

## Conceitos Básicos

Primeiramente, vamos relembrar alguns conceitos básicos que são quase idênticos aos institutos encontrados no direito processual civil:

- **Autor:** quem possui uma pretensão
- **Réu:** aquele contra quem se direciona a pretensão do autor
- **Terceiro:** aquele que não é parte, pois não integra a relação processual

No âmbito do **processo do trabalho**, existe uma nomenclatura especial: o autor é chamado de **reclamante** e o réu de **reclamado**, vez que a ação trabalhista é denominada de **reclamação trabalhista**.

## Capacidade no Processo do Trabalho

**Capacidade** é a aptidão do ser humano de adquirir direitos e contrair obrigações. Há a capacidade de ser parte, a capacidade para o processo e a capacidade postulatória. A **capacidade de ser parte é inerente a todo ser humano** independentemente de idade, estado de saúde, mental, sexo, etc., estando relacionada à **personalidade civil**.

Têm **capacidade para o processo**, ou *ad processum*, as **pessoas aptas à prática de todos os atos da vida civil** e à administração de seus bens, sem a necessidade de representação ou assistência. Destarte, temos aqui o critério da **capacidade civil**. É o art. 70 do CPC:

**Art. 70.** *Toda pessoa que se acha no exercício dos seus direitos tem capacidade para estar em juízo.*

A regra geral no Direito do Trabalho é que a capacidade para o processo em função da idade é regulada pelo art. 402 da CLT e pelo art. 5º do Código Civil:

**Art. 402.** *Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.*

Parágrafo único - O trabalho do menor reger-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II.

**Art. 5º.** A menoridade cessa aos dezoito anos completos, quando a pessoa fica habilitada à prática de todos os atos da vida civil.

Parágrafo único. Cessará, para os menores, a incapacidade: [...]

V - pelo estabelecimento civil ou comercial, ou pela existência de relação de emprego, desde que, em função deles, o menor com dezesseis anos completos tenha economia própria.

Por fim, a **capacidade postulatória, ou *jus postulandi*, é a capacidade para iniciar o processo.** Aqui, trata-se de **aptidão técnica**, ou seja, da necessidade de **advogado** para ativar o judiciário e iniciar o processo. Nesse sentido, vejamos uma sequência de artigos da CLT, da Constituição e algumas súmulas. Arts. 791, 839 e 843 da CLT, além do art. 133 da Constituição:

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

**Art. 839.** A reclamação poderá ser apresentada:

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

**Art. 843.** Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria.

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

Por que o art. 133 da Constituição está aqui? Se os advogados são essenciais à administração da justiça, não seriam eles inafastáveis no Processo do Trabalho? A Súmula 425 do TST diz que o art. 133 não afastou o princípio do *jus postulandi* no Processo do Trabalho.

**Súmula 425 do TST:** *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.*

Destarte, extrai-se dos supramencionados dispositivos legais que, via de regra, no processo civil, a capacidade postulatória está relacionada à atuação do advogado, vez que somente ele dispõe de meios técnicos para praticar os atos processuais. Todavia, é possível verificar que esse não é o caso no **Direito do Trabalho**, sendo certo que **empregados e empregadores podem acompanhar pessoalmente suas reclamações, sem a necessidade de advogado.**

Nesse sentido, importante ressaltar que **o jus postulandi trabalhista** não alcança todo e qualquer caso da justiça trabalhista, sendo certo que só é válido nas ações que tratam de relação de emprego em reclamações trabalhistas, **não sendo cabível em ação rescisória, mandado de segurança ou ação cautelar**. Ademais, conforme o supramencionado entendimento do TST, não alcança os **recursos perante o Tribunal Superior do Trabalho**.