

O *JUS POSTULANDI* NA JUSTIÇA DO TRABALHO E O PRINCÍPIO DO ACESSO À JUSTIÇA

Paula Medina Prieto¹
Marília Verónica Miguel²
Natureza do Trabalho³

RESUMO

O presente artigo científico tem como objetivo o estudo da figura do *jus postulandi* na justiça do trabalho, bem como o princípio do acesso à justiça e a relação entre eles, demonstrando que apesar da ideia de que o *jus postulandi* tem o objetivo de ampliar o acesso à justiça, na prática, tal objetivo não é atingido e se mostra equivocada, pois pode, na verdade, restringir o acesso à justiça da parte que atua na justiça do trabalho sem advogado. Para tanto, além de abordar o conceito atual do princípio do Acesso à Justiça, bem como entender o que é o *jus postulandi* e sua previsão legal, o presente artigo trará alguns óbices práticos ao acesso à justiça da parte que utiliza a figura do *jus postulandi*, como a Súmula 425 do TST e alguns reflexos da reforma trabalhista. Além disso, o presente trabalho também analisa a atribuição da Defensoria Pública da União para defender os interesses dos hipossuficientes no âmbito trabalhista. O método utilizado no presente artigo foi o dedutivo, o qual buscou analisar as leis vigentes em nosso ordenamento jurídico, bem como súmulas e conceitos, opiniões e interpretações de outros estudiosos do direito acerca dos temas aqui abordados e dados trazidos por alguns órgãos do Estado.

Palavras-chave: *Jus postulandi*. Acesso à justiça. Reforma trabalhista. Justiça do Trabalho. Defensoria Pública da União.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO, 1 *JUS POSTULANDI* E O ACESSO À JUSTIÇA, 1.1 O princípio do Acesso à Justiça, 1.2 A figura do *Jus Postulandi* na Justiça do Trabalho. 2 ÓBICES AO ACESSO À JUSTIÇA DECORRENTES DO *JUS POSTULANDI*, 2.1 Limitação ao *Jus Postulandi* (Súmula 425 do TST), 2.2, Reflexos da Reforma Trabalhista no *Jus Postulandi*, 3 A ATRIBUIÇÃO DA DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO PARA AS CAUSAS TRABALHISTAS, CONCLUSÃO, REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

²Professora Ms. do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

³ Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro universitário Eurípides de Marília, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Um dos temas mais atuais entre os estudiosos do direito é o estudo do princípio do acesso à justiça. Tal fato se dá, pois, este princípio visa garantir aos cidadãos o pleno exercício de seus direitos e garantias fundamentais.

De nada adiantaria um ordenamento jurídico que garante às pessoas diversos direitos e traz diversas garantias, se, em caso de não observância desses direitos, as pessoas não pudessem reclamar violações a tais direitos ou exigir de forma eficiente que estes fossem respeitados.

A partir disso é que surge o princípio do acesso à justiça, para assegurar que quando uma pessoa não tem seus direitos respeitados e observados, ela possa recorrer ao Poder Judiciário, com o objetivo de ver seu direito sendo garantido, através da atuação de tal Poder.

Ocorre que, para que referido princípio seja de fato observado e garantido a todos, não basta garantir aos cidadãos a mera possibilidade de acesso ao Poder Judiciário para reclamarem seus direitos, como por exemplo, garantir que eles possam propor uma ação ou até mesmo se defender de uma ação proposta por outrem, é necessário que a parte que o faça, tenha um efetivo acesso à justiça, ou seja, que com o acesso ao Poder Judiciário, tenha efetivamente seus direitos e garantias observados, notadamente os direitos fundamentais, que são a razão de ser de diversos outros direitos que nos são dados pelas leis.

Tendo em vista tal conceituação acerca do princípio do acesso à justiça, se torna evidente sua importância, pois ante sua existência, e com a sua observação, os cidadãos podem ter seus demais direitos observados.

Com o objetivo de facilitar o acesso à justiça na Justiça do Trabalho, nossa CLT estabeleceu, neste âmbito, o *jus postulandi*, que é a possibilidade das partes acompanharem suas ações pessoalmente, ou seja, sem a necessidade de um advogado.

Porém, tal objetivo, na prática não é alcançado, pois é difícil imaginar que uma pessoa que não possui os conhecimentos jurídicos suficientes possa efetivar direitos através da propositura de uma ação sem a representação de um advogado.

