

O JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO: UM DIREITO OU UM MINUS?

JUS POSTULANDI IN LABOR JUSTICE: A RIGHT OR A MINUS?

Maria Gabriela Gomes Alencar¹

Matheus Henrique Faria Da Costa²

Valmir César Pozzetti³

RESUMO:

O objetivo desta pesquisa foi o de analisar os benefícios e malefícios causados na prática do direito trabalhista pela aplicação do *Jus Postulandi*, assim como seus fundamentos e finalidade. A metodologia utilizada foi a do método dedutivo; quanto aos meios a pesquisa foi bibliográfica, com uso de dados mediante consulta à legislação e à doutrina; quanto aos fins, a pesquisa foi de cunho qualitativa. A conclusão a que se chegou foi a de que o Jus Postulandi, apesar de seu valor histórico, não é efetivo para o acesso à justiça, devendo a assistência judiciária ser garantida pela criação de uma Defensoria Pública Trabalhista.

PALAVRAS-CHAVE: Acesso à Justiça; Dignidade Laboral; Jus Postulandi; Princípio de paridade de Armas; Processo do Trabalho.

ABSTRACT:

The objective of this research was to analyze the benefits and harms caused in the practice of labor law by the application of Jus Postulandi, as well as its foundations and purpose. The methodology used was the deductive method; as for the means, the research was bibliographical, using data through consultation with legislation and doctrine; as for the purposes, the research was of a qualitative nature. The conclusion reached was that the Jus Postulandi, despite its historical value, is not effective for access to justice, and legal assistance must be guaranteed by the creation of a Labor Public Defender.

KEYWORDS: Access to Justice; Labor Dignity; Jus Postulandi; Principle of parity of Arms; Work Process.

1 INTRODUÇÃO

¹ Bacharelanda em Direito pela UFAM – Universidade Federal do Amazonas; partícipe do programa de Monitoria. E-mail: maria.gg.alencar2020@gmail.com

² Bacharelando em Direito pela UFAM – Universidade Federal do Amazonas; partícipe do programa de Monitoria. E-mail: hfaria.matheus@gmail.com

³ Pós Doutor em Direito pela Universidade de Salerno/Itália e pela Escola de Direito Dom Helder Câmara; Doutor em Direito pela Universidade de Limoges/França; Professor Adjunto da UFAM e Prof. Adjunto da UEA. E-mail: v_pozzetti@hotmail.com



O direito brasileiro apresenta-se em constante evolução para maior acesso efetivo às garantias fundamentais desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, oferecendo diversas ferramentas para que esses princípios sejam alcançados. Dentre eles, em meio à crescente importância da Justiça do Trabalho, observa-se o surgimento prático do *Jus Postulandi* pelo trabalhador para que possa postular em juízo sem auxílio de advogado habilitado.

O *Jus Postulandi* possui demasiado valor histórico para o direito do trabalho brasileiro, sendo concebido com o objetivo de proteger o trabalhador, cujos direitos foram cerceados no momento do contrato, em face do reconhecimento da hipossuficiência deste frente ao empregador. Este instituto possui o objetivo de oferecer uma alternativa para que o indivíduo não tenha gastos com o advogado, podendo manter seu direito a seu salário na íntegra.

Assim, este mecanismo apresenta um viés que possui um fundamento de proteção a favor do trabalhador e também da busca pela igualdade, incentivando a resolução de conflitos enquanto assegura ao trabalhador a capacidade de evitar honorários advocatícios que seriam, no caso de inexistência do *Jus Postulandi*, um impedimento para a efetivação de seu direito.

Apesar de ser, em tese, mais um mecanismo para o acesso à justiça dentro do sobrecarregado direito do trabalho, sua prática apresenta diversos desafios que trazem o questionamento de se realmente é um auxílio ou empecilho para o indivíduo. Logo, o objetivo desta pesquisa será o de analisar os benefícios e malefícios que o *Jus postulandi* pode causar, na prática, o direito do trabalhador, na utilização deste instituto, e verificar se os seus fundamentos e finalidade estão adequados à contemporaneidade.

Nesse contexto, a problemática que movimenta essa pesquisa é: de que forma garantir integralmente os direitos ao trabalho que faz uso do *jus postulandi*, na justiça do trabalho?

A metodologia que se utilizará nesta pesquisa é a do método dedutivo; quanto aos meios a pesquisa será bibliográfica e quanto aos fins, qualitativa.

