

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

MARCELO SILVA RAMOS

***JUS POSTULANDI* NA JUSTIÇA DO TRABALHO COMO INSTITUTO
GARANTIDOR DO ACESSO À JUSTIÇA E SUA DISCUTIBILIDADE NA
APLICABILIDADE DA EFETIVA JUSTIÇA**

JUAZEIRO DO NORTE- CE
2023

MARCELO SILVA RAMOS

***JUS POSTULANDI* NA JUSTIÇA DO TRABALHO COMO INSTITUTO
GARANTIDOR DO ACESSO À JUSTIÇA E SUA DISCUTIBILIDADE NA
APLICABILIDADE DA EFETIVA JUSTIÇA**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em
Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio,
em cumprimento às exigências para a obtenção do grau
de Bacharel.

Orientador: Esp. RAWLYSON MACIEL MENDES

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2023

MARCELO SILVA RAMOS

***JUS POSTULANDI* NA JUSTIÇA DO TRABALHO COMO INSTITUTO
GARANTIDOR DO ACESSO À JUSTIÇA E SUA DISCUTIBILIDADE NA
APLICABILIDADE DA EFETIVA JUSTIÇA**

Este exemplar corresponde à redação final
aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso de
MARCELO SILVA RAMOS.

Data da Apresentação ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Esp. RAWLYSON MACIEL MENDES

Membro: Esp. Éverton de Almeida Brito

Membro: Esp. Jânio Taveira Domingos

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2023

RESUMO

A Justiça do Trabalho, muito grandemente influenciada pelos preceitos históricos de 1943, Decreto-Lei n. 5.452/43 que embasaram o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) –, possibilita às partes pleitearem direitos perante o Poder Judiciário, como regra, sem a presença de advogado. Tal alternativa foi proposta, aos litigantes, com o objetivo de tornar o acesso à justiça popular para com as classes que não podem arcar com os custos de constituir representantes. No entanto, o meio tem se mostrado ineficiente posto que a inaptidão sobre os meandros técnicos imersos nos ritos processuais prejudicam a efetividade da justiça. O objetivo com este trabalho, nesse sentido, é analisar a característica do princípio do *jus postulandi* na justiça trabalhista, assim como a sua correlação com o princípio do acesso à justiça e destacar se tais princípios são controversos no deslinde processual trabalhista. Ao final do artigo, espera-se acentuar que o princípio do *jus postulandi* é um instituto defasado frente às necessidades, das partes, nas lides trabalhistas e que acarreta problemas decorrentes da ausência de representação postulatória técnica, ferindo, assim, os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa.

Palavras-chave: *Jus postulandi*. Acesso à justiça. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

The Labor Justice, influenced by the historic facts of 1943 – Decree-Law 5.452/43 that substantiated the Consolidation of Brazilian Labors Law (CLT) –, makes possible to the parties to dispute their rights at the Judiciary Branch, as general rule, without lawyers being present. This proposal was made to the litigants aiming to turn easier the justice access to the people that cannot afford lawyers. However, this alternative has been inefficient, because it has been shown unable to manage the technical aspects immersed in the procedural rituals affecting the justice effectiveness. The objective of this scientific work is to analyze the characteristics of *jus postulandi* principle at the labor justice and its relation to the access to the justice and highlight if these principles are controversial in the outcome of labor procedures. At the end of this paper, it is expected to highlight that the *jus postulandi* principles are obsolete before the parties necessities in the labor disputes and results in problems coming from the pleading representation absence, violating the constitutional principles of full defense.

Keywords: *Jus postulandi*. Access to justice. Labor law.

¹Graduando do curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/ Unileão - marceloramoscaririi@gmail.com

²Professor Especialista do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão - rawlyson@leaosampaio.edu.br

1. INTRODUÇÃO

O *Jus Postulandi*, que tem sua redação preceituada no art. 791 da CLT, é a capacidade postulatória conferida pelo ordenamento jurídico às partes, como sujeitos da relação de emprego, para postularem diretamente em juízo, sem necessidade de serem representadas por advogado(a) (LEITE, 2021).

O cerne do instituto, na justiça do trabalho, é ser usado como meio de ampliação e concretização do direito constitucional do acesso à justiça. Tornando a reclamação trabalhista mais democrática, haja vista que retira a restrição da obrigatoriedade de constituir representante para pleitear ou contestar direitos objetos da relação de emprego.

Todavia, apesar da capacidade postulatória outorgada às partes pela Lei, a complexidade da técnica processual exige a participação efetiva e concreta de profissionais habilitados, sob pena de se inverter a sua própria finalidade, ou seja, de que seja um instrumento de Justiça (NETO; CAVALCANTE, 2018).

