

JUS POSTULANDI NA 24ª REGIÃO E SEU RESULTADO NA CONCILIAÇÃO EM CONHECIMENTO

Juliana Cristina Daré Monteiro¹

”Neste mundo terreno, o homem teria de ganhar o pão com o suor de suas próprias mãos e seria com o seu esforço que ele deveria viver para ser digno, não bastando, para ter dignidade, a posse de bens materiais que lhe dessem direito ao ócio.”²

RESUMO: O presente estudo tem por objetivo avaliar o impacto do jus postulandi na conciliação durante a fase de conhecimento dos processos trabalhistas na 24ª Região da Justiça do Trabalho. Nesse contexto, analisa-se o conceito e contexto histórico do jus postulandi, seus princípios subjacentes, legislações pertinentes e a aplicação prática no Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC). Além disso, este trabalho detalha o procedimento de atermção e discute os mecanismos que permitem ações judiciais mesmo sem a presença de advogado, facilitando o acesso à Justiça. A pesquisa questiona, especificamente, qual é o impacto da utilização do jus postulandi em promover soluções consensuais e justas durante a fase de conciliação em processos na 24ª Região da Justiça do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Jus Postulandi; Conciliação; Acesso à Justiça; CEJUSC; Processo Trabalhista

INTRODUÇÃO

Com base na noção de acesso à justiça como um direito fundamental (Cappelletti; Garth, 1988), o presente trabalho busca analisar o instituto do jus postulandi na 24ª Região da Justiça do Trabalho e seu impacto na conciliação durante a fase de conhecimento dos processos trabalhistas.

Em primeiro lugar, estabelece-se que o jus postulandi, previsto no artigo 791 da

¹ Graduanda em Direito do décimo semestre pela Faculdade UFMS – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, orientadora: Tchoya Gardenal Fina do Nascimento.

² VIANNA, Segadas. “Fundamentos, definição e objetivo”, in: *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1993, p.79-98.

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), permite que trabalhadores e empregadores possam atuar em juízo sem a necessidade de um advogado, proporcionando um acesso mais direto e facilitado à Justiça do Trabalho. Essa prerrogativa visa democratizar o acesso à justiça, especialmente para aqueles que não dispõem de recursos financeiros para contratar um advogado.

No contexto da 24ª Região da Justiça do Trabalho, a análise foca na aplicação do jus postulandi, com destaque para suas implicações práticas na fase de conhecimento dos processos, especialmente no que tange à conciliação entre as partes. A conciliação, incentivada pela Justiça do Trabalho, é um mecanismo que busca a resolução amigável dos conflitos trabalhistas, promovendo a celeridade processual e a pacificação social.

Utilizando estudos de casos e dados estatísticos fornecidos pelos tribunais regionais, este trabalho busca identificar o impacto do jus postulandi na eficácia das conciliações realizadas durante a fase de conhecimento. Será avaliado se a ausência de representação jurídica compromete a qualidade e a equidade dos acordos firmados, bem como se existem medidas que podem ser implementadas para aprimorar o instituto, assegurando um equilíbrio maior entre as partes.

Frente a esse cenário, onde se observa uma intensificação do uso do jus postulandi por trabalhadores e empregadores, torna-se necessário que a Justiça do Trabalho avalie a eficácia e os resultados das conciliações realizadas sob esta modalidade. Este estudo é essencial para garantir que o direito ao acesso à justiça, especialmente para aqueles que não dispõem de recursos para contratar um advogado, seja efetivamente cumprido, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Considerando que a conciliação é um dos pilares da Justiça do Trabalho, incentivada para promover a resolução amigável dos conflitos trabalhistas, a análise do impacto do jus postulandi se mostra crucial. A conciliação busca não apenas a celeridade processual, mas também a pacificação social, promovendo soluções justas e equilibradas entre as partes envolvidas.

Neste contexto, este trabalho delimita-se a avaliar a prática do jus postulandi na 24ª Região da Justiça do Trabalho, com foco nas conciliações realizadas durante a fase de conhecimento dos processos. Este enfoque é relevante, pois a ausência de representação jurídica pode influenciar a qualidade e a equidade dos acordos firmados.

Dessa forma, a discussão proposta se baseia na coleta de dados e análise de casos reais. Este estudo permitirá identificar possíveis fragilidades e propor medidas de

aprimoramento para assegurar que o *jus postulandi* cumpra seu papel de democratizar o acesso à justiça, sem comprometer a equidade e a qualidade das conciliações.

JUS POSTULANDI

O *jus postulandi*, ou "direito de postular em juízo sem a necessidade de um advogado", está previsto no artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa prerrogativa permite que empregados e empregadores apresentem pessoalmente suas reclamações na Justiça do Trabalho e as acompanhem até a decisão final, dispensando a assistência de advogados em certas circunstâncias. Esse direito foi instituído para garantir o acesso à Justiça do Trabalho, um dos pilares que visa democratizar o direito dos trabalhadores e empregadores de buscarem seus direitos.³

Segundo Martins (2010, p. 825) o artigo 791 estabelece que trabalhadores e empregadores podem "reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final". Essa prerrogativa, no entanto, é limitada aos dissídios individuais; em outras palavras, quando há um conflito pessoal entre empregado e empregador, as partes têm o direito de pleitear seus direitos sem representação legal obrigatória. Em contraste, os dissídios coletivos e ações que envolvem terceiros, como embargos de terceiros, requerem a presença de um advogado para o devido acompanhamento do processo.

A representação sindical, conforme §1º do artigo 791, é também permitida, oferecendo ao trabalhador a opção de ser representado por seu sindicato ou por um advogado devidamente inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Essa alternativa é particularmente importante para trabalhadores que, muitas vezes, podem enfrentar dificuldades financeiras para contratar advogados.

Embora o *jus postulandi* seja previsto pela CLT, ele enfrenta uma complexa discussão sobre sua continuidade e aplicabilidade. O artigo 133 da Constituição Federal de 1988 dispõe que "o advogado é indispensável à administração da justiça", o que parece sugerir que a presença de um advogado é obrigatória para garantir o devido processo legal. No entanto, o Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar o Habeas Corpus, considerou que a

³ BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública. Portal da Legislação. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113140.htm. Acesso em: agosto 2024.

natureza urgente do *habeas corpus* justifica a ausência de um advogado para esse tipo de ação, regra prevista no artigo 654 do CPP. Além disso, o STF também afirmou que o artigo 791 da CLT não é inconstitucional e segue vigente, permitindo o *jus postulandi* nos dissídios individuais trabalhistas.