OBJETIVOS: analisar os benefícios e malefícios que o *Jus postulandi* pode causar, na prática, o direito do trabalhador, na utilização deste instituto, e verificar se os seus fundamentos e finalidade estão adequados à contemporaneidade.

PROBLEMA: de que forma garantir integralmente os direitos ao trabalho que faz uso do *jus postulandi*, na justiça do trabalho?

METODOLOGIA: A metodologia a ser utilizada nesta pesquisa será a do método dedutivo, que parte de uma análise geral para se chegar a uma hipótese individual; quanto aos meios a pesquisa será bibliográfica, com uso da doutrina, legislação e jurisprudência; quanto aos fins, a pesquisa será de cunho qualitativa

2 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E O ACESSO À JUSTIÇA

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 apresenta o princípio do acesso à justiça em seu art. 5º, inciso XXXV, ao ditar que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito. Assim, frente a esta previsão constitucional, entende-se que há obrigação por parte do Estado de oferecer meios para que a população possua a assistência necessária para pleno gozo das ferramentas do exercício do direito do acesso à justiça. Nesse sentido Silva (2012, p. 33) destaca que “a concepção deste princípio como um direito à sua efetivação, com a oferta de meios para concretizá-lo de maneira equitativa, e não apenas como a implicação de não impedimento, se demonstra recente e ainda pendente de verdadeira eficácia na realidade dos processos jurídicos brasileiros em face de diversos empecilhos”.

Ademais, em face da necessidade de garantir tal princípio fundamental, a Constituição Federal também apresentou, em seu art. 133, outra ferramenta para que o direito de acesso à justiça fosse efetivamente exercido:

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.

Desse modo, percebe-se que o próprio texto constitucional observa o profissional “advogado” como essencial para que a justiça fosse administrada de maneira satisfatória para todas as partes, visto que possui formação educacional para realizar os procedimentos de maneira correta e garantir o exercício amplo dos direitos do indivíduo pelo qual é contratado.

No entanto, apesar de tal disposição na Constituição Federal de 1988, o art. 791 da Consolidação das Leis Trabalhistas, lei promulgada em 1943, foi recepcionado como legislação ordinária, ainda vigente e produzindo efeitos sobre a população brasileira. O conteúdo do artigo garante que o indivíduo possa reclamar pessoalmente perante a justiça do trabalho, acompanhando o processo até o final, assim contrapondo-se diretamente com o art. 133 da Constituição Federal.

Para que o *jus postulandi* seja aplicado dentro da justiça do trabalho, sob o argumento de facilitar o acesso à justiça para o reclamante, observa-se que este instituto nega atuação de parte indispensável à administração da justiça, o advogado, sendo esta característica constitucionalmente reconhecida. Portanto, há clara contradição entre os dois dispositivos, demonstrando que a aplicação do *jus postulando* não oferece pleno acesso à justiça, pois é incompatível com princípio constitucional essencial para tal.

Logo, percebe-se que, acolhendo a ideia constitucional de que o advogado é indispensável para a administração da justiça e a intenção utilizada para a criação do instituto do *jus postulando*, a facilitação do acesso à justiça pelo indivíduo reclamante com características hipossuficientes, uma possível maneira que reconciliar estes institutos seria maior atendimento da Defensoria Pública em casos trabalhistas ou, visto que muitas vezes isto não é possível, a criação de Defensoria Pública voltada exclusivamente ao direito do trabalho.

3 O ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO E O JUS POSTULANDI

Perante os desafios apresentados pela busca do efetivo acesso à justiça, ressalta-se o conceito do *Jus Postulandi*, a capacidade de postular em juízo, reservada em regra para profissionais habilitados exercerem tais atos devido a sua capacitação para tal (MENEGATTI, 2009). Assim, apesar da garantia de utilização ampla do sistema judiciário, demonstra-se obstáculo importante para este objetivo a necessidade de terceira parte para real acesso.

No entanto, a Consolidação das Leis do Trabalho, em busca de maior eficácia processual, afirma em seu art. 791 que os empregados e empregadores podem reclamar perante a justiça do trabalho pessoalmente, sem a necessidade de intervenção de profissional habilitado para atuar em juízo, além de estabelecer princípios para seu exercício, senão vejamos:

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

§ 1º - Nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato, advogado, solicitador, ou provisionado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil.

§ 2º - Nos dissídios coletivos é facultada aos interessados a assistência por advogado.

§ 3º - A constituição de procurador com poderes para o foro em geral poderá ser efetivada, mediante simples registro em ata de audiência, a requerimento verbal do advogado interessado, com anuência da parte representada.