Posto que as partes sejam empregados ou empregadores, em sua grande maioria, não são tecnicamente habilitados para acompanhar os ditames legais que englobam uma reclamação até o fim. Acompanhar prazos, manifestar-se dentro dos autos, conhecer fase processual, que são ditames comuns do rito processual, torna-se de difícil compreensão comprometendo a celeridade, a efetividade e a aplicabilidade da plena justiça.

Ademais, essa faculdade não é absoluta, pois o Tribunal Superior do Trabalho limitou o alcance do *Jus Postulandi* 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 TST, conforme a redação da súmula 425 do Tribunal.

Por essa razão, mostra-se o princípio em comento incapaz de cumprir o viés que lhe é proposto na justiça trabalhista, dado a deficiência técnica das partes para postularem suas pretensões, bem como, devido à limitação estabelecida na sua aplicabilidade.

Nesse viés, a presente pesquisa tem como objetivo geral demonstrar que a opção do *Jus Postulandi*, pelas partes, é prejudicial para a aplicabilidade da efetiva justiça no resultado da lide trabalhista.

Como objetivo específico, buscou-se apresentar pontos de discussão entre o acesso à justiça, que o instituto promove, e as características de aplicação, limitações e inviabilidade que o circundam. Mencionando, também, o papel da Defensoria Pública da União como um meio alternativo mais efetivo para quem busca a satisfação dos seus direitos.

Para o presente trabalho realizou-se uma pesquisa bibliográfica. Segundo Almeida

(2011), a pesquisa bibliográfica busca relações entre conceitos, características e ideias, muitas vezes unindo dois ou mais temas.

Para a busca de trabalhos como fontes de pesquisa, foram empregados os descritores: Jus Postulandi na Justiça do Trabalho, acesso à justiça e limites ao Jus Postulandi na Justiça do Trabalho, a partir desta primeira seleção, utilizou-se como critério para uma filtragem mais específica, a leitura dos títulos de cada produção e seleção daquelas em que ocorresse obrigatoriamente a presença dos termos “Jus Postulandi” e “Justiça do Trabalho”

A análise das informações foi realizada por meio de leitura exploratória do material encontrado, em uma abordagem qualitativa. A base de referência de dados foi a plataforma Google Acadêmico (<https://scholar.google.com.br/>), no intervalo de 2017 a 2022.

2. JUS POSTULANDI E SUA CORRELAÇÃO COM OS PRINCÍPIOS DO ACESSO À JUSTIÇA E ASSISTÊNCIA JURÍDICA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O instituto jurídico em comento não está isolado no ordenamento jurídico, sua origem e vigência atual estão correlacionados com princípios contidos na Constituição Federal de 1988. O princípio do acesso à justiça marca o porquê do Jus Postulandi e o princípio da assistência jurídica questiona sua manutenção no ordenamento. Assim, discussões são levantadas, pela doutrina, acerca da efetividade da faculdade que as partes têm de estar em juízo desassistido de acompanhamento técnico-jurídico.

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO *JUS POSTULANDI* NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O *Jus Postulandi* foi criado com a premissa de facilitar o acesso à justiça, essa possibilidade que a parte tem de demandar em juízo sem a necessidade de um patrono é encontrada em dispositivos legais diversos. A legislação brasileira traz as seguintes hipóteses: A do credor, na ação de alimentos (art. 2º da Lei nº 5.478/68); para realização de retificações no Registro Civil (art. 109 da Lei nº 6.015/73); de declaração judicial da nacionalidade brasileira (art. 6º da Lei nº 818/49); no juizado de pequenas causas, até 20 salário mínimos (art. 9º da Lei nº 9.099/95); no pedido de revisão criminal (art. 623 do CPP).

Discorrendo acerca da denominação do instituto, o doutrinador Sérgio Pinto Martins leciona que:

Ius postulandi é uma locução latina que indica o direito de falar, em nome das partes, no processo. No Direito Romano, o pretor criou três ordens: a uns era

proibido advogar; a outros, só em causa própria; a terceiros, em prol de certas pessoas e para si mesmo (Digesto, 3, 1, 1, 2) (MARTINS, 2023, p. 129).

Na Justiça do Trabalho, ele teve sua origem na Lei nº 1.237/39 (arts. 40/44) e, posteriormente, foi regulamentado pelo Decreto nº 6.596/40 (arts. 85/86), época em que a justiça laboral estava ligada ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (BRASIL, 1940).

Posteriormente, em 1º de maio de 1943, o então Presidente da República, Getúlio Vargas, sancionou a Consolidação das Leis do Trabalho, na qual o referido instituto teve sua redação recepcionada nos artigos 791 e 839 e que continuam em vigor até o momento (BRASIL, 1943).