Tal dificuldade se torna ainda mais evidente analisando alguns óbices práticos que a parte que não possui advogado irá enfrentar como a Súmula 425 do Tribunal Superior do Trabalho e algumas novidades trazidas pela Reforma Trabalhista.

Contudo, importante destacar que o *jus postulandi* não foi o único mecanismo que nosso Ordenamento Jurídico trouxe para auxiliar os hipossuficientes no âmbito trabalhista, uma vez que a Constituição Federal estabelece a criação das Defensorias Públicas e a Lei Complementar 80 de 1994 diz que esta atribuição é da Defensoria Pública da União. Mas, ante a presença restrita deste órgão em nosso país e a ausência de convênios entre esta

instituição e as Defensorias Públicas dos Estados e do Distrito Federal, que poderiam atuar em nome daquela, uma vez que estão presentes de forma muito mais significativa e abrangente em nosso território nacional, é possível concluir que na maioria das vezes a parte que precisa recorrer à Justiça do trabalho e não possui condições de pagar um advogado, terá como única opção utilizar o *jus postulandi*.

Por fim, o método adotado no presente artigo científico é o dedutivo, com vistas do científico, partindo-se do geral para ir ao específico, o qual buscou analisar as leis vigentes em nosso Ordenamento Jurídico, bem como súmulas e conceitos, opiniões e interpretações de outros estudiosos do direito acerca dos temas aqui abordados e dados trazidos por alguns órgãos do Estado.

1 *JUS POSTULANDI* E O ACESSO À JUSTIÇA

O acesso à justiça é um princípio muito importante estabelecido pelo nosso ordenamento jurídico. O conceito deste princípio sempre foi objeto de constantes evoluções, até que o entendimento atual fosse elaborado. Em apertada síntese, entende-se, atualmente, que o acesso à justiça busca a proteção efetiva, através do Poder Judiciário, dos direitos garantidos aos indivíduos, que são atingidos por uma lesão ou ameaça de lesão.

O *jus postulandi* foi pensado como um mecanismo que busca facilitar o acesso ao Poder Judiciário, aos indivíduos que precisam recorrer à Justiça do Trabalho, ou seja, como um instrumento para fazer valer o princípio do acesso à justiça.

No entanto, esse pensamento de que o *jus postulandi* é um dos instrumentos para facilitar o acesso à justiça pode se mostrar muitas vezes equivocado na prática, pois, como será visto no próximo tópico, o princípio do acesso à justiça, atualmente, não significa dizer apenas a possibilidade de recorrer ao Poder Judiciário, uma vez que ele está ligado à uma justiça efetiva; à proteção real de direitos, não só à possibilidade de proteção desses direitos.

Por este motivo, se torna difícil imaginar que pessoas leigas possam ter, de forma geral, um acesso à justiça sem o auxílio de advogados, com a concepção que se tem hoje em dia acerca deste princípio, apenas com a previsão da figura do *jus postulandi* em nosso ordenamento jurídico, conforme será visto a seguir.

1.1 O princípio do Acesso à Justiça

É de conhecimento de todos que os direitos individuais e sociais garantidos pelo Estado nas constituições foram crescendo ao longo dos anos. A cada nova constituição vigente em nosso país, há novos direitos e princípios que visam uma sociedade melhor.

Porém, apesar dessas garantias trazidas pelas leis, nem sempre todos os indivíduos têm seus direitos respeitados na prática, uma vez que sempre há alguém que não observa esses direitos e os retira de uma pessoa ou de um grupo delas. Por este motivo, a possibilidade do acesso à justiça, como uma forma de ter efetivamente os direitos garantidos pelo Estado, é essencial em nossa sociedade.

Contudo, é importante destacar que o conceito do acesso à justiça que se tem hoje em dia foi construído ao longo dos séculos, porque ele está intimamente ligado ao entendimento das reais necessidades das pessoas, que é algo que sofre constante evolução, bem como se liga ao perfil que tem o Estado em que estas pessoas estão inseridas. Nas palavras de Lorena Miranda Santos Barreiros:

O conceito de acesso à justiça não é estanque, tampouco universal. Ao revés, trata-se de noção historicamente condicionada no tempo e no espaço, é dizer: aquilo que se tem por acesso à justiça hoje não corresponde ao que pela expressão se entendeu no pretérito. De igual modo, o seu conteúdo pode ser divergente em diferentes lugares do planeta, ao mesmo tempo (BARREIROS 2009, p. 2).