Desse modo, em tese, facilita-se o acesso prático à justiça devido a individualização da capacidade de postular em juízo. Afinal, há uma facilitação para que o reclamante, ainda que dotado de hipossuficiência e incapaz de pagar os honorários advocatícios de um advogado profissional, possa postular em juízo de maneira que possa defender seus direitos trabalhistas.

Além disso, em face da incapacidade de acessar a justiça por meio da Defensoria Pública, em seus diversos empecilhos para atuar dentro de causas trabalhistas devido sua estrutura atual e falta de recursos, Basílio, Silva, Mello e Puglia ditam “dada a omissão do Poder Executivo Federal, que infringe a Constituição Federal ao não instituir a Defensoria Pública no âmbito trabalhista, a parte hipossuficiente amarga injustiças. Dentre elas, a imposição de ter que renunciar parte de seus direitos para contratar um advogado, que em algumas ocorrências, se depara com a negativa do profissional em advogar na causa por se tratar de crédito de pequeno valor. (LEMONS, 2008)”

O Jus Postulandi apresenta-se, também, fundamentado no Princípio da Proteção ao Trabalhador, objetivando que este alcance seus objetivos sem que comprometa seu sustento, reconhecendo a clara hipossuficiência histórica que afeta a relação trabalhista entre empregado e empregador. Silva e Pozzetti (2017, P.6) afirmam:

Em um primeiro momento, é possível associar a essência do jus postulandi ao Princípio da Proteção ao trabalhador, visto que este, como princípio norteador do Direito do Trabalho, é responsável por impedir que o empregador, que detém maior Poder Econômico em relação aos seus empregados, possa utilizar de tal Poder para prejudicar seus subordinados.

Porém, apesar de sua codificação sólida, seus efeitos geram controvérsias. O *Jus Postulandi*, auxiliar do princípio da proteção ao trabalhador em teoria, o direito processual do trabalho, da maneira que está organizado atualmente, se encontra demasiado complexo para não

haver severa desvantagem entre navegação por parte de indivíduo leigo em assuntos jurídicos e um profissional habilitado para tal.

Por exemplo, em face da falta de conhecimento do indivíduo, visto que há grande dificuldade e tecnicidade em processos judiciais, é possível que o trabalhador acabe se encontrando em situações que possui possíveis gastos com o processo dos quais o mesmo desconhece. Araújo (2018, P. 47) explana que é “necessário destacar que a incidência de honorários sucumbenciais também vale para os beneficiários da justiça gratuita, ou seja, se um reclamante hipossuficiente, perde o processo, também pagará honorários ao advogado da outra parte”. Como observado, os trabalhadores se encontram inteiramente despreparados para atuarem como seus próprios defensores jurídicos frente a um sistema confuso e burocrático.

Basílio, Silva, Mello e Puglia (2021, P. 21) também descrevem o caráter prejudicial do *Jus Postulandi* em mãos de um indivíduo que não possui qualquer conhecimento, porém acredita que pode entrar em litígio contra profissional por amparo da lei, sem qualquer prejuízo:

Ainda nessa perspectiva, observa-se que na realidade brasileira, sob um aspecto geral, o limitado nível de conhecimento técnico quanto as ferramentas do direito. A aplicação do *Jus postulandi* resulta em perda de direitos pelas partes, pois em sua maioria, não sabe como proceder no momento em que se depara a complexidade dos atos processuais.

Desse modo, o processo apresenta-se dispendioso para o trabalhador que procura *Jus Postulandi* por não poder arcar com honorários advocatícios, muitas vezes tendo o indivíduo que decidir entre assistência judiciária remunerada e pagar as custas para sequer movimentar o processo. Segundo Silva e Pozzetti (2017, p. 6), o “o ideal do *jus postulandi* é o de não criar óbices para o trabalhador, que vê como única alternativa de cobrar seus créditos trabalhistas, quando resistidos pelo empregador, acessar o Poder judiciário trabalhista, pois facilitando o acesso da considerada parte mais fraca da relação trabalhista, o empregador, como parte que detém maior poder aquisitivo, não poderia impedir tal ação”.

Avelino (2014, p. 33) observa, também, que “apesar do reconhecimento do *Jus Postulandi* dentro da doutrina e jurisprudência brasileira, a própria lei ainda apresenta entraves claros para a atuação do indivíduo sem o auxílio de profissional habilitado.” O art. 778 da CLT, por exemplo, afirma que os autos só podem sair do cartório quando solicitados por advogados regularmente constituído por qualquer das partes, ou quando tiverem de ser remetidos aos órgãos competentes,

em caso de recurso ou requisição, assim vetando o livre acesso do trabalhador que faz uso do *Jus Postulandi*.