A Lei 10.288/01, em sua fase de elaboração, daria uma nova redação ao artigo 791 da CLT, passando a ser preceituado com o seguinte teor: “a assistência de advogado será indispensável a partir da audiência de conciliação, se não houver acordo antes da contestação, inclusive nos dissídios coletivos”. No entanto, antes da sanção, o Presidente da República vetou a alteração do artigo, permanecendo, assim, em vigor na legislação atual.

Nesse contexto, ainda que a intenção do legislador trabalhista fosse louvável, tendo em vista o contexto social da época, a vantagem da parte que postula desamparada de assistência técnico-jurídica é contraditória, conforme será evidenciado em momento oportuno.

2.2 ACESSO À JUSTIÇA

O ordenamento jurídico brasileiro constituiu o acesso à justiça como garantia constitucional, sendo disposta no art. 5º, inciso XXXV da Constituição Federal com a seguinte redação: “*XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito*”.

Essa previsão constitucional, também garantida nas normas de direitos humanos, está positivada no artigo 8º da 1ª Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos de São José da Costa Rica.

Tal preceito é também conhecido como princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional (MOTTA, 2021, p. 277), deixa evidente que, cabe ao Estado, a apreciação de lesão ou ameaça a direito, em outras palavras, cabe ao Estado o monopólio da jurisdição. Ademais, assegura a garantia de que o acesso não será excluído quando dela precisarem.

Discorrendo sobre o referido princípio, Mauro Cappelletti ressalta que: “Para

salvaguarda desse direito de fundamental importância, bem como para a efetivação dos direitos humanos e da dignidade da pessoa humana, é que se insere o acesso à justiça, que é uma diretriz para influenciar todo o ordenamento jurídico” (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 12).

Nesse sentido, para concretização de direitos e propensões dos jurisdicionados, o Estado necessita proporcionar aos indivíduos o acesso ao judiciário, seja de forma livre e desimpedida, seja de forma prestacional, a fim de resguardar a democracia nos procedimentos de elucidação de litígios legal e eficiente.

O autor, Mauro Cappelletti (1988) produz excelente reflexão sobre o exposto:

O acesso à justiça pode, portanto, ser encarado como requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos. [...] Os juristas precisam, agora, reconhecer que as técnicas processuais servem a funções sociais; que as cortes não são a única forma de solução de conflitos a ser considerada e que qualquer regulamentação processual, inclusive a criação ou o encorajamento de alternativas ao sistema judiciário formal tem um efeito importante sobre a forma como opera a lei substantiva – com que frequência ela é executada, em benefício de quem e com que impacto social. (CAPPELLETTI, 1988, p.11-12).

É fácil concluir que o acesso à justiça abrange, também, o conceito de acesso ao Judiciário, compreendido este último como a garantia de ingresso aos serviços judiciários propriamente ditos.

O acesso ao Judiciário diz respeito ao aspecto formal do acesso à justiça, abarcando os recursos e instrumentos que possibilitam atenuar a distância natural entre aquele que precisa de um provimento judicial do Estado e as formalidades típicas à máquina judicial.

Em outro giro, é impensável o acesso à justiça sem a capacidade de se ter o acesso ao judiciário. Portanto, para se falar de garantia do acesso à justiça, é preciso garantir o direito à ampla defesa, à paridade das armas, igualdade entre as partes, que decorre do devido processo legal e promove o acesso à justiça.

2.3 ASSISTÊNCIA JURÍDICA

Na justiça laboral, tem-se como alternativa de assistência jurídica a prestada por um profissional habilitado, qual seja, o advogado, a prestada por um Sindicato da categoria econômica ou profissional e a prestada pela Defensoria Pública da União.

A assistência por um advogado particular na lide trabalhista, apesar do conhecimento técnico jurídico que o profissional habilitado possui, tende a ser uma opção de assistência jurídica desconfortável para aqueles que desejam postular em juízo os seus eventuais direitos.

Haja vista que a contratação de um causídico mostra-se uma alternativa financeiramente árdua, quer para o empregado, quer para a empresa, essa última, que não poucas as vezes, tem a figura jurídica de Microempreendedor individual ou Empresa individual, ou seja, possuindo condições financeiras mitigadas para arcar com os custos de um advogado.

Ademais, o pagamento devido ao advogado em virtude da realização de seu trabalho é intitulado de honorários, que se categorizam em: honorários contratuais, que são os estipulados entre o cliente e seu defensor, desinente do contrato de prestação de serviços assistenciais na forma da lei e os honorários sucumbenciais, que procedem da sucumbência processual, cabendo à parte vencida na causa pagá-los ao causídico da parte vencedora, conforme previsão no artigo 791-A da CLT, a saber:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Tal previsão legal pode acarretar nos obreiros uma relutância em ir a juízo em busca dos seus direitos, temendo que o prejuízo financeiro seja superior ao benefício que possa conseguir.