O acesso à justiça já foi conceituado, nos séculos XVII e XIX, como sendo simplesmente o direito que os indivíduos tinham de propor uma ação ou dela se defender, pouco importando se isso se daria de forma adequada e efetiva, bem como se todos conseguiriam identificar seus direitos e exigir seu cumprimento, a partir de uma lesão à eles. De acordo com CAPPELLETTI; GARTH (2002, p. 9), “o acesso formal, mas não efetivo à justiça, correspondia à igualdade, apenas formal, mas não efetiva”.

Porém, com o passar dos anos, e com o surgimento de ideais que buscavam o Estado do Bem-Estar Social, o que fez surgir diversos novos direitos individuais e, principalmente, coletivos, o conceito do acesso à justiça foi também se transformando. A ideia passou a ser não só a possibilidade de acesso ao Poder Judiciário, sem se preocupar com o que isso traria na prática na vida das pessoas, mas sim um acesso efetivo, com ganhos reais.

A importância do acesso à justiça se torna cristalina ao observar que o artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, que traz o rol de direitos e garantias fundamentais em nosso país, faz menção ao princípio do acesso à justiça, em seu inciso XXXV, ao dizer que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Desta forma, nossa Constituição estabelece que o Poder Judiciário deverá apreciar as

causas em que há um direito sendo lesado ou uma ameaça ao direito. Este princípio é também conhecido como o da inafastabilidade da jurisdição.

É possível observar, portanto, que o princípio do acesso à justiça é de importância ímpar, uma vez que é através dele que diversas pessoas terão outros direitos e garantias respeitados. Neste sentido, Mauro Cappelletti e Bryant Garth concluíram que:

De fato, o direito ao acesso efetivo tem sido progressivamente reconhecido como sendo de importância capital entre os novos direitos individuais e sociais, uma vez que a titularidade de direitos é destituída de sentido, na ausência de mecanismos para sua efetiva reivindicação. O acesso à justiça pode, portanto, ser encarado como o 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. (CAPPELLETTI; GARTH, 2002, p. 11 e 12)

Sendo assim, fica ainda mais claro que o acesso à justiça, no entendimento atual, não se resume apenas à possibilidade de utilizar o Poder Judiciário, mas sim que sua razão de existir é justamente proteger e garantir a observação, de forma efetiva, de todos os direitos que nos são dados pelas leis, principalmente os direitos fundamentais que são trazidos pela Constituição Federal. E é justamente por ser esta a concepção atual acerca do princípio do acesso à justiça, que a figura do *jus postulandi* na justiça do trabalho será estudada, uma vez que estas duas figuras estão intimamente ligadas em nosso ordenamento jurídico, ainda que de forma equivocada, como será explicado abaixo.

1.2 A figura do *Jus Postulandi* na Justiça do Trabalho

O *jus postulandi* está previsto no artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho, que tem a seguinte redação “os empregados e empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar suas reclamações até o final”.

Portanto, a partir da leitura do referido artigo, é possível ter uma ideia de que o *jus postulandi* no âmbito do direito do trabalho é a possibilidade que as partes têm de se manifestarem no processo de forma pessoal, sem o auxílio de um advogado. Por este motivo, o *jus postulandi* é uma das exceções à regra de que quem deve atuar em um processo é o advogado, representando seu cliente.

Interessante destacar que a autorização dada pela CLT para a parte atuar no processo do trabalho sem advogado estende-se também aos empregadores, não apenas aos empregados.

A respeito deste tema, Carlos Henrique Bezerra Leite estabelece que:

Capacidade processual não se confunde com capacidade postulatória, também chamada do *jus postulandi*, que é a capacidade para postular em

juízo. Na verdade, capacidade postulatória é uma autorização legal para alguém praticar atos processuais. No processo civil, salvo exceções previstas em lei, o *jus postulandi* é conferido monopolisticamente aos advogados. Trata-se, aqui, de um pressuposto processual referente às partes, pois estas devem estar representadas em juízo por advogados. Nos domínios do processo do trabalho, o art. 791 da CLT faculta a capacidade postulatória diretamente aos empregados e aos empregadores. Pode-se dizer, portanto, que o *jus postulandi*, no processo do trabalho, é a capacidade conferida por lei às partes, como sujeitos da relação de emprego, para postularem diretamente em juízo, sem necessidade de serem representadas por advogado (LEITE, 2014, p. 121).