Além disso, atualmente, os processos tornaram-se eletrônicos, acessados por via virtual, apresentando maior dificuldade para o exercício fático do *Jus Postulandi*. O indivíduo pode encontrar obstáculos práticos que inviabilizam o acesso ao processo, como a exclusão digital, visto que nem todos, muito menos reclamantes hipossuficientes, possuem acesso a computadores; dificuldade de acesso por idosos e deficientes e também a própria funcionalidade de um sistema confuso e burocrático com o utilizado por tribunais.

Porém, certos tribunais já oferecem funcionários especializados que tratam de auxiliar os reclamantes em realizar petições iniciais dentro da justiça do trabalho, implementado irregularmente em tribunais brasileiros. Teixeira (2016, p. 30) afirma:

Do parágrafo único do dispositivo, infere-se que o *jus postulandi* continua a vigorar na Justiça do Trabalho, haja vista que o peticionamento pode se dar por meio de servidores que reduzirão a termo ou digitalizarão as peças processuais. De certa forma, é possível afirmar que o instituto não teria sido alterado com a informatização do sistema processual.

Contudo, por meio de contato por e-mail com os TRT's, percebe-se a mitigação da realização prática do instituto, visto que alguns nem disponibilizam servidores para realizarem o disposto em lei ou encontram dificuldades com a informatização do processo

O *Jus Postulandi* também oferece apenas autonomia parcial para o indivíduo interessado, de maneira que este não se encontra habilitado para propor qualquer petição inicial ou, ainda mais relevante, interpor diversos recursos, como um recurso de revista, visto que há necessidade de maior conhecimento técnico para que este possa ser apresentada perante o tribunal competente.

Este entendimento se encontra pacificado na Súmula 425 do TST, aprovada em 26 de abril de 2010, que afirma:

JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE. Res. 165/2010, DEJT divulgado em 30.04.2010 e 03 e 04.05.2010

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.

Assim, o *Jus Postulandi* não atinge seu objetivo principal, que seria a facilitação do acesso à justiça por indivíduos hipossuficientes, pois estes precisam contratar advogados caso precisem



recorrer em processos, mesmo que possuam a competência para propor a petição inicial. O entendimento disposto nesta súmula também expõe que a própria linha de pensamento utilizada pelo Tribunal Superior do Trabalho se encontra incompatível com a existência do *Jus Postulandi*.

Ribeiro e Ferreira (2015, p. 10) desenvolvem tal tese, utilizando didaticamente o Recurso Ordinário como ponto de partida:

Se é possível impedir que o indivíduo apresente qualquer peça, com a justificativa de necessidade de conhecimento técnico, não poderia ser utilizado como argumento contra a proposição de qualquer peça ou a participação de processo jurídico sem o auxílio de um profissional advogado? Afinal, a atuação em procedimentos jurídicos necessita de conhecimento acerca do para que haja maior efetivação do direito visado.

Diante dessa situação pergunta-se: Será que o Reclamante saberá em que momento ele terá que recorrer da decisão? Qual recurso é cabível? Qual o prazo? É inegável que a parte leiga, que não tem conhecimento técnico, estaria sendo prejudicada diante do *Jus Postulandi*, uma vez que não possui técnicas processuais. O exemplo do Recurso Ordinário é somente uma das dificuldades em que a parte postulando sozinha encontraria, além dos casos em que teria que contrarrazoar, ou mesmo comparecer nas audiências desacompanhado, podendo causar intimidações dos empregados perante o empregador que estiver acompanhado de causídico, pois na maioria dos casos sempre aquele contrata bons advogados para efetuar a sua defesa.

Entende-se que tal dificuldade do *Jus Postulandi* em atender a resolução de litígios jurídicos também pode ser atribuída à crescente complexidade das causas trabalhistas, muitas delas trazidas pela Constituição de 1988 e a Emenda Constitucional Nº 45/04, ambas ferramentas de ampliação do direito dos trabalhadores e da jurisdição da justiça do trabalho que causaram ampliação do que constitui uma causa trabalhista de maneira que a os legisladores que escreveram a CLT não poderiam prever.