Pelo exposto, compreende-se que a contratação de advogado particular, no que pese ser uma opção de acesso ao judiciário, pode conservar obstáculos que a concebe como um meio inviável, por certas vezes, por ser demasiadamente onerosa ao empregador ou empregado.

Nessa perspectiva, como meio de assistência jurídica, na lide trabalhista, tem-se a figura do sindicato, que segundo o autor Luciano Martinez são:

[...]associações autônomas, constituídas em caráter permanente e sem fins lucrativos, criadas com o objetivo de promover o estudo, a defesa e a coordenação dos interesses econômicos e profissionais daqueles que exerçam a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas (Martinez, 2022, p.597).

O sindicato possui a prerrogativa de representar judicialmente tanto os empregados como os empregadores que pertençam à sua categoria econômica ou profissional. A representação se dará com a defesa dos interesses do sindicalizado em nome deste, caso em que necessita de autorização, ou como substituto processual, momento em que poderá vindicar direitos do associado em nome próprio (MARTINEZ, 2022).

Os sindicatos obrigam-se a prestar assistência judiciária gratuita aos trabalhadores da

categoria profissional concernente cujos salários sejam de até dois salários mínimos ou que demonstrem que não podem demandar sem prejuízo próprio ou de sua família, conforme disposto na Lei nº 5.584/1970. Tal assistência deve ser ofertada ao empregado mesmo que ele não seja associado ao sindicato, conforme estabelece o art. 18 da referida Lei. No caso do sindicato não disponibilizar o serviço de assistência, o empregado poderá efetuar denúncia ao Ministério Público.

Ocorre que, quando não existir Sindicato da categoria profissional do trabalhador, é atribuído aos Promotores Públicos ou Defensores Públicos o encargo de prestar assistência judiciária, nos termos do artigo 17 da lei nº 5.584/1970, assim a opção de assistência ofertada pelos sindicatos se mostra deficiente, fazendo com que os não abrangidos tenham que optar entre o instituto do *jus postulandi* ou a contratação de um advogado, tendo que enfrentar o liame jurídico que ambas opções trazem com si.

Nesse viés, é dever do Estado prestar assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos (art. 5º, LXXIV, CF). Tal dever legal também é preceituado no rol dos direitos humanos (art. 8º, Pacto de São José da Costa Rica).

No entanto, não há uma atuação significativa pela Defensoria Pública da União para com aqueles que dela necessitam na área trabalhista, haja vista que as estruturas de atuação hoje existentes da Defensoria Pública da União são bastante restritas devido às dificuldades orçamentárias que impossibilita a DPU atuar de forma mais incisiva. A DPU tem atuado em um número pequeno de demandas e de forma efetiva apenas em poucas unidades judiciárias (MARTINS, 2023).

Salienta-se, ademais, que as Defensorias Públicas Estaduais só podem atuar nos graus de jurisdição e instâncias administrativas dos estados e, por isso, só estão autorizadas a atuar na Justiça do Trabalho na condição de representantes processuais da Defensoria Pública da União, por meio de convênios firmados especificamente para essa finalidade.

Discorrendo sobre o assunto, Neto e Cavalcante (2018), afirmam que assistência jurídica integral e gratuita não só engloba a assistência judiciária, como também se relaciona com serviços jurídicos não relacionados ao processo, tais como: orientações individuais ou coletivas; esclarecimento de dúvidas e até mesmo um programa de informações a toda a comunidade. É importante que o cidadão não só tenha acesso à Justiça. Há de ser assegurado ao cidadão o direito de ser informado e de se informar a respeito dos seus direitos; ter um profissional competente e habilitado para o patrocínio dos seus interesses de forma judicial ou extrajudicial; isenção quanto ao pagamento dos encargos processuais ou extraprocessuais existentes na busca da tutela dos seus direitos.

Nessa perspectiva, Sylvio Motta discorre:

“Podemos sintetizar as principais características desse direito fundamental nos seguintes termos: 1º) ela não abrange somente a assistência jurisdicional, quando já existente processo judicial em curso, mas também a assistência jurídica como um todo (integral, como diz a norma), o que inclui a atividade de consulta sobre a legislação; 2º) a norma não abrange a todos, mas apenas aos que comprovarem insuficiência de recursos, não requerendo, todavia, um estado de miserabilidade. Por insuficiência de recursos, entende-se a falta de disponibilidade financeira para custear as despesas inerentes ao processo judicial” (2021, p.330).