Desta forma, é possível concluir que o legislador, ao editar a CLT, quis simplificar o acesso das partes à Justiça do Trabalho, retirando a obrigação da presença de um advogado, que em regra, é quem, em nosso ordenamento jurídico, detém a capacidade postulatória, ou seja, a capacidade de postular em juízo.

A partir disto, na justiça do trabalho, a parte que optar por acompanhar sozinha seu processo, ou seja, sem a representação de um advogado, além da capacidade processual, que é a capacidade de ser parte, também terá a capacidade postulatória, pois poderá praticar diretamente os atos processuais.

Esta regra existente na Justiça do Trabalho foi criada com o objetivo de ampliar o acesso das partes a esta justiça, porque assim, as partes, que muitas vezes são trabalhadores humildes, e pessoas sem muitos recursos financeiros e com menos acesso às informações, não precisam procurar um advogado e tampouco se preocupar com pagamento de honorários.

Contudo, apenas dar às partes, na justiça do trabalho, a capacidade postulatória, podendo elas mesmas, de forma direta, praticarem os atos processuais, não amplia o acesso à justiça, justamente pelo fato de que este princípio, no entendimento atual, conforme já explicado, não se limita apenas à possibilidade de se ter acesso ao Poder Judiciário.

Partindo-se da concepção de que o acesso à justiça busca a efetiva concretização de direitos, é difícil imaginar como um trabalhador, que muitas vezes não tem conhecimento acerca de todos direitos que possui ou quais destes eram violados em seu trabalho, irá, sozinho, sem a assistência de um advogado, que é quem possui o conhecimento técnico, concretizá-los através de uma demanda judicial.

É possível ainda somar ao supracitado argumento, a ideia de que, na grande maioria das vezes, o empregador, ou seja, a outra parte do processo, está representado por advogado, além de possuir melhor condição financeira e maior acesso às informações do que o trabalhador e, portanto, torna-se ainda mais difícil a este, concretizar, de fato, seus direitos através de uma ação em que não está representado por advogado.

Acerca do acesso ao poder judiciário sem a obrigatoriedade de advogado, Lorena Miranda Santos Barreiros entende que

Não é raro ouvir-se, tanto entre leigos como entre juristas, a afirmação de que a exigência de capacidade postulatória a quem deseje ingressar em juízo (entendida ela como a necessidade de fazê-lo acompanhada de um advogado) seria descabida, irrazoável, uma vez visaria apenas à manutenção da reserva de mercado dos profissionais da advocacia, em detrimento do acesso à justiça. Uma tal opinião, todavia, somente pode ser concebida se olvidado o próprio conteúdo do princípio do acesso à justiça, que preconiza não o mero ingresso no Poder Judiciário, mas, sim, a concretização de direitos fundamentais. O conhecimento técnico-jurídico é sabidamente complexo, envolvendo não apenas uma gama infindável de leis, como, ainda, a interpenetração que estas sofrem, sobretudo no campo hermenêutico, por posicionamentos advindos de fontes doutrinárias, jurisprudenciais, alienígenas etc. Mesmo os cidadãos mais instruídos muitas vezes não compreendem o universo jurídico, isso quando o conhecem, haja vista que a sua já propalada amplitude dificulta, até mesmo, na prática, o ciência das leis que devem ser cumpridas por todos os indivíduos, a tal ponto que Paulo Cesar Santos Bezerra chegou mesmo a afirmar que “o princípio segundo o qual o direito se presume conhecido é uma falácia”. De mais a mais, deve-se destacar que é relativamente restrito o grupo de pessoas dotadas de um mínimo de discernimento para justificar, em tese, a sua postulação direta ao Poder Judiciário, independentemente de advogado. A verdade é que a grande maioria da população brasileira não possui de condições, quer intelectuais, quer culturais, de assim proceder. (BARREIROS, 2009, p. 12)

Além disso, importante destacar que com a modernidade e as mudanças culturais e sociais as relações de trabalho acabaram se tornando cada vez mais complexas e dinâmicas, bem como houve uma evolução nos direitos dos trabalhadores. Por estes motivos, é possível dizer que as ações ajuizadas na Justiça do Trabalho, como consequência, também possuem, cada vez mais, pedidos mais complexos, o que torna a atuação da parte sem advogado ainda mais difícil.