Ademais, conforme Araújo (2018, p. 43), a Reforma Trabalhista prevista na Lei Nº 13.467/2017 gerou ainda mais obstáculos para o trabalhador que exerce o *Jus Postulandi*. Dentre elas está a não obrigatoriedade da sindicalização, o que leva ao desconhecimento da assistência judiciária do sindicato e a obrigatoriedade de arcar com honorários periciais, assim como honorários de sucumbência, mesmo gozando de justiça gratuita, prejuízos enormes para indivíduos hipossuficientes.

4 O PRINCÍPIO DA PARIDADE DE ARMAS E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA



Princípios são a fonte de toda norma jurídica porque expressam o que determinado povo entende como justo, como correto e que mantém a paz social, possuindo impacto tangível na atuação do direito.

Acerca de sua efetividade em face do ordenamento jurídico, Pozzetti e Prestes (2017, p.72) afirmam: “os princípios são normas dotas de positividade, que determinam condutas obrigatórias impedindo a adoção de comportamento com eles incompatível. Servem para orientar a correta interpretação das normas isoladas, indicar, dentro das interpretações possíveis diante do caso concreto, qual deve ser obrigatoriamente adotada pelo aplicador da norma, em face dos valores consagrados pelo sistema jurídico”.

O art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro corrobora com tal entendimento, apresentando princípios como dispositivos de observância obrigatória em seu texto, como demonstrado a seguir: “Art. 4º. *Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.*”

Desse modo, percebe-se que princípios possuem força normativa efetiva, de maneira que devem ser obrigatoriamente considerados em face de interpretações aplicadas em casos concretos, inclusive dentro da justiça do trabalho. Nesse sentido Pozzetti e Wolff (2019, p. 204) destacam que:

No âmbito das relações de trabalho, os princípios do trabalho exercem importância e se configuram como alicerces fundamentais na proteção do trabalhador, sobretudo, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, garantindo ao trabalhador a dignidade na execução do labor e direitos ao ambiente.

O princípio da paridade de armas encontra-se definido no art. 7º do Código de Processo Civil, assegurando a paridade de tratamento das partes em relação a seus direitos e faculdades processuais para a garantia de um justo processo legal. Sua aplicação no direito do trabalho encontra-se, ainda, vinculada ao art. 8º da CLT, que prevê a aplicação por analogia do direito comparado para manter a supremacia do interesse público como pilar do processo. E é dentro deste contexto que Pozzetti e Cruz (2020, p. 2) destacam que “Nesse contexto geral, traçado em linhas simplificadas e reduzidíssimas, pode-se notar a necessidade de elaboração de normas capazes de equilibrar as forças das classes dessas relações empregatícias. ”

Desse modo, a utilização do Jus Postulandi apresenta efeito reverso ao motivo pelo qual foi criado. Apesar de objetivar assegurar o direito de atuação do trabalhador hipossuficiente e reclamante, acaba por se demonstrar um empecilho para que este tenha efetivo acesso à justiça, impedindo que o indivíduo goze do princípio da paridade de armas, essencial para a efetivação de seus direitos, durante o processo.

Além disso, o princípio da paridade de armas tem como objetivo subsidiário resguardar o princípio da dignidade humana, codificado na CRFB/88 em seu art. 1º, inciso III, de maneira que haja o respeito mínimo durante o processo para que ele seja realizado com a preservação de sua finalidade: proteger direitos. A priorização do princípio da dignidade humana não pode ser dispensada, visto que este permeia todos os fundamentos para a administração da justiça de maneira ampla e igualitária.

Vale ressaltar que o princípio da dignidade humana se apresenta para defender um direito humano fundamental, que é o de preservar a plena dignidade do indivíduo, impedindo que seja indevidamente privado de seus direitos. Esta categorização se demonstra relevante para a proteção de trabalhadores, classe historicamente hipossuficiente. Cardoso, Marques e Pozzetti (2020, P.2) afirmam:

Com o desenvolvimento social, político e econômico da humanidade, seguiu-se também uma crescente busca para que a humanidade atingisse a Democracia e, com isso, o conceito de Direitos Humanos se alargou e os movimentos sociais tem se intensificado, em todo o planeta, na busca constante de diminuir as desigualdades sociais, raciais, econômicas e de gênero.

Ademais, Basílio, Silva, Mello e Puglia analisam a importância deste princípio em relação ao meio jurídico, senão vejamos:

A dignidade da pessoa humana está diretamente ligada a imperiosa necessidade de trabalho, pois, conforme destaca Almeida (2015), a atividade laboral é vista como “a principal forma de valorização do indivíduo”. Assim, o trabalho é visto como um fato social necessário e, por isso, os conflitos advindos dessa relação, jamais poderiam ensejar em abuso ou prejuízo para o sujeito social.