Pois, como bem sintetizou Souto Maior:

[...] facilitar o acesso à Justiça não é abrir as portas do Judiciário e dizer que todos podem entrar, pois isso equivaleria dizer que o Othon Palace está com suas portas abertas para todos. Como já fora dito, sarcasticamente, na Inglaterra, por um anônimo: “*Justice is open to all, like the Hitz Hotel*”. Tornar acessível a justiça é, isto sim, fornecer os meios concretos para que o jurisdicionado atinja a ordem jurídica justa. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 153).

Portanto, a promoção do acesso à justiça, para a população, não diz respeito ao acesso meramente físico, de livre circulação no âmbito dos imóveis que compõem o Poder Judiciário.

3. A INVIABILIDADE DO *JUS POSTULANDI* PARA A GARANTIA DA EFETIVA JUSTIÇA.

O instituto do *Jus Postulandi* viabiliza o acesso à justiça, mas fracassa na busca da efetivação da justiça. Os dois conceitos são, claramente, distintos. O primeiro intenciona-se em aproximar o cidadão do judiciário (CANOTILHO, MENDES E SARLET, 2018), possibilitando que ele se introduza à Justiça do Trabalho para, pessoalmente, mesmo com escasso ou nenhum conhecimento dos institutos jurídicos, leis, ritos processuais, orientações jurisprudenciais, prazos, portaria, apresente sua reclamação para impulsionar um processo.

A efetivação da justiça, por sua vez, é a obtenção do direito previsto na sua forma legal, concretizando os bens jurídicos devidos à quem tem razão de tê-los (CANOTILHO, MENDES E SARLET, 2018). Assegurar que os empregados e empregadores possam reclamar, pessoalmente, na justiça do trabalho não é o bastante para que haja acesso à justiça, tampouco, efetiva justiça. O julgamento e o resultado da análise do mérito deve ser útil e pertinente a produzir efeitos práticos na vida social.

O que se impera no *jus postulandi* é a desinformação que compromete o processo e sua finalidade. Os jurisdicionados que optam pela atuação através do *jus postulandi* podem ser prejudicados ao final da lide. De início, eles se dirigem a um fórum ou Vara Única, lá encontram um servidor que lhe presta informações e pede dele documentos comprobatórios

de seus direitos para protocolar a devida ação, sendo que alguns, pelo pouco grau de escolaridade que possuem, nem sabem o que significa a palavra comprobatórios, muito menos o conhecimento técnico-jurídico de seus direitos.

Superada essa barreira, após dado o impulso da ação, faz-se necessário que o jurisdicionado utilize-se dos seus conhecimentos informáticos para que possa estar acompanhando o andamento do processo. Posto que, desde a Resolução Nº 94, de 23 de Março de 2012, houve uma substituição da tramitação de autos em meio físico para o meio eletrônico, como instrumento de celeridade e qualidade da prestação jurisdicional.

Segundo o Conselho Superior da Justiça do Trabalho,

O Processo Judicial Eletrônico (PJe) é um sistema de informática criado para dar fim à tramitação de autos em papel no Poder Judiciário. O desenvolvimento da ferramenta tecnológica é coordenado pelo Conselho Nacional de Justiça, em parceria com diversos tribunais brasileiros. As funcionalidades específicas da Justiça do Trabalho (PJe-JT) estão sendo desenvolvidas pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho (CNJ, 2012).

A necessidade de prévio cadastramento junto aos órgãos competentes, a exigência de domínio das noções de informática, a indispensabilidade de possuir um computador moderno com navegação de internet capaz de permitir acesso ao sistema Pje se tornam barreiras que inviabilizam a prática do *jus postulandi*, além da dificuldade técnico-jurídica enfrentada pelo demandante leigo.

Nessa perspectiva, para a garantia da efetiva justiça, na lide trabalhista, é imprescindível a atuação de um agente que se torne o responsável pelo equilíbrio entre aqueles que não estão em igualdade de oportunidades, ante a barreiras de acesso que se têm estabelecidas.

3.1 AS LIMITAÇÕES DO *JUS POSTULANDI* NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Não bastando a limitação técnico-jurídica e a limitação de acesso informático que o optante pelo *Jus Postulandi* terá que lidar, existe a barreira limitante de alcance do *Jus Postulandi*. O Tribunal Superior do Trabalho em entendimento sumulado, estabelece que:

SÚMULA N. 425 *JUS POSTULANDI* NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE. O *jus postulandi* das partes, estabelecido no Art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

Conforme esta súmula, os empregados e empregadores que optarem por acompanhar suas reclamações trabalhista pessoalmente, só poderão exercer o *Jus postulandi* até a 2ª instância da Justiça do Trabalho, assim, poderão interpor Recurso Ordinário perante o Tribunal Regional do Trabalho, no entanto não poderão interpor Recurso de Revista ao Tribunal Superior para recorrer das decisões de Recurso Ordinário sem o acompanhamento de um patrono devidamente qualificado e inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil. Além, também, de não poder realizar a interposição de outros recursos de competência do TST utilizando-se do *Jus Postulandi*.