Neste sentido, José Cairo Júnior diz que:

Além disso, as demandas trabalhistas não são mais simples como imaginava o legislador à época da edição da CLT. Os pedidos, cada dia que passa, tornam-se mais complexos e exige conhecimento técnico tanto para formulá-los quanto para refutá-los, o que jamais poderia ser feito por leigos. (CAIRO JÚNIOR, 2016, p. 241)

Desta forma, levando em consideração os argumentos aqui expostos, acerca da falta de conhecimento técnico-jurídico da maioria dos trabalhadores, bem como, a assistência de advogado por parte do empregador, juntamente com sua evidente situação financeira e intelectual mais favorecida do que daqueles, não restam dúvidas de que a criação do instituto do *jus postulandi* na justiça do trabalho com o objetivo de garantir uma maior efetividade do princípio do acesso à justiça, na prática acaba resultando o inverso disto.

2 ÓBICES AO ACESSO À JUSTIÇA DECORRENTES DO *JUS POSTULANDI*

Buscando aprofundar os estudos acerca do instituto do *jus postulandi* na Justiça do trabalho, bem como, corroborar as lições alcançadas com os tópicos aqui expostos, agora serão analisados os óbices práticos à figura do *jus postulandi* em si, que, conseqüentemente, são também óbices à efetivação do princípio do acesso à justiça.

Tais óbices serão claramente encontrados na prática pela parte que escolhe utilizar a Justiça do Trabalho sem a representação de um advogado, ou seja, se valendo da figura do *jus postulandi*.

2.1 Limitação ao *Jus Postulandi* (Súmula 425 do TST)

Buscando uniformizar o entendimento acerca dos limites ao instituto do *jus postulandi*, no ano de 2010 o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula número 425, estabelecendo que:

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.

A respeito das súmulas editadas pelo TST, importante destacar que de acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite, estas constituem uma fonte formal heterônoma do direito do trabalho, uma vez que são abrangidas pela categoria das jurisprudências, presente no artigo 8º da CLT.

A jurisprudência, que constitui o conjunto reiterado de decisões dos tribunais, é expressamente reconhecida como fonte formal do Direito do Trabalho brasileiro, como se infere do art. 8º da CLT. Trata-se, na verdade, de uma fonte heterônoma indireta do direito do trabalho, pois o papel precípua da jurisprudência é uniformizar a interpretação judicial das normas jurídicas. Na seara laboral, a jurisprudência em matéria de direito do trabalho abrange não apenas as súmulas como também as Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho (LEITE, 2016).

Nos termos da súmula 425 do Tribunal Superior do Trabalho, a parte que estiver figurando em um processo perante a Justiça do Trabalho, sem o auxílio de advogado, ou seja, se valendo da figura do *jus postulandi*, apenas poderá o fazer até a segunda instância ordinária, ou seja, poderá interpor Recurso Ordinário perante o Tribunal Regional do

Trabalho, não podendo, contudo, interpor qualquer recurso ao Tribunal Superior do Trabalho, sendo, portanto, uma evidente limitação à referido instituto.

Portanto, fica evidente que além das limitações ao acesso à justiça, pelas razões já citadas nos tópicos anteriores do presente estudo, o Tribunal Superior do Trabalho, ao editar a súmula número 425, limitou ainda mais o acesso à justiça das partes que optam por se valer da figura do *jus postulandi* na justiça do trabalho, uma vez que estas não terão as mesmas oportunidades que as partes assistidas por advogado possuem.

Levando em consideração o fato de que, conforme já explicado, o entendimento atual acerca do acesso à justiça não diz respeito apenas à possibilidade de ter acesso ao poder judiciário, mas sim, de se ter, na prática, de forma efetiva, a observância dos direitos que nos são dados por nosso ordenamento jurídico, não há dúvidas de que restringir à parte que utiliza-se do *jus postulandi*, a possibilidade de buscar tais direitos, restringe também, de forma ainda mais evidente, o acesso à justiça à essa pessoa.

Contudo, referida súmula, além de limitar ainda mais o efetivo acesso à justiça, viola o já citado artigo 791 da CLT, que autoriza o *jus postulandi* das partes na justiça do trabalho, eis que tal artigo menciona expressamente que a parte desacompanhada de advogado “poderá acompanhar sua reclamação até o final”, e a súmula estabelece de maneira diversa.