Esta definição do princípio da dignidade humana explora a ramificação que a relação entre o trabalho em si e o direito possuem, reconhecendo que o trabalho é essencial para que o indivíduo reivindique uma maneira digna de viver, então um litígio que o envolva e possa, potencialmente, prejudicar tal atividade fundamental do indivíduo deve ser resolvida da maneira mais rápida



possível para não causar danos irreversíveis. Logo, uma correlação entre a dignidade humana e os direitos trabalhistas é fundamental e não pode ser diminuído.

Dessa maneira, entende-se a importância da consideração destes princípios apresentados para que haja a efetividade ao acesso à justiça. Nesse sentido Pozzetti e Silva (2017, p. 12) esclarecem que:

Dessa maneira, ao se analisar a paridade de armas no âmbito do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, verifica-se que a mesma encontra-se fortemente vilipendiada. O processo trabalhista atual, complexo como o é, praticamente impõe que a parte que deseja enfrenta-lo esteja devidamente assistida por um advogado, visto que, sozinho, o trabalhador que se utilizar do *jus postulandi* certamente não terá grandes chances de êxito na causa.

Vê-se, portanto, que o trabalhador que se utiliza do *Jus postulandi*, se conseguir receber direitos, não os recebe em sua integralidade.

5 DA NECESSIDADE DE DEFENSORIA PÚBLICA TRABALHISTA

O art. 5º, LXXIV da CRFB/88 assegura a prestação de assistência jurídica para aqueles que demonstrarem hipossuficiência, mais uma ferramenta que se alinha com a concepção moderna de acesso à justiça eficaz. Assim, tal artigo fundamenta a criação da Defensoria Pública pelo art. 134 da CRFB/88, instituição com o dever de prestar auxílio jurídico gratuito para os necessitados amparados pelo art. 5º, LXXIV da Constituição Federal.

Com a aplicação subsidiária do discutido no art. 8º da CLT, a Defensoria Pública deveria poder atuar de maneira ampla dentro deste ramo e prestar a assistência jurídica necessária. No entanto, observa-se a existência da Portaria 001 da Defensoria Pública da União, que limita o auxílio jurídico prestado a trabalhadores hipossuficientes sindicalizados.

Araújo (2018, P. 42) expõe acerca desta limitação:

Portanto, é através desta portaria que a Defensoria Pública da União se —recusa a prestar atendimento para aqueles que necessitam de ao menos uma orientação jurídica no âmbito do Direito do Trabalho. Já virou costume, muitas pessoas nem sabem o porquê. Estagiários entram e saem na Defensoria Pública da União, e já são ensinados no sentido de que este órgão não atende nesses casos. O interessante é que nos concursos para selecionar Defensores Públicos da União, a matéria Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho estão previstas no edital de seleção. Mas para onde devem ir as pessoas que

necessitam desse serviço? Por que esse direito constitucional está sendo violado? A essas pessoas cabem o Jus Postulandi, a assistência jurídica dos sindicatos, que conforme já explanado, não são boas alternativas para o trabalhador ou mesmo a contratação de um advogado particular ocasionando um prejuízo para a parte

As dificuldades apresentadas pela forma que a lei apresenta a assistência da Defensoria Pública comum referente ao trabalhador demonstra necessidade de tutela de direito mais estrita por parte do Estado, com a proposta de criação de Defensoria Pública com natureza voltada ao direito do trabalho, de maneira que tal ramo ativo e movimentado possa oferecer o mais amplo acesso à justiça para suas partes de maneira célere e minuciosa.

Observa-se, também, que há limitações práticas que justificam, de certa maneira, a falta de auxílio prestado aos indivíduos que necessitam desta para causas trabalhistas, como comentam Ferreira e Ribeiro (2015, P.5): “cabe ressaltar que, as Defensorias públicas não têm oferecido atendimento no âmbito trabalhista, por falta de estrutura física e financeira, tornando-se assim dificultoso esse tipo de atuação”.

Além disso, cabe destacar que a missão institucional da Defensoria Pública pode ser definida como sua obrigação de atuar como instrumento constitucional que garante o acesso à justiça para que pessoas em situação de vulnerabilidade possam exercer seus direitos e para que os direitos humanos sejam protegidos, em nome do Estado Democrático de Direito.