A Lei nº 8.906/1994, conhecida como o Estatuto da Advocacia, reforça a ideia de que o exercício da advocacia é um ato privativo dos advogados, regulando a postulação em qualquer órgão do Poder Judiciário e estabelecendo a presença obrigatória do advogado em todas as instâncias, com a única exceção do *habeas corpus*. Apesar desse entendimento, o artigo 791 da CLT não foi formalmente revogado, mantendo-se em vigor a prerrogativa do *jus postulandi* no processo trabalhista.

A questão dos honorários advocatícios também gera discussões na Justiça do Trabalho. De acordo com o artigo 14 da Lei nº 5.584/70, os honorários advocatícios só são devidos quando o trabalhador está assistido pelo sindicato de sua categoria e comprova que recebe até o dobro do salário mínimo ou se encontra em situação econômica que não lhe permite arcar com as custas do processo sem prejudicar o próprio sustento ou de sua família. A jurisprudência, conforme a Súmula 219 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)⁴, entende que a condenação em honorários não se dá simplesmente pela sucumbência, como ocorre na Justiça Comum, mas sim mediante o cumprimento desses requisitos específicos.⁵

Adicionalmente, o STF, por meio de decisão liminar em ação direta de inconstitucionalidade, suspendeu o inciso I do artigo 1º da Lei nº 8.906 no que se refere à obrigatoriedade da presença de um advogado nos casos trabalhistas e nos juizados especiais de pequenas causas. Assim, volta-se ao cenário anterior, onde o *jus postulandi* persiste na Justiça do Trabalho.⁶

Pereira (2020, p. 75-76) analisa que o *jus postulandi* é um dos elementos centrais do processo do trabalho, conforme previsto no art. 791 da CLT, permitindo que tanto empregados quanto empregadores possam propor ações e acompanhar o andamento dos processos na Justiça do Trabalho sem a necessidade de representação por advogado. Esse princípio torna-se uma exceção à regra geral do processo civil, onde a capacidade

⁴BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 219: honorários advocatícios. Brasília: TST, 2024. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: nov. 2024.

⁵BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 219. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=s%C3%BAmula+219+do+tst>. Acesso em: Agosto 2024.

⁶MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 822-825.

postulatória é reservada aos advogados, funcionando como uma garantia de acesso direto à Justiça para as partes.

Esse princípio está alinhado aos fundamentos de simplicidade e informalidade, que são características predominantes do processo trabalhista, já que permitem um acesso mais célere e menos burocrático à Justiça. Assim, o jus postulandi configura-se como uma ferramenta inclusiva, viabilizando que trabalhadores e pequenos empregadores, que frequentemente não possuem condições de arcar com os custos de um advogado, possam defender seus interesses.⁷

No entanto, o alcance do jus postulandi sofreu limitações em decisões recentes. Em 2009, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho (TST) determinou que o jus postulandi não é mais aplicável nos processos de competência do TST, exigindo-se a presença de um advogado nas ações de natureza extraordinária, como o recurso de revista e os embargos.⁸ Essa restrição foi fundamentada pela necessidade de conhecimentos técnico-jurídicos especializados nesses tipos de recursos, onde não é permitida a reanálise de fatos e provas, conforme disposto na Súmula 126 do TST.

De acordo com a Súmula 425 do TST, o jus postulandi limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs). Ele não abrange ações mais complexas, como ação rescisória, ação cautelar, mandado de segurança, e recursos que competem ao TST, reforçando que, nessas instâncias, é necessário um conhecimento jurídico mais aprofundado, que somente um advogado pode fornecer.

A conjugação dessas duas súmulas implica que, nas ações rescisórias propostas na Justiça do Trabalho, não há jus postulandi, o que significa que os honorários advocatícios devem ser pagos pela mera sucumbência, independentemente das exigências da Lei n. 5.584/70, exceto nos casos em que a parte sucumbente tenha recebido assistência judiciária gratuita ou o benefício da gratuidade.⁹

Para (SILVA, 2013, p. 43) a ausência de honorários de sucumbência na Justiça do Trabalho apresenta um paradoxo, pois, embora o jus postulandi facilite o acesso à justiça, pode prejudicar a postulação técnica dos direitos. Mesmo com o jus postulandi existente, a falta de honorários advocatícios para a parte vencida pode causar injustiças, pois o reclamante que vence muitas vezes não consegue recuperar os custos de sua defesa,

⁷ PEREIRA, Leone. Manual de Processo do Trabalho. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 75-76.

⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 425. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html. Acesso em: agosto 2024.

⁹ BEZERRA, Carlos Henrique. Curso de Direito Processual do Trabalho. 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 1771-1772.

enquanto o perdedor não arca com custos. Embora o jus postulandi e a assistência jurídica oferecida por sindicatos possam ajudar a diminuir barreiras ao acesso à justiça, a presença do advogado é considerada essencial para garantir a defesa adequada dos direitos. A falta de advogado pode colocar as partes em desvantagem, especialmente em um sistema que requer compreensão de princípios jurídicos complexos. Muitos autores defendem que o jus postulandi pode ser inadequado, pois trabalhadores e empregadores podem não ter a formação necessária para lidar com as demandas trabalhistas sem assistência.¹⁰

A crítica à continuidade do jus postulandi é amplamente apoiada por experiências práticas, indicando que a revogação deste instituto sem alternativas poderia marginalizar trabalhadores que não têm acesso à assistência jurídica. Portanto, sua manutenção é vista como necessária até que a Defensoria Pública esteja devidamente estruturada para atender a todos os necessitados.

JUS POSTULANDI NA 24ª REGIÃO

A Atermação na 24ª, regulamentada pela Resolução Administrativa nº 73/2022, autoriza tanto a atermação presencial quanto a virtual.¹¹

Em Campo Grande/MS, para ações de 1º grau, o atendimento é feito pelo Gabinete de Cartas Precatórias e Atermação – GCOCAPI; Nas demais cidades, a atermação pode ser realizada diretamente na Vara do Trabalho correspondente; Nos processos de competência do Tribunal, o atendimento é prestado pela Secretaria-Geral Judiciária.