Apesar do artigo 791 da CLT, dispor que: “[...] poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e **acompanhar as suas reclamações até o final**.”. Ou seja, não trazendo nenhum óbice para o alcance da faculdade de empregados e empregadores que estarão acompanhando suas reclamações trabalhistas, o Tribunal Superior do Trabalho inova trazendo limitantes onde o legislador não trouxe, com a justificativa que dado a natureza técnica dos recursos e ações interpostas no TST há uma necessidade de um conhecimento jurídico mais técnico para discutir questões não fáticas, mas jurídicas.

O TST segue o entendimento de que qualquer recurso de natureza ordinária ou extraordinária, de competência originária ou recursal, de alçada da Corte deve ser acompanhado por advogado, caso não, não será conhecido, ora por inexistente, ora por irregularidade de representação.

Embargos de declaração. *Jus postulandi*. Não conhecimento. Intuito protelatório configurado. Aplicação da multa de 10% (dez por cento) prevista no art. 538, parágrafo único, do CPC, ante a reiteração de embargos protelatórios. Verificado que os embargos de declaração da reclamante foram subscritos pessoalmente por ela, tem-se que esse apelo não merece conhecimento, por inexistente, nos termos da Súmula 425 do TST,[...]Embargos de declaração não conhecidos (TST-ED-148341-64.1998.5.05.0004, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, SBDI-1, DEJT 24-5-2013).

Leite (2023) dispõe, nesse sentido, que:

Em arremate, segundo a Súmula 425 do TST, o recurso ordinário interposto contra sentença em dissídio individual admite o *jus postulandi*. Já o recurso ordinário de “sentença normativa” ou acórdão de TRT em ações de sua competência originária só será conhecido se for subscrito por advogado devidamente constituído nos autos (LEITE, 2023, p.455).

Ora, se há o reconhecimento pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho que as partes carecem de conhecimento jurídico para estarem atuando de forma técnica, por que permitir o

ingresso de uma reclamação trabalhista em instâncias ordinárias, onde se tem também complexidade jurídica?

A título de exemplo, o Agravo de petição, que é um recurso direcionado ao Tribunal Regional do Trabalho contra uma decisão dos embargos de declaração do magistrado de primeiro grau, na fase de execução do processo, não se tem limitação ao *Jus Postulandi*, assim, mesmo sendo carecedor de conhecimento para tal o optante pelo o instituto tem essa faculdade.

Portanto, mostra-se uma contrariedade entre a limitação e o alcance imposto pelo TST. Assim, fato é que o *Jus Postulandi* é um instituto que deveria ser revogado da Consolidação das Leis Trabalhistas diante da clara manifestação evidente da sua inviabilidade ante a complexidade das reclamações trabalhistas e o pouco conhecimento, em geral, de quem, não tendo uma melhor opção que lhe assista, se vê obrigado a optar por essa faculdade disposta em lei.

A alínea *f* do art. 652 da CLT, acrescentada pela Lei nº 13.467/2017, preconiza que os magistrados(das) trabalhistas de primeira instância passaram a ter competência para: “decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho”. Nesse sentido, demonstrando o procedimento de homologação de acordo extrajudicial, o artigo 855-B da Consolidação das Leis Trabalhistas dispõe que: “terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado”.

Isso posto, vê-se mais uma barreira limitante ao *Jus Postulandi*, haja vista que o procedimento de homologação de acordo extrajudicial não permite que as partes estejam desassistidas de um patrono, inviabilizando, mais uma vez, o *Jus Postulandi* (CLT, art. 791).

O que se é razoável, tendo em vista que o acordo estará versando sobre direitos, que podem ser desconhecidos do empregado e, assim, corroborando para que não haja uma aplicabilidade da efetiva justiça. Principalmente, em situações de necessidade de dinheiro rápido, ante a taxa de desemprego estrutural que vivemos atualmente. Sendo inconcebível que um empregado vá propor homologação de acordo sobre direitos que desconhecem.

4. A REFORMA TRABALHISTA E A ATUAÇÃO DO *JUS POSTULANDI*

A reforma trabalhista que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 através da Lei nº 13.467 não inovou quanto à atuação do *Jus Postulandi* em seu dispositivo legal, mas trouxe mudanças que refletem, de forma prejudicial, no instituto.

A partir da vigência da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), os pedidos a serem formulados

pela parte autora deverão ser certos, determinados e com a indicação do valor, em outras palavras, os pedidos devem ser líquidos, nos termos do artigo 840, da CLT:

Art. 840 A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no §1º deste artigo.