Tais objetivos podem ser retirados da Lei Complementar 80/94, que organiza as Defensorias Públicas da União, Distrito Federal e Territórios, assim como define normas gerais para seus estabelecimentos nos Estados. O art. 1º desta lei já afirma:

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

Desse modo, demonstra-se que a Defensoria Pública possui comprometimento desde sua fundação em prover assistência judiciária para os declarados hipossuficientes que se enquadram no art. 5º, inciso LXXIV da Constituição Federal, sua obrigação de amparar estes disposta em sua previsão constitucional e infra legal, devendo prevalecer sobre decisões contraditórias que interferem com esta atuação e limitem o escopo em que possam prestar assistência além do já demonstrado.

No entanto, vale ressaltar que o funcionamento prático da Defensoria Pública apresenta a necessidade de reserva do possível, impossibilitado de atender de maneira efetiva e competente a



carga de processos regalados a eles, muito menos de forem adicionados os processos trabalhistas que não se incluem por limitações apresentadas anteriormente.

Em meio a este cenário que a criação da Defensoria Pública Trabalhista não se demonstra apenas viável como necessária, para que haja alívio da sobrecarga já existente sobre órgão tão importante e também atendimento de indivíduos hipossuficientes que necessitam de auxílio jurídico para resolver causas trabalhistas.

Dentro dos objetivos a Defensoria Pública, também apresentados na Lei 80/94, é importante destacar a garantia de representação jurídica em todos os graus do processo, senão vejamos:

Art. 4º São funções institucionais da Defensoria Pública, dentre outras:
I – prestar orientação jurídica e exercer a defesa dos necessitados, em todos os graus

Assim, percebe-se a vantagem do atendimento por um Defensor Público, de maneira que há garantia de acompanhamento do processo até seu término, seja ele por extinção com ou sem resolução de mérito ou desistência, situação impossível em meio da utilização do Jus Postulandi visto que ele possui diversas limitações acerca de recursos e em certas peças iniciais. O indivíduo não apenas receberia assistência dotada de conhecimento técnico com domínio das normas jurídicas, como também garantia de acompanhamento total durante o processo.

Ademais, a prestação de assistência jurídica por Defensoria Pública, ainda mais especializada, garantiria o cumprimento do art. 7º, inciso X da Constituição Federal de 1988, que afirma:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção *dolosa*;

Reconhece-se que o trabalhador possuía direito à plenitude de seu salário, respeitando o recolhimento previdenciário. No entanto, em situação na qual o trabalhador hipossuficiente possui obrigação de contratar advogado para interpor recurso com exercer seu direito à contraditória frente a este, apesar de possuir instituto que assegura a ele acesso autônomo à justiça e previsão constitucional de assistência judiciária gratuita, há diminuição de verbas às quais ele possui direito.

Afinal, se o indivíduo busca assistência judiciária gratuita por não possuir condições de arcar com os custos de honorários advocatícios, porém se encontra desqualificado por recebe-la

por ser sindicalizado e, supostamente, ter direito à auxílio judicial por meio deste, então este teoricamente não deveria arcar custos com advogados. No entanto, em casos em que o indivíduo precisa utilizar do Jus Postulandi por não receber o auxílio prometido e necessita realizar procedimento que se encontra fora de sua competência, este acaba utilizando de seu salário para contratar, obrigatoriamente, um advogado, resultando em retenção salarial dolosa.

6 CONCLUSÃO

A problemática que motivou o presente trabalho foi analisar os benefícios e malefícios causados, na prática do direito trabalhista, pela aplicação do Jus Postulandi, assim como seus fundamentos e finalidade. Dessa maneira, os objetivos foram cumpridos mediante análise da doutrina e legislação. O Jus Postulandi possui seu fundamento legal no art. 791 da CLT, sua validade incontroversa, compatível com o objetivo de concretizar o art. 5º, XXXV da Constituição Federal para viabilizar o juízo em direito próprio do trabalhador.

No entanto, percebeu-se que sua utilização na prática processual não auxilia o trabalhador de maneira substantiva, criando uma verdadeira desvantagem ao indivíduo hipossuficiente, principalmente à luz da Reforma Trabalhista e suas mudanças no direito processual trabalhista. Assim, a utilização do Jus Postulandi, na verdade, apenas obstrui o verdadeiro acesso à justiça por parte do trabalhador, negando-lhe a oportunidade de receber assistência jurídica concreta para que possa obter um justo e devido processo legal para resguardar seus direitos, vez que a empresa sempre estará assistida por um ou dois advogados, e o trabalhador, por sua vez, estará sozinho, sem assistência alguma para tranquilizá-lo psicologicamente e também para fazer uma defesa justa e equilibrada no âmbito da inquirição e, tendo em vista que o princípio da oralidade é que rege a maior parte do processo do trabalho. Logo, faz-se necessário a criação de uma Defensoria Pública Trabalhista, para que haja auxílio jurídico especializado, focado em ramo do direito sobrecarregado em demandas.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Antônia Livia Lemos. **Os prejuízos advindos da inexistência da Defensoria Pública no âmbito da Justiça do Trabalho**. 2018. 56 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade



Revista Pesquisando Direito Unicuritiba.