Para a atermação virtual, a parte interessada deve preencher o formulário especificado (Anexo I da Resolução Administrativa nº 73/2022) e anexar documento de identificação pessoal com foto (RG, CNH, ou CTPS), CPF, comprovante de residência atualizado, Carteira de Trabalho e Previdência Social, se houver e Documentos comprobatórios de representação de menor ou incapaz, quando aplicável. O formulário e os documentos devem ser enviados para o e-mail atermacao.cg@trt24.jus.br. As informações sobre circunscrições, endereços e contatos das unidades judiciárias para redução a termo de atos processuais estão disponíveis no Anexo II da Resolução.¹²

¹⁰ SILVA, Tulio Macedo Rosa e. Assistência Jurídica Gratuita na Justiça do Trabalho. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 43-46.

¹¹ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. Resolução Administrativa nº 73/2022, de 9 de agosto de 2022. Disponível em: <https://www.trt24.jus.br/documents/20182/6530129/Resolu%C3%A7%C3%A3o+Administrativa+n%C2%BA+73.2022/194eef9d-3beb-421c-ae3b-9ace4125d120>. Acesso em: agosto de 2024.

¹² Atermação (Jus Postulandi). Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Disponível em: <https://www.trt24.jus.br/atermacao-jus-postulandi->. Acesso em: agosto de 2024.

CONCILIAÇÃO NO PROCESSO TRABALHISTA

A conciliação é um método autocompositivo amplamente utilizado na resolução de conflitos nas relações de trabalho, permitindo que as partes envolvidas cheguem a um acordo por meio de negociações diretas. Existem dois tipos principais de conciliação: a extrajudicial, que ocorre antes do ingresso da ação no Judiciário e geralmente é mediada por órgãos como sindicatos, e a judicial, que acontece durante o processo judicial, tanto em dissídios individuais, perante a mesma vara, quanto em dissídios coletivos, na audiência de conciliação. No Brasil, a conciliação judicial é uma etapa obrigatória do processo, tendo como objetivo promover o acordo entre as partes antes do julgamento da lide.¹³

Usada em variadas partes do mundo, na França, a mediação foi prevista por decreto em 1955 e incorporada à legislação em 1957, com o Conseil de Prud'Hommes exercendo funções conciliatórias desde 1939. Este órgão tem o papel de julgar os dissídios submetidos à sua apreciação, decidindo quando não há acordo entre as partes. Já na Espanha, foi criado o Instituto de Mediação, Arbitragem e Conciliação (IMAC), que atua como um órgão especializado na resolução de conflitos, promovendo a mediação como uma alternativa à litigiosidade.

Nos Estados Unidos, a criação de agências de mediação em 1947, por meio da Lei Taft-Hartley, marcou um avanço significativo na institucionalização da mediação. Nesses órgãos, os mediadores são funcionários federais que atuam, individualmente ou em equipe, em conflitos tanto individuais quanto coletivos, sempre mediante solicitação das partes envolvidas, e não por imposição. Esse modelo assegura que a mediação ocorra de maneira voluntária, promovendo um ambiente propício ao diálogo.¹⁴

Além disso, o serviço de mediação não se limita às etapas de negociação; ele também oferece assistência às partes durante a vigência do contrato de trabalho. Essa intervenção é crucial para ajudar os envolvidos a encontrar soluções para divergências que possam surgir em decorrência das cláusulas contratuais, fortalecendo a relação entre empregadores e empregados e contribuindo para a manutenção de um ambiente laboral harmonioso.

¹³ BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública. Art. 24. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113140.htm. Acesso em: agosto de 2024.

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 47-52.

No Brasil, a mediação também é contemplada em diversos dispositivos legais, refletindo seu papel significativo na resolução de disputas trabalhistas. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, em seu artigo 616, define a mediação como uma prática comum e usual, coordenada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, e popularmente conhecida como mesa-redonda, presidida por um assessor do Ministério. A Portaria n. 1, de 22 de março de 2002, estabelece diretrizes para a mediação nas Delegacias Regionais do Trabalho em conflitos coletivos, abrangendo controvérsias relacionadas à celebração de convenções ou acordos coletivos, bem como o descumprimento desses instrumentos normativos e conflitos intersindicais sobre a representação legal das categorias (Ementa n. 21). Além disso, a Portaria esclarece que a mediação pública nas mesas-redondas não é um privilégio do auditor-fiscal do trabalho (Ementa n. 22).

A Portaria n. 3.097, de 17 de maio de 1988, detalha os procedimentos para a mediação em conflitos coletivos, incluindo o encaminhamento da pauta de reivindicações ao Ministério, a autuação do pedido, a notificação das partes por via postal para comparecer à reunião, e a representação de cada parte por seus representantes legais. Caso uma das partes não compareça, é lavrado um termo de ausência, que não possui outros efeitos jurídicos. O mediador tem a prerrogativa de solicitar informações adicionais e elaborar uma ata da reunião. Se não houver acordo, a parte interessada pode ingressar com uma ação judicial, e o Ministério Público do Trabalho também pode atuar em defesa do interesse público, especialmente em casos de greves em atividades essenciais.

Em relação ao registro sindical, a Portaria n. 186, de 2008, introduz uma forma de mediação entre representantes legais de entidades impugnantes e impugnadas que buscam registrar seus sindicatos no Ministério. Essa mediação, realizada na Secretaria das Relações do Trabalho ou na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, visa a autocomposição das partes. Caso haja acordo, este fundamentará a concessão do registro ou a alteração estatutária pleiteada. Na ausência de um acordo, o pedido ficará suspenso até que a Secretaria seja notificada sobre o teor de um acordo judicial ou extrajudicial que decida a controvérsia. Importante ressaltar que a mediação não deve ser confundida com a assistência à rescisão contratual para homologação sindical, conforme o artigo 477 da CLT. A homologação refere-se à verificação e concordância dos valores a serem pagos em decorrência de uma demissão, enquanto a mediação abrange a intermediação para resolver divergências durante toda a relação de emprego, seja em conflitos individuais ou coletivos. Assim, a mediação oferece uma amplitude maior que a homologação, permitindo um papel mais ativo dos órgãos

sindicais como mediadores, um aspecto que poderia ser ainda mais eficaz se a homologação fosse transformada em mediação, mediante alteração na CLT.

Embora a distinção entre conciliação e mediação tenha mais relevância acadêmica do que prática, é fundamental reconhecê-las como técnicas voltadas à composição de conflitos. Ambas visam aproximar as vontades das partes através de transações mediadas por um terceiro, seja o mediador ou o conciliador. A conciliação é predominantemente judicial, embora existam casos extrajudiciais, enquanto a mediação é, em sua essência, extrajudicial. Dessa forma, acordos realizados no âmbito judicial são considerados conciliações, enquanto aqueles fora dos tribunais, com a intermediação de um terceiro, são designados como mediação.