Neste sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite leciona que

Como se vê, esta nova súmula permite o *jus postulandi* das partes apenas na instância ordinária (Varas do Trabalho e TRTs), o que, ao nosso ver, viola a literalidade do art. 791 da CLT, segundo o qual empregado e empregador podem exercer a capacidade postulatória e “acompanhar as suas reclamações até o final”. Ora, o TST é órgão que compõe a cúpula da Justiça do Trabalho e a novel súmula implica cerceio ao direito fundamental de acesso efetivo do cidadão a todos os graus de jurisdição deste ramo especializado do Poder Judiciário brasileiro (LEITE, 2019).

Sendo assim, com o advento da súmula 425 do TST, restou ainda mais evidente a afirmação de que a figura do *jus postulandi*, apesar de seu objetivo de facilitar o acesso à justiça às partes na justiça do trabalho, tal objetivo se mostra equivocadamente, na prática.

2.2 Reflexos da Reforma Trabalhista no *Jus Postulandi*

A chamada Reforma Trabalhista foi instituída pela Lei número 13.467 de 2017, que entrou em vigor no dia 11 de novembro do mesmo ano e trouxe significativas mudanças para o direito do trabalho, bem como para o processo do trabalho.

Uma das novidades trazidas pela reforma trabalhista foi a necessidade de serem formulados pedidos líquidos nas Reclamações Trabalhista, conforme dispõe o parágrafo primeiro do artigo 840 da CLT, *in verbis*

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. § 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito.

Portanto, para que os pedidos do reclamante não sejam extintos sem julgamento do mérito, estes deverão ser líquidos, ou seja, indicar seu valor correspondente.

Desta forma, além de todos os empecilhos já demonstrados que enfrenta a parte que busca a Justiça do Trabalho sem representação de um advogado, ou seja, valendo-se do *jus postulandi*, a Reforma Trabalhista acrescentou um requisito às Reclamações, que dificulta ainda mais o pleno exercício do direito ao Acesso à Justiça dessa parte.

Ainda que não se exija um valor exato quando da distribuição da Reclamação Trabalhista, mas sim uma estimativa, conforme resolveu o TST no artigo 12, parágrafo 2º da Instrução Normativa número 41 de 21/06/2018, evidente que tal estimativa deve ser com certos parâmetros, para que se aponte um valor ao menos próximo com o valor que restará na fase da Liquidação de Sentença se o pedido for julgado procedente.

Por este motivo, é desproporcional exigir que um trabalhador que busca a Justiça do Trabalho sem a representação de um advogado, faça ao menos estimativas acerca dos valores de seus pedidos, tendo em vista as peculiaridades desta Justiça Especializada, que busca concretizar os interesses e direitos mais básicos dos hipossuficientes.

A Reforma Trabalhista também trouxe novidades no sentido em que agora é expressamente prevista a ocorrência da chamada prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho, conforme redação do artigo 11-A da CLT, a seguir exposto.

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.

Insta destacar, primeiramente, que a prescrição é um instituto que extingue a pretensão do titular de um certo direito, sendo que, por sua vez, a pretensão nasce quando um direito é

violado. A prescrição intercorrente é uma espécie de prescrição que ocorre durante o curso do processo. Ou seja, no momento em que o titular do direito violado procurou o poder judiciário para sanar tal violação, sua pretensão ainda era existente. Porém, durante o curso da ação, ocorre a prescrição, ou seja, sua pretensão que antes existia, agora se extingue.

Antes do advento da Reforma Trabalhista, na Justiça do Trabalho, a prescrição intercorrente, que é aquela que ocorre no curso do processo, era objeto de uma divergência da jurisprudência, de acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite, que diz

Para o STF, o direito trabalhista admite a prescrição intercorrente (Súmula 327). Já para o TST “é inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente” (Súmula 114). [...] Com o advento da Lei n. 13.467/2017, que acrescentou o art. 11-A à CLT, a prescrição intercorrente passou a ser expressamente admitida no processo do trabalho [...] (LEITE, 2019).

Portanto, a reforma trabalhista, ao acrescer à CLT o artigo 11-A, confirmou o entendimento do STF, de que a prescrição intercorrente é cabível no âmbito do processo do trabalho.

Importante destacar que a prescrição, quando acolhida pelo julgador, enseja a extinção do processo ou do pedido com a resolução do mérito, de acordo com o que estabelece o artigo 487, inciso II do Código de Processo Civil, subsidiariamente aplicado ao processo do trabalho conforme preconiza o artigo 769 da CLT.

