.br/vid/postulandi-irracionalidade-impossibilitar-corre-69489350>. Acesso em: 18 de out. 2020.

NETO, Wilson Seabra. **Princípios peculiares ao Direito do Trabalho**. Jus Brasil, 2019. Disponível em: <https://seabraneto.jusbrasil.com.br/artigos/751304572/principios-peculiares-ao-direito-do-trabalho>. Acesso em 20 nov. 2020.

PAROSKI, Mauro Vasni. [Reflexões sobre a morosidade e o assédio processual na Justiça do Trabalho](#). **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, [ano 13, n. 1973, 25 nov. 2008](#). Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12003>. Acesso em: 16 out. 2020.

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. nº 1, p. 118-149, 2005.

Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos. Tribunal Superior do Trabalho. 2018. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos/pop_up. Acesso em: 19 de out. de 2020

ROSAS, Roberto. **Segurança jurídica. Efetividade. Jurisprudência**. Revista de informação legislativa, v. 48, n. 190 t.2, p. 215-220, abr./jun. 2011. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/242953>. Acesso em: 19/10/2020

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista: ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 57-92, jul./ago. 2017. Acesso em: 16/10/2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/111510>

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil: Teoria Geral do Direito Processual Civil e processo de conhecimento**. 51. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.