O Ministério do Trabalho e Emprego atua na mediação, enquanto a Justiça do Trabalho realiza conciliações. A distinção, embora sutil, reside na natureza da iniciativa em formular propostas. Na mediação, o mediador geralmente é escolhido pelas partes, enquanto na conciliação, essa escolha pode recair sobre um juiz. Na prática, a conciliação frequentemente ocorre em órgãos permanentes destinados a essa função, enquanto o mediador pode ser específico para cada caso.

CRIAÇÃO DO CEJUSC 1º GRAU

No âmbito jurídico brasileiro, a conciliação e a mediação têm se mostrado alternativas eficientes e acessíveis para a resolução de conflitos, sendo amplamente incentivadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) através de políticas específicas. Essas medidas permitem que conflitos sejam resolvidos sem a necessidade de uma ação judicial formal, promovendo um sistema mais célere e desburocratizado para os envolvidos.

A conciliação pode ser buscada antes do início de qualquer processo judicial. Para isso, o cidadão tem a possibilidade de recorrer ao Setor Pré-Processual de Solução de Conflitos do Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC), que está diretamente ligado ao Poder Judiciário. O setor oferece a oportunidade de realizar conciliações prévias ao litígio formal, com o objetivo de facilitar um acordo entre as partes de forma extrajudicial. Adicionalmente, para mais informações sobre a conciliação pré-processual, o interessado pode consultar o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMEC) do respectivo tribunal estadual, que fornece orientações sobre a mediação e a conciliação no local específico de atuação de cada

CEJUSC.

Em complemento ao regime pré-processual, as partes também podem optar por buscar a mediação de maneira privada, utilizando-se de uma câmara de mediação ou conciliação extrajudicial, regulamentada pela Lei nº 13.140/2015. Esta abordagem permite que as partes escolham livremente um mediador ou conciliador para facilitar a resolução do conflito de forma não judicial, mas ainda com base em normas e métodos reconhecidos.¹⁵

Instituída pela Resolução CNJ nº 125/2010, a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado de Conflitos organiza-se em um sistema hierárquico com três níveis: no topo, o CNJ, que regula e supervisiona a política em âmbito nacional; logo abaixo, os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMECs) de cada tribunal, encarregados do desenvolvimento e da implementação da política pública nos Estados; por fim, as unidades locais, ou CEJUSCs, que atuam diretamente na realização das sessões e audiências de conciliação e mediação. Essas unidades são as principais responsáveis pelo atendimento ao público, prestando orientações sobre direitos e sobre as etapas de conciliação e mediação, e pela garantia do acesso a métodos de resolução de conflitos adequados e justos.¹⁶

Os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs) surgiram a partir de experiências com os Juizados Especiais, instituídos pela Lei nº 7.244/1984 e aprimorados pela Lei nº 9.099/1995. Estes centros têm como principal objetivo evitar a judicialização de conflitos, incentivando a conciliação e mediação desde as fases iniciais do processo. Os CEJUSCs funcionam como unidades administrativas, responsáveis pela realização de sessões de conciliação e mediação conduzidas por profissionais qualificados e pela triagem de casos, oferecendo orientações detalhadas sobre os métodos disponíveis para a resolução de conflitos.

Cada CEJUSC deve conter três setores distintos para assegurar o atendimento integral das demandas dos usuários: setor pré-processual, setor processual e setor de cidadania, como estipulado pela Resolução CNJ nº 125/2010. Esses centros devem, ainda, contar com um juiz coordenador e, eventualmente, com servidores capacitados, garantindo

¹⁵ CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO – perguntas e respostas. CNJ. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2017/11/792a36b2facd828e3b0a2cd36adf3907.pdf>. Acesso em setembro de 2024.

¹⁶ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a política pública de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2014/04/resolucao_125_29112010_23042014190818.pdf. Acesso em setembro de 2024.

a adequada administração e a eficácia dos serviços prestados.

Em resumo, os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (Cejuscs) são unidades do Poder Judiciário criadas para gerenciar sessões de conciliação e mediação, com o objetivo de atender e orientar cidadãos. As sessões pré-processuais devem ocorrer nos Centros, enquanto as sessões judiciais podem ser realizadas em Juízos, desde que supervisionadas por conciliadores e mediadores cadastrados. A instalação dos Centros deve ocorrer em locais com pelo menos dois Juízos competentes e, enquanto não estiverem estabelecidos, é permitido implementar a Conciliação e Mediação itinerante. Cada Centro contará com um juiz coordenador responsável pela administração e homologação de acordos, e deverá ter um servidor capacitado em métodos de solução de conflitos. As unidades dos Cejuscs devem abranger setores de solução de conflitos tanto pré-processuais quanto processuais, além de contar com a participação de membros do Ministério Público, defensores públicos e advogados. Os mediadores e conciliadores devem ser capacitados e submetidos a avaliação contínua, conforme diretrizes do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).¹⁷

O Portal da Conciliação no site do CNJ oferece acesso a notícias, dados de contato de mediadores e conciliadores, e uma lista de cidades onde existem CEJUSCs em funcionamento. No mesmo portal, estão disponíveis os principais atos normativos aplicáveis, incluindo a Lei de Mediação (Lei nº 13.140/2015), o Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015), e demais resoluções relevantes para o exercício da mediação e da conciliação. O Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) foi instituído no Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região com base na Resolução nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça e na Resolução nº 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Este núcleo foi formalizado pela Resolução Administrativa nº 21/2017, com o objetivo de promover métodos de resolução consensual de conflitos no âmbito da Justiça do Trabalho.

Em 10 de junho de 2019, o Tribunal Pleno, através da Resolução Administrativa nº 58/2019, fixou a estrutura e as atribuições do NUPEMEC-JT, instituindo, ainda, os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT) de primeiro e segundo grau, agora operando no Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região para atender a demandas em todas as fases e instâncias. As funções

¹⁷ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Manual de Mediação Judicial. 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/06/f247f5ce60df2774c59d6e2dddbfec54.pdf>. Acesso em: outubro, 2024.

e a competência dos CEJUSCs envolvem a realização de sessões e audiências de conciliação e mediação no âmbito trabalhista regional. O NUPEMEC-JT é um órgão jurisdicional voltado ao planejamento de ações que promovam a pacificação social nas relações de trabalho, tendo a seguinte composição mínima: O magistrado coordenador do NUPEMEC-JT, preferencialmente o Desembargador Vice-Presidente do Tribunal; O magistrado coordenador do CEJUSC-JT/2º Grau, quando existente; O magistrado coordenador do CEJUSC-JT/1º Grau; O secretário judiciário; O coordenador da Coordenadoria de Apoio à Execução e Conciliação; O chefe do Gabinete de Apoio ao NUPEMEC-JT e ao CEJUSC-JT de segundo grau.