Volume 1, nº2 | p.205-221 | Janeiro/Junho 2024

Submetido em: 15/12/2023. Aprovado em: 29/01/2024.

Esta obra está licenciado com uma Licença [Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/41150>. Acesso em 28 abr. 2023.

Avelino, J. A. (2014). **O JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO: É UMA AMPLIAÇÃO DO ACESSO À JUSTIÇA AOS JURISDICIONADOS OU É UMA UTOPIA?** *Interfaces Científicas - Direito*, 3(1), 87–94. Disponível em: <https://doi.org/10.17564/2316-381X.2014v3n1p87-94>. Acesso: 28 abr.2023.

BASÍLIO, Lincoln dos Santos Basílio; DA SILVA, Rodrigo Fernandes da Silva; DE MELLO, Roberta Salvático Vaz de Mello; MAIRINK, Carlos Henrique Passos; PUGLIA, Eduardo Henrique Pompeu. **A improficiência do jus postulandi no âmbito trabalhista quanto ao efetivo acesso à justiça.** Disponível em: <https://periodicos.famig.edu.br/index.php/direito/article/view/58/57>. Acesso 03 mai. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do.** Congresso Nacional, Brasília: 1.988.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. **LEI COMPLEMENTAR Nº 80 DE 12 DE JANEIRO DE 1994.** Organiza a Defensoria Pública da União, do Distrito Federal e dos Territórios e prescreve normas gerais para sua organização nos Estados, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp80.htm. Acesso 03 janeiro 2023.

CARDOSO, Ana Lucia Borges Coelho; MARQUES, Juliana Maria Duarte; POZZETTI, Valmir César. **A ATUAÇÃO DO STF NA CONSTRUÇÃO DE UMA SOCIEDADE PLURAL ATRAVÉS DO JULGAMENTO DA ADI 5357/2015.** 2020. PERCURSO, e-ISSN: 2316-7521. Disponível em: <http://revista.unicritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/5336>. Acesso em 29 abr. 2023.

FERREIRA, Abraham Lincoln de Barros Ferreira; RIBEIRO, Aline Rayane Nascimento. **DA INVIABILIDADE DO JUS POSTULANDI.** Disponível em: <https://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/rep/article/view/1129>. Acesso: 05 mai. 2023.

MENEGATTI, Christiano Augusto. **O jus postulandi e o direito fundamental de acesso à justiça.** 2009. 161 f. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) - Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2009. Disponível em: <http://repositorio.fdv.br:8080/handle/fdv/174>. Acesso em 29 abr. 2023.

POZZETTI, Valmir César e WOLFF, Fernando Leitão. **Garantias dos direitos individuais e sociais do trabalho, no âmbito da terceirização.** R. Themis, Fortaleza, v. 17, n. 1, p.201-242, jan./jun. 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/Valmir%20Pozzetti/Downloads/admin,+Gerente+da+revista,+692-2474-1-CE.pdf>, consultada em 07 mai. 2023.



POZZETTI, Valmir César e CRUZ, Monique Rodrigues da. **Meio ambiente do trabalho no âmbito dos hospitais. ANAIS do CONPEDI** Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=268ca1db9cc06007>, consultada em 05 mai. 2023.

SILVA, Luan P. POZZETTI, VALMIR C. **O JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO E O PRINCÍPIO DA PARIDADE DE ARMAS.** Revista Derecho y Cambio Social. Disponível em: https://www.derechoycambiosocial.com/revista050/O_JUS_POSTULANDI_NA_JUSTICA_DO_TRABALHO.pdf. Acesso em 29 abr.2023.

SILVA, JUVÊNCIO BORGES. **O Acesso à Justiça Como Direito Fundamental e Sua Efetivação Jurisdicional.** Revista de Direito Brasileira. v. 4, n. 3 (2013). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2013.v4i3.2648>. Acesso em: 30 abr. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula Nº 425.** Res. 165/2010, DEJT divulgado em 30.04.2010 e 03 e 04.05.2010. Disponível em: https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2392/Sumulas_e_enunciados. Acesso: 08 mai. 2023.