Nesse sentido, se a inicial for protocolada sem a indicação do valor e de forma indeterminada, com pedidos incertos, caso não haja o devido saneamento no prazo determinado pelo magistrado, o julgamento será extinto sem resolução do mérito, conforme expressamente determina o artigo 840, §3º, da CLT: “Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito.”

Sendo assim, a inovação legislativa dificultou, ainda mais, o exercício do *Jus Postulandi*. Os considerados pedidos determinados, na reclamatória trabalhista, necessitam de grau técnico na formulação dos pedidos na inicial. Um embaraço que terá de solucionar o desassistido que dificilmente terá conhecimento jurídico para indicar de maneira líquida e objetiva suas pretensões.

Outro aspecto trazido pela Reforma Trabalhista diz respeito à positivação da chamada prescrição intercorrente, disposta no art. 11-A da CLT:

Art. 11 - A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

De forma resumida, a prescrição intercorrente se trata da inércia do exequente na fase de execução do processo, durante o período de 2 (dois) anos, no curso de um procedimento, não apresentando justificativa de sua inércia em deixar de cumprir alguma determinação judicial.

Quando tal fato ocorre e é acolhida a preliminar de prescrição intercorrente, o processo é extinto com resolução do mérito, nos termos do artigo 487, inciso II, do Código de Processo Civil (BRASIL, 2015). Com o desconhecimento desse prazo, pode ocorrer um prejuízo sem medida para a parte que busca o resultado útil do processo e a justiça efetiva dos seus direitos, que serão negativamente resolvidos com resolução do mérito pelo decurso do

prazo.

Portanto, nota-se que mesmo o legislador promovendo uma Reforma Trabalhista, através da Lei 13.467/17, o instituto do *Jus Postulandi* continuou desguarnecido na promoção do seu objetivo de promover o acesso à justiça. Posto que as alterações promovidas não foram inovadoras para a melhoria de acesso, mas, sim, constituíram ainda mais barreiras à tutela jurisdicional na Justiça do Trabalho.

4.1 DA NECESSIDADE DE UMA DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO ATUANTE

Conforme o doutrinador Luiz Guilherme Marinoni (2013), em comentário ao inciso LXXIV do art. 5º da CF/88, no que diz respeito às funções da assistência jurídica assumida pelo Estado:

O direito fundamental à assistência jurídica integral e gratuita é multifuncional. Dentre outras funções, assume a de promover a igualdade, com o que se liga imediatamente ao intento constitucional de construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, inciso I, CRFB) e de reduzir as desigualdades sociais (art. 3º, inciso III, in fine, CRFB). Possibilita, ainda, um efetivo acesso à justiça mediante a organização de um processo justo que leve em consideração as reais diferenças sociais entre as pessoas. Nessa linha, assume as funções de prestação estatal e de não discriminação (2013, p. 1201).

A postura do Estado brasileiro é cômoda, uma vez que não efetiva a implementação de uma forte e estruturada Defensoria Pública e não se opõe a que um empregado leigo, sem recurso e talvez na condição de desempregado, defenda-se por conta própria em nome de estar efetivando um pseudo acesso à justiça.

Uma possível solução para o problema seria a assistência efetiva da Defensoria Pública da União aos que não podem arcar com os custos da contratação de um patrono. Há, uma quase inexistente atuação da DPU nesse ramo do direito, isso ocorre devido a questões orçamentárias, que por escassos recursos que recebe da União, não se torna possível aperfeiçoar a estrutura do órgão para promover uma atuação descentralizada dos grandes centros urbanos e a criação de subestruturas indispensáveis para atuação na área trabalhista (MARTINS, 2023).

Nesse sentido, a Lei complementar nº 80 de 1994, Lei orgânica da Defensoria Pública, (BRASIL, 1994), no seu art. 14, designa a atuação da Defensoria Pública da União: “[...]atuará nos Estados, no Distrito Federal e nos Territórios, junto às Justiças Federal, do Trabalho, Eleitoral, Militar, Tribunais Superiores e instâncias administrativas da União.”

Portanto, está dentro das competências próprias da DPU a atuação na área trabalhista,

não cabendo às Defensorias Estaduais essa assistência direta nas demandas trabalhistas, uma vez que é uma atribuição da União essa orientação jurídica na promoção dos direitos. Dentro desse contexto, a Constituição Federal de 1988 estabelece em seu artigo 134 que:

Art. 134. 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, na forma do inciso LXXIV do art. 5º desta Constituição Federal.