Na composição atual: NUPEMEC-JT: Coordenador Juiz do Trabalho Luiz Divino Ferreira (Resolução Administrativa nº 177/2022); CEJUSC-JT/2º Grau: Coordenador Desembargador César Palumbo Fernandes (Resolução Administrativa nº 186/2022); CEJUSC-JT/1º Grau: Coordenadora Juíza Daniela Rocha Rodrigues Peruca (Portaria nº 082/2022). Os CEJUSC-JT atuam nas conciliações e mediações trabalhistas, fornecendo um ambiente adequado para a resolução dos conflitos laborais de forma rápida e consensual, conforme instituído no Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, localizado na Rua Delegado Carlos Roberto Bastos de Oliveira, 208 - 1º andar - Campo Grande, MS.¹⁸

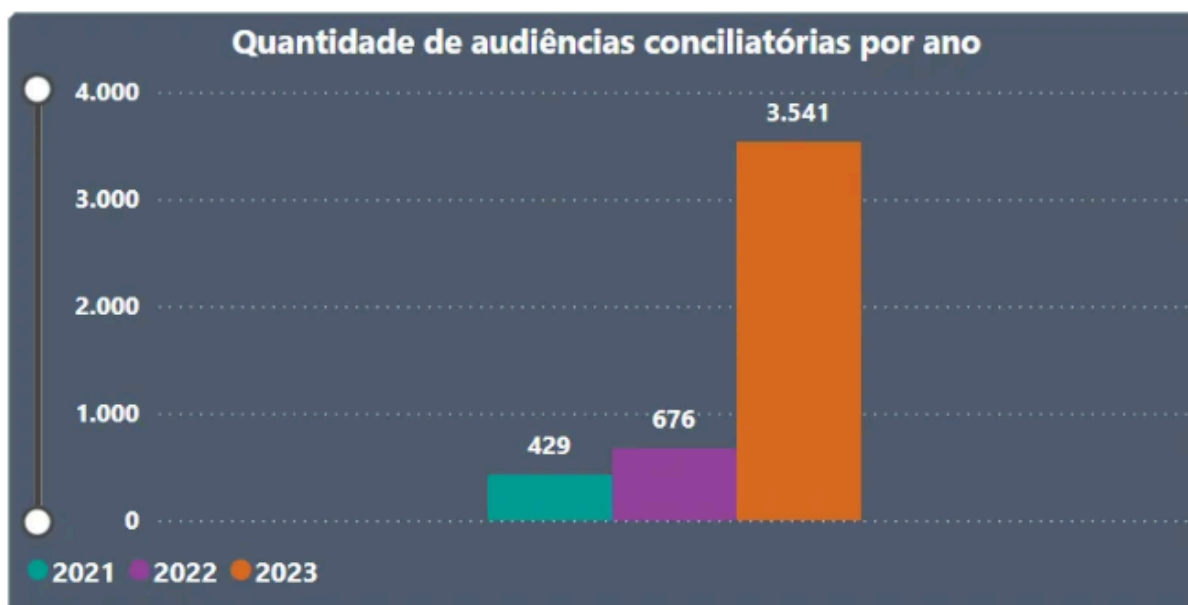
O Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas do 1º Grau (CEJUSC-JT/1º Grau), localizado em Campo Grande, Mato Grosso do Sul, foi estabelecido oficialmente em 1º de março de 2017. Com a Resolução Administrativa nº 58/2019, essa unidade passou a integrar o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) como um órgão jurisdicional vinculado ao Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. A unidade possui competência para conduzir processos nas Varas do Trabalho, conforme estabelecido na Resolução Administrativa nº 99/2021 (alterada pela RA nº 40/2022).

O CEJUSC-JT/1º Grau é coordenado pela Juíza Daniela Rocha Rodrigues Peruca e supervisionado pelo Juiz Valdir Aparecido Consalter Junior (Portaria TRT/GP nº 82/2022). Os interessados em realizar audiências de conciliação e mediação no CEJUSC podem fazer a solicitação através de Solicitação pelo magistrado responsável pelo processo, seguindo as regras de distribuição; ou pela Solicitação pelas partes envolvidas,

¹⁸ NÚCLEO Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT). Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Disponível em: <https://www.trt24.jus.br/nucleo-de-conciliacao-nmcsc>. Acesso em: setembro de 2024.

por meio de Preenchimento de formulário eletrônico, disponível no portal do TRT da 24ª Região e Petição protocolada nos autos e endereçada ao juiz natural.¹⁹

DADOS DO JUS POSTULANDI NO TRT 24º REGIÃO NO PERÍODO DE 01/2021 A 01/2023



Fonte: CNJ, Estatísticas do Poder Judiciário.²⁰

Nos últimos anos, o Poder Judiciário tem observado um aumento significativo nas audiências de conciliação, especialmente na Justiça do Trabalho. De acordo com as estatísticas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o número de audiências conciliatórias cresceu consideravelmente de 2021 a 2023. Esse aumento reflete uma tendência de busca por soluções consensuais como meio de agilizar os processos e proporcionar resultados mais satisfatórios para as partes envolvidas.