Sendo assim, a existência da prescrição intercorrente, agora expressamente admitida no âmbito processual trabalhista, é mais um óbice ao efetivo acesso à justiça para a parte que recorre à Justiça do Trabalho com a utilização do *jus postulandi*, uma vez que a parte desacompanhada de advogado tem maiores chances de ficar inerte pelo prazo capaz de ensejar a prescrição intercorrente e, conseqüentemente, ter seu processo extinto com resolução de mérito ante referida inércia e, portanto, não ter o efetivo acesso à justiça.

Por fim, a reforma trabalhista acrescentou também à CLT o artigo 855-B, que estabelece o seguinte:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. § 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum. § 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Conforme estabelece referido dispositivo, as partes que quiserem se valer da Justiça do Trabalho com fins de homologação de acordo extrajudicial deverão estar, obrigatoriamente, representadas por advogado.

Desta forma, não será cabível a parte se valer da figura do *jus postulandi* nos procedimentos de homologação de acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho.

É certo que a intenção do legislador ao editar tal artigo foi apenas proteger o trabalhador, uma vez que se ele estiver acompanhado de um advogado, este o orientará e dirá a ele se o acordo é justo, quais parcelas estão sendo pagas, quais as consequências da homologação do acordo, dentre outras orientações necessárias para a proteção do trabalhador, que é a parte hipossuficiente.

Porém, é possível perceber que a edição do referido artigo traz uma certa desarmonia no Diploma Legal em comento, uma vez que estabelece regra manifestamente contrária àquela trazida pelo já citado artigo 791 da CLT, que autoriza o acesso da parte à Justiça do Trabalho sem a representação de um advogado.

Sendo assim, não há dúvidas de que a Reforma Trabalhista, trazida pela Lei 13.467 de 2017, trouxe diversos reflexos para o instituto do *jus postulandi*, e tais reflexos são também óbices ao efetivo acesso à justiça das partes que escolhem se valer de tal instituto quando do ajuizamento da ação perante a Justiça do Trabalho.

3 A ATRIBUIÇÃO DA DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO PARA AS CAUSAS TRABALHISTAS

Uma forma de possibilitar o efetivo acesso à justiça aos mais necessitados na Justiça do Trabalho, resolvendo os problemas aqui levantados acerca do *jus postulandi*, é através da atuação da Defensoria Pública.

Por este motivo, com o objetivo de garantir o pleno e efetivo acesso à justiça aos cidadãos brasileiros, a Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 134, estabelece a criação das Defensorias Públicas, instituição estabelecida como essencial, nos termos a seguir:

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.

Para tanto, foi editada a Lei Complementar número 80, no ano de 1994, a qual instituiu, em seu artigo 2º, três esferas de Defensorias Públicas em nosso país, quais sejam, a Defensoria Pública do Distrito Federal e dos Territórios, as Defensorias Públicas dos Estados e a Defensoria Pública da União.

Para a atuação perante a Justiça do Trabalho, o artigo 14 do referido Diploma Legal designou a Defensoria Pública da União “Art. 14. A 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”.

Ocorre que, de acordo com informações obtidas no site oficial da Defensoria Pública da União, esta instituição está presente apenas em 69 (sessenta e nove) cidades em todo território nacional, sendo que em 10 (dez) dos 26 (vinte e seis) estados do Brasil, a DPU está presente apenas na capital, não havendo qualquer unidade no interior.

Desta forma, é evidente que dar a apenas esta instituição a atribuição de promover os interesses e defender os direitos dos trabalhadores hipossuficientes que não possuem condições financeiras de contratar um advogado particular, não é suficiente para atender os fins pelos quais a nossa Constituição criou as Defensorias Públicas.

Apesar disso, o parágrafo primeiro do artigo 14 da lei Complementar 80 de 1994 traz a hipótese de convênios entre a Defensoria Pública da União e as Defensorias Públicas dos Estados e do Distrito Federal para que atuem em seu nome na jurisdição que seria de competência da Defensoria da União, *in verbis*.

[...]

§ 1º A Defensoria Pública da União deverá firmar convênios com as Defensorias Públicas dos Estados e do Distrito Federal, para que estas, em seu nome, atuem junto aos órgãos de primeiro e segundo grau de jurisdição referidos no *caput*, no desempenho das funções que lhe são cometidas por esta Lei Complementar.