Devido a todos os problemas levantados, é notória a necessidade de se ter uma atuante DPU na lide trabalhista, a fim de que o Estado possa promover aos jurisdicionados uma orientação devida das suas pretensões e, assim, não ficarem na dependência de um instituto defasado na sua proposta de promover um acesso à justiça.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, assim, que diante da discutibilidade quanto à promoção do direito constitucional do acesso à justiça e a aplicabilidade da efetiva justiça, que o instituto do *Jus Postulandi* se propõe na atualidade, o que se evidencia é sua incompatibilidade com as relações laborais e processuais modernas que tornam, deveras, o instituto defasado.

A elaboração, pelo legislador, do artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho, foi, de fato, uma forma de viabilizar o acesso ao Poder Judiciário em um época de poucos profissionais, os quais se concentravam em grandes centros urbanos, que dificultava o acesso dos empregados e empregadores, necessário era que tivessem essa faculdade de autorrepresentação na lide para terem voz no Judiciário.

No entanto, as relações trabalhistas desde o conceito de empregados e empregadores até sua forma de tramitação física tiveram mudanças. Da era Vargas, onde foram concebidos, até a legislação reformada atual, o que faz do instituto, em análise, um grande trunfo do passado, mas também uma grande incongruência do presente.

Indubitavelmente, o instituto do *Jus Postulandi* tem garantido acesso ao judiciário, mas lança dúvidas sobre a aplicabilidade da efetiva justiça. É ilusório entender que uma parte desassistida terá a satisfação efetiva dos seus direitos quando nem mesmo os conhece.

Ademais, tendo as relações de trabalho se tornando cada vez mais mutáveis com as alterações legislativas que a CLT sofreu ao longo dos anos, nada mais justifica a manutenção do danoso instituto do *Jus Postulandi* na Justiça do Trabalho.

Assim, é fundamental que o Estado fortaleça a estrutura de assistência jurídica, valorizando, estruturando e viabilizando o acompanhamento da DPU para as partes que, carecedoras de recursos financeiros para constituir patrono, acabam optando pelo instituto para ter voz no processo.

Portanto, não se pode defender a manutenção legislativa de um instituto que não vela e não cumpre o papel primordial da aplicação da justiça. Para não pairar dúvidas, não se discute o exercício do direito de ação dos empregados e empregadores e sim o oposto, que ele seja exercido de modo a proporcionar a efetivação dos direitos trabalhistas com o devido acesso a uma ampla defesa e contraditório, a fim de que não só o acesso à justiça, mas, também, a efetiva justiça seja garantida.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. de S. *Elaboração de projeto, TCC, dissertação e tese: uma abordagem simples, prática e objetiva*. São Paulo: Atlas, 2011.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 29 maio 2022.

BRASIL. Decreto nº 6.596, de 12 de dezembro de 1940. Aprova o regulamento da Justiça do Trabalho. DECRETO: coletânea de legislação: edição federal, Rio de Janeiro, 1940.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 9 jun. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 16 maio. 2023.

BRASIL. **Lei Complementar nº 80, de 12 de janeiro de 1994**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp80.htm>. Acesso em: 11 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº425**. *Jus Postulandi* na Justiça do Trabalho. Alcance. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>>. Acesso em: 3 jun. 2023.

CANOTILHO, José Joaquim G.; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; *et al.* **Série IDP - Comentários à Constituição do Brasil**. Editora Saraiva, 2018. E-book. ISBN 9788553602377.

Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553602377/>. Acesso em: 11 jun. 2023.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryan. **Acesso à Justiça**, tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1988.

CNJ, **PJe é implantado nesta sexta-feira**, JusBrasil, 2012. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/pje-e-implantado-nesta-sexta-feira/201774651>> Acesso em: 2 jun. 2023.

EXAME. O que é um sindicato e como ele funciona? da redação, **Exame Invest.**, 2022. Disponível em: <https://exame.com/invest/guia/o-que-e-sindicato-e-como-ele-funciona/>. Acesso em: 23 maio 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. Editora Saraiva, 2021. 9786555593983. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555593983/>. Acesso em: 19 maio 2022.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. Editora Saraiva, 2023. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624689>>. Acesso em: 6 jun. 2023.

MARINONI, Luiz Guilherme. Comentários ao artigo 5º, inciso LXXIV. In: CANOTILHO, J. J. Gomes, et al (Coords.). Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013, p. 1201.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622128. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 11 jul. 2023.

MARTINS, Sérgio P. **Direito Processual do Trabalho**. Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626881. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626881/>. Acesso em: 22 jun. 2023.

MOTTA, Sylvio. **Direito Constitucional**: Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9788530993993. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530993993/>. Acesso em: 23 maio 2023.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito Processual do Trabalho**, 8ª edição. Grupo GEN, 2018. 9788597019162. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597019162/>. Acesso em: 25 maio 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Honorários advocatícios no processo do trabalho: uma reviravolta imposta também pelo novo código civil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 69, n. 1, p. 150-157, jan. /jun. 2003.