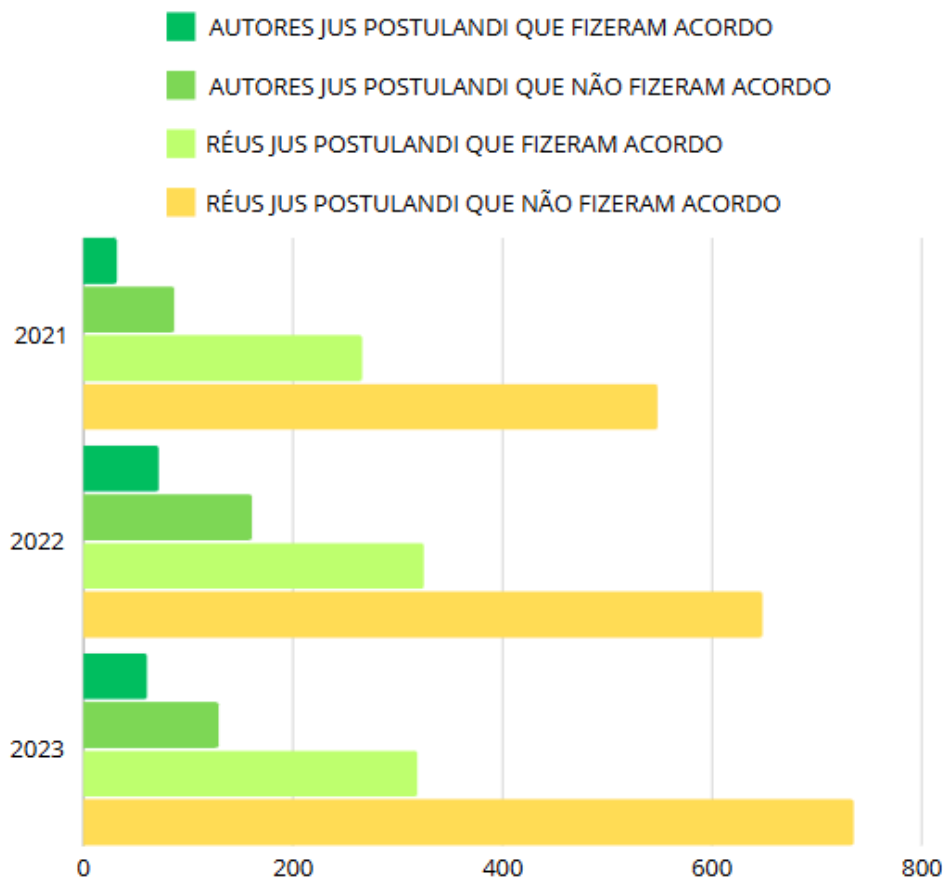
Em 2023, a Justiça do Trabalho se destacou como o ramo do Poder Judiciário que mais solucionou casos por meio de conciliação. Dados do relatório *Justiça em Números 2024*, organizado pelo CNJ, indicam que 20,2% dos processos trabalhistas foram resolvidos através de acordos. Esse índice alcançou um valor ainda mais elevado na fase de conhecimento de primeiro grau, onde o percentual de conciliação chegou a 36,5%. Entre os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), o TRT da 18ª Região (Goiás) apresentou o maior índice de conciliação, com 26,8% de acordos. Outros tribunais também alcançaram percentuais expressivos, como o TRT da 24ª Região (Mato Grosso do Sul), que obteve o maior índice de conciliação em processos no juízo comum, com 48,1%. Na sequência,

¹⁹ CENTRO Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT) Campo Grande. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Disponível em: <https://www.trt24.jus.br/cejusc>. Acesso em: setembro de 2024.

²⁰ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Estatísticas do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas/>. Acesso em: nov. 2024.

destacam-se o TRT da 9ª Região (Paraná), com 47,1%, e o TRT da 12ª Região (Santa Catarina), com 46,2%.

Um marco importante no incentivo à conciliação foi a 8ª edição da *Semana Nacional da Conciliação Trabalhista*, realizada em maio de 2024. Durante esse período, foram homologados mais de 29 mil acordos, totalizando aproximadamente R\$1,7 bilhão em valores conciliados. Esse esforço abrangeu quase 89 mil audiências em todo o país e atendeu mais de 400 mil pessoas. Entretanto, é importante mencionar que os dados da Semana da Conciliação não incluem os processos do estado do Rio Grande do Sul, dispensado de participar devido às enchentes que atingiram a região. Esses dados evidenciam a importância da conciliação como meio eficaz de resolução de disputas trabalhistas, contribuindo para a eficiência do sistema judiciário e promovendo uma solução mais célere e harmoniosa entre as partes. A tendência de aumento nas audiências conciliatórias reforça a relevância de iniciativas que promovam a cultura da paz e a solução pacífica dos conflitos no Brasil.²¹

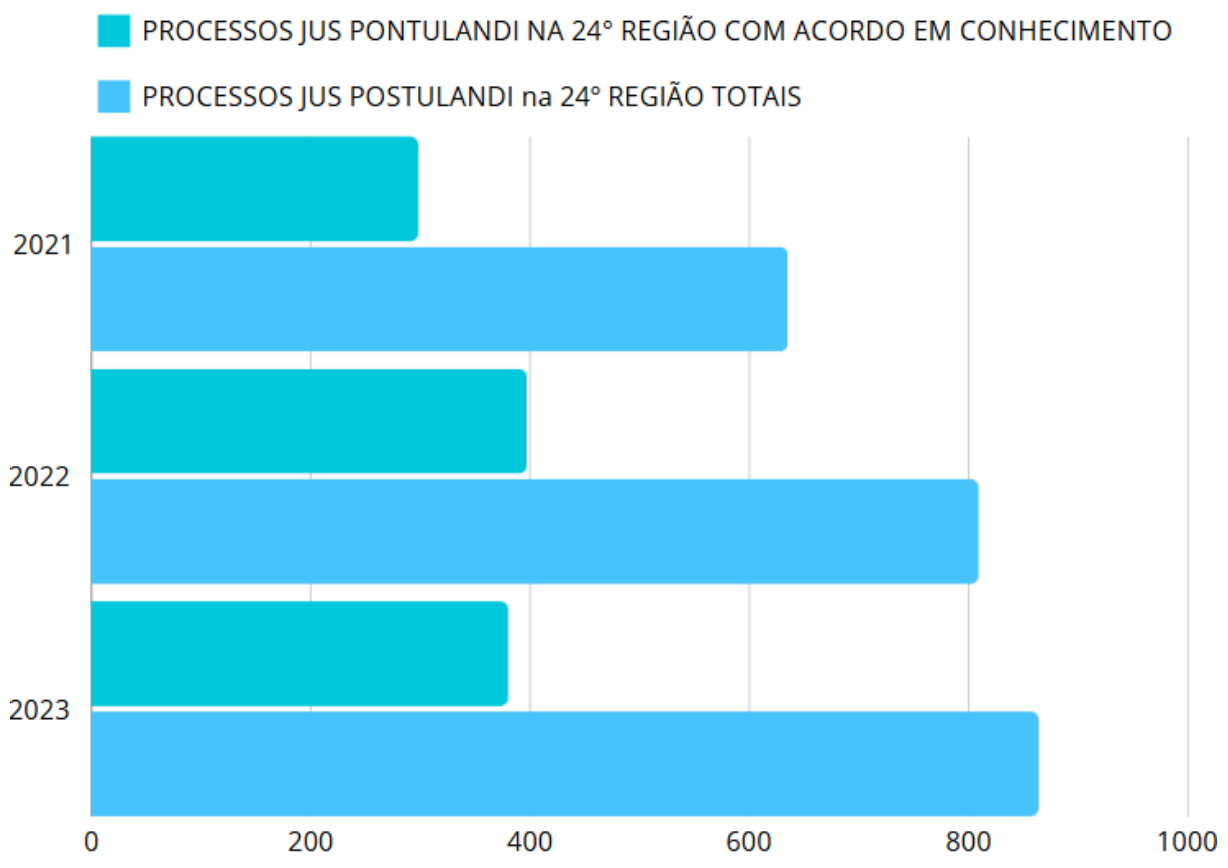


Fonte: Dados coletados pela autora, 2024.

²¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Justiça do Trabalho é o ramo do Poder Judiciário que mais conciliou em 2023. Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, 6 jun. 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-%C3%A9-o-ramo-do-poder-judici%C3%A1rio-que-mais-conciliou-em-2023>. Acesso em: nov. 2024.

O gráfico a seguir apresenta a proporção entre acordos e não acordos na fase de conhecimento em processos trabalhistas nos quais o jus postulandi permite que as partes atuem sem a representação obrigatória de advogados. Conforme ilustrado, verifica-se que a maioria das propostas de conciliação é promovida pelos réus, geralmente empregadores, que buscam encerrar o litígio de maneira célere, evitando custos adicionais e possíveis condenações. A fase de conhecimento, por ser o momento inicial de exposição das provas e dos argumentos, oferece uma oportunidade estratégica para que os empregadores proponham acordos, visando reduzir o tempo e os custos processuais.

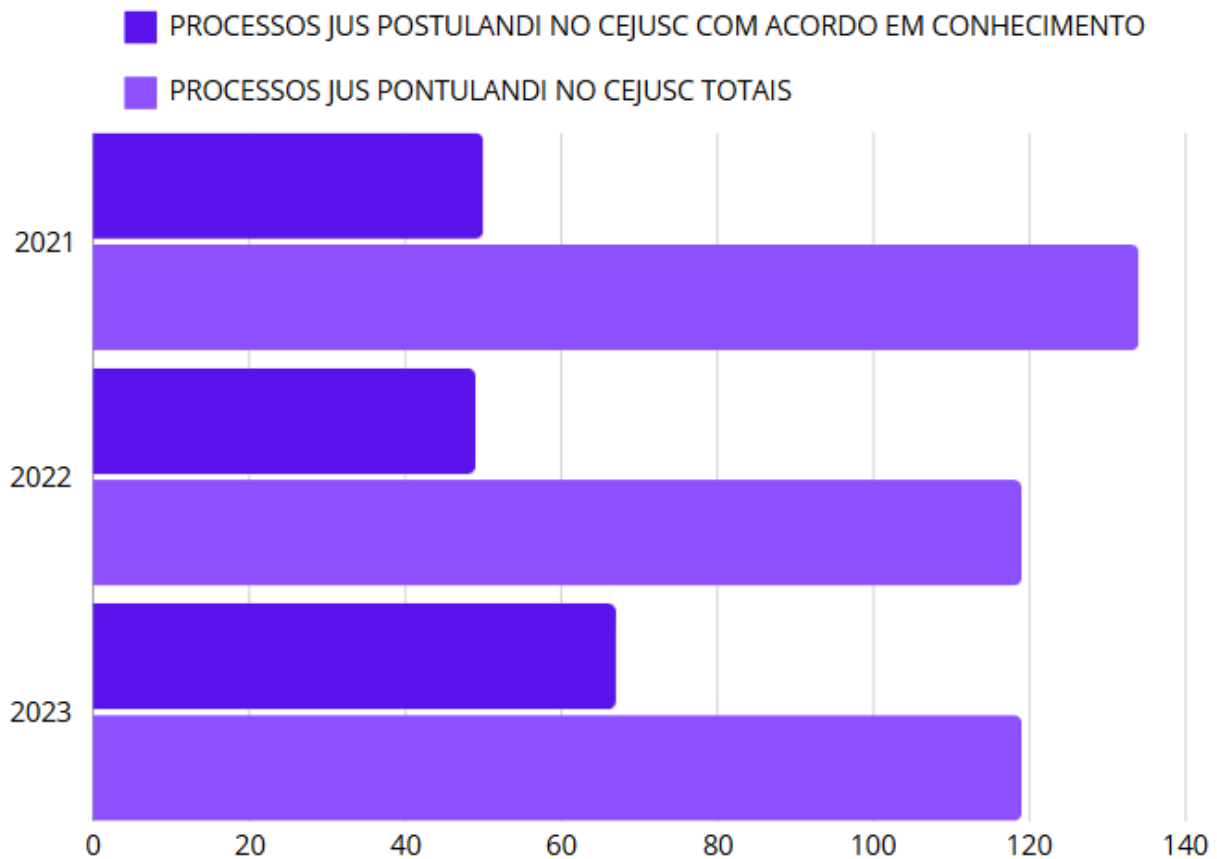
Entretanto, observa-se que o número de não acordos é significativamente superior ao de conciliações efetuadas. Esse alto índice de não acordos pode ser atribuído a fatores como a expectativa dos reclamantes (trabalhadores) em relação à obtenção de uma decisão judicial mais vantajosa e frequentes divergências quanto aos valores oferecidos nas tentativas de conciliação. Dessa forma, ainda que os réus sejam os principais proponentes de acordos na fase de conhecimento, as discrepâncias nas propostas e a predominância de uma cultura de litígio fazem com que uma parte expressiva dos processos prossiga para as fases subsequentes.



Fonte: Dados coletados pela autora, 2024.

O primeiro gráfico destaca o crescimento anual do número de conciliações em casos com autores e réus atuando sob o jus postulandi. Esse aumento progressivo indica que a conciliação tem desempenhado um papel fundamental na resolução de litígios trabalhistas,

especialmente em situações nas quais as partes não estão representadas por advogados. A tendência crescente reforça a importância das soluções consensuais nesses processos, proporcionando uma alternativa eficaz e menos onerosa para ambos os lados. A conciliação, ao simplificar o andamento processual e diminuir o volume de litígios, tem se mostrado uma ferramenta essencial para a Justiça do Trabalho ao facilitar o entendimento entre as partes.



Fonte: Dados coletados pela autora, 2024.

O segundo gráfico, por sua vez, apresenta dados do Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC) de primeiro grau em Campo Grande. A análise indica uma redução na entrada de processos com jus postulandi ao longo dos anos, acompanhada de um aumento expressivo na proporção de casos conciliados já na fase de conhecimento. Esse cenário sugere uma mudança significativa no perfil dos litígios trabalhistas, com maior adesão à conciliação logo no início do processo. A queda na entrada de novos processos pode refletir a eficácia das iniciativas de conciliação preventiva e o sucesso do CEJUSC em promover o diálogo e a resolução amigável das disputas.

CONCLUSÃO

A redação atual do artigo 791 da CLT, que permite o *jus postulandi*, é uma importante ferramenta para garantir o acesso à Justiça aos trabalhadores que, muitas vezes,

não têm condições de contratar advogados para ações trabalhistas. Apesar das restrições impostas pelo Estatuto da Advocacia e da interpretação constitucional que torna o advogado essencial para a administração da justiça, o *jus postulandi* ainda é considerado válido para casos específicos na Justiça do Trabalho. A manutenção dessa prerrogativa respeita o objetivo original da Justiça do Trabalho de ser uma via de fácil acesso aos cidadãos, mas exige que o trabalhador ou empregador tenha discernimento sobre os limites desse direito, visto que, em instâncias superiores, como no Tribunal Superior do Trabalho (TST), a interposição de recursos extraordinários requer, sim, a representação por advogado.

A análise do *jus postulandi* na 24ª Região da Justiça do Trabalho revela tanto desafios quanto oportunidades na promoção de soluções consensuais e justas. Este trabalho destaca a importância da atermação, um serviço que permite a entrada de ações trabalhistas sem a necessidade de advogado, conforme a Resolução Administrativa nº 73/2022. A utilização do *jus postulandi*, especialmente no contexto das conciliações durante a fase de conhecimento dos processos, evidencia a necessidade de avaliação contínua da eficácia e dos resultados obtidos.

Embora a conciliação seja um pilar fundamental da Justiça do Trabalho, a ausência de representação jurídica pode influenciar a qualidade dos acordos, levantando questões sobre a capacidade dos trabalhadores e empregadores de defenderem adequadamente seus direitos. Portanto, é crucial que a Justiça do Trabalho implemente mecanismos de apoio e orientação, garantindo que o *jus postulandi* não apenas democratize o acesso à justiça, mas também mantenha a equidade e a qualidade das conciliações. Este estudo não só proporciona um panorama sobre a aplicação do *jus postulandi*, mas também oferece recomendações para o aprimoramento do instituto, assegurando que todos os cidadãos possam exercer efetivamente seu direito de acesso à justiça.

Em relação ao Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC) de primeiro grau, em Campo Grande, o gráfico evidencia uma diminuição progressiva na entrada de processos *jus postulandi* ao longo dos anos, acompanhada de um aumento na proporção de casos resolvidos por meio de conciliação logo na fase de conhecimento. Esse cenário sugere que o CEJUSC tem desempenhado um papel significativo na promoção de acordos iniciais, contribuindo para a redução da demanda processual e estimulando a resolução antecipada de conflitos.

Entretanto, a ausência de representação jurídica ainda levanta questionamentos quanto à equidade dos acordos celebrados, considerando que a parte sem assistência pode ter dificuldades em defender plenamente seus direitos. Assim, é essencial que a Justiça do

Trabalho reforce mecanismos de orientação e apoio, especialmente para trabalhadores, garantindo que o *jus postulandi* não apenas assegure o acesso à justiça, mas também promova a qualidade e a justiça nos acordos firmados.

Por fim, o *jus postulandi* revela uma questão complexa no Direito do Trabalho, onde se equilibra a necessidade de acesso à justiça e a proteção dos direitos trabalhistas. A discussão sobre sua existência e eficácia deve considerar as realidades sociais e econômicas do Brasil, especialmente em regiões onde o acesso a advogados é limitado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

VIANNA, Segadas. “Fundamentos, definição e objetivo”, in: Instituições de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1993, p.79-98.

BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública. Portal da Legislação. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113140.htm. Acesso em: agosto 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 219. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=s%C3%BAmula+219+do+tst>. Acesso em: Agosto 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. Comentários à CLT. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 822-825.

PEREIRA, Leone. Manual de Processo do Trabalho. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 75-76.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 425. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html. Acesso em: agosto 2024.

BEZERRA, Carlos Henrique. Curso de Direito Processual do Trabalho. 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 1771-1772.

SILVA, Tulio Macedo Rosa e. Assistência Jurídica Gratuita na Justiça do Trabalho. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 43-46.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. Resolução Administrativa nº 73/2022, de 9 de agosto de 2022. Disponível em: <https://www.trt24.jus.br/documents/20182/6530129/Resolu%C3%A7%C3%A3o+Administrat>

iva+n%C2%BA+73.2022/194eef9d-3beb-421c-ae3b-9ace4125d120. Acesso em: agosto de 2024.

ATERMAÇÃO. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Disponível em: <https://www.trt24.jus.br/atermacao-jus-postulandi->. Acesso em: agosto de 2024.

BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública. Art. 24. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113140.htm. Acesso em: agosto de 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. Curso de Direito Processual do Trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 47-52.

CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO – perguntas e respostas. CNJ. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2017/11/792a36b2facd828e3b0a2cd36adf3907.pdf>. Acesso em setembro de 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a política pública de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2014/04/resolucao_125_29112010_23042014190818.pdf. Acesso em setembro de 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Manual de Mediação Judicial. 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/06/f247f5ce60df2774c59d6e2dddbfec54.pdf>. Acesso em: outubro, 2024.

NÚCLEO Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT). Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Disponível em: <https://www.trt24.jus.br/nucleo-de-conciliacao-nmesc>. Acesso em: setembro de 2024.

CENTRO Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT) Campo Grande. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Disponível em: <https://www.trt24.jus.br/cejusc>. Acesso em: setembro de 2024.

GRÁFICO 1 - Proporção de Acordos e Não Acordos na Fase de Conhecimento com Jus Postulandi. Fonte: Dados coletados pela autora, 2024.

GRÁFICO 2 - Evolução da Conciliação em Casos com Jus Postulandi (Autores e Réus). Fonte: Dados coletados pela autora, 2024.

GRÁFICO 3 - Resultados do CEJUSC no Primeiro Grau em Campo Grande. Fonte: Dados coletados pela autora, 2024.