Aliás, referido dispositivo é claro que referidos convênios devem ser criados, ou seja, há uma imposição legal para tal fato. Contudo, apesar das insuficientes atuações da Defensoria Pública da União, ante sua presença pouco significativa nas cidades brasileiras, tais convênios não foram criados.

Apesar das informações supracitadas acerca das unidades existentes da Defensoria Pública da União no Brasil, um estudo realizado por esta própria instituição traz os seguintes dados:

Vale ressaltar que os órgãos de atuação da DPU atualmente instalados cobrem um total de 1.837 municípios, e a população potencialmente atendida (pessoas acima de dez anos de idade e com renda até dois salários mínimos) contida nesses municípios é de 42.197.080 pessoas. No entanto, o país possui 5.565 municípios e 75.073.409 cidadãos potencialmente a serem atendidos pela DPU. Desse modo, a Defensoria Pública da União abrange apenas cerca de 33% dos municípios brasileiros e a população alvo sem cobertura da DPU corresponde a 44%.

Desta forma, difícil imaginar, mesmo levando-se em conta os dados trazidos pela própria DPU acerca de sua atuação, como as pessoas sem condições financeiras que precisam ter acesso à Justiça do Trabalho podem o fazer, a não ser através do *jus postulandi*, uma vez que a atuação da Defensoria Pública da União mostra-se evidentemente insuficiente e presente apenas em pequena parte dos municípios do nosso país.

De acordo com os mesmos dados apurados pela Defensoria Pública da União, no ano de 2017, esta instituição teve apenas 2.355 (duas mil, trezentas e cinquenta e cinco) atuações na esfera trabalhista.

Tal número mostra-se inexpressivo, uma vez que os dados apurados pelo Tribunal Superior do Trabalho indicam que no mesmo ano, apenas nas Varas do Trabalho do Brasil, 2.647.450 (dois milhões, seiscentos e quarenta e sete mil quatrocentos e cinquenta) processos foram recebidos.

Portanto, não há dúvidas de que nossa Constituição Federal, bem como a Lei Complementar 80/1994 buscaram garantir o pleno acesso à justiça aos hipossuficientes que necessitam recorrer à Justiça do Trabalho para terem seus direitos observados, além da previsão do *jus postulandi* na CLT.

Contudo, evidente que há uma atual omissão do Estado para concretizar tal objetivo, uma vez que é certa a limitação da atuação da Defensoria Pública da União em nosso país, fato que poderia ser suprido mediante os, já previstos em lei, convênios com as Defensorias Públicas dos Estados e do Distrito Federal, que possibilitaria o efetivo acesso à justiça dos litigantes no âmbito trabalhista, mas que nunca foram criados, restando, portanto, à parte que não possui recursos para pagar um advogado particular, recorrer ao *jus postulandi*, com todas as limitações aqui abordadas.

CONCLUSÃO

Com os estudos realizados durante a elaboração do presente artigo científico, ficou evidente a importância ímpar do princípio do acesso à justiça, uma vez que com a concretização dele, as pessoas buscam concretizar diversos direitos que foram violados, através do Poder Judiciário.

Além disso, foi possível perceber que a criação da possibilidade da parte recorrer à Justiça do Trabalho para concretizar seus direitos violados, sem a representação de um advogado, ou seja, utilizando-se do instituto do *jus postulandi*, na prática não tem o resultado esperado, ante as limitações que tal parte tem, seja pelas limitações acerca do conhecimento

jurídico, seja pelos óbices práticos aqui apontados, como a Súmula 425 do Tribunal Superior do Trabalho e algumas mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, como a necessidade de pedidos líquidos, a possibilidade da ocorrência da prescrição intercorrente e a necessidade de advogado nas demandas que visam homologar acordo extrajudicial.

Ademais, foi possível concluir que apesar da previsão legal, tanto em nossa Constituição Federal quanto na Lei Complementar 80 de 1994, de uma Defensoria Pública para atender as partes no âmbito da Justiça do Trabalho, a atuação de tal instituição se mostra insuficiente ante a demanda trabalhista e a presença pouco significativa da Defensoria Pública da União no território do Brasil.

Contudo, também ficou evidente a atual omissão estatal no sentido de que é de conhecimento de todos que milhões de pessoas não têm acesso à Defensoria Pública da União, conforme os dados apresentados pela própria instituição, sendo que para uma grande parte dessas pessoas, recorrer ao *jus postulandi* será a única chance de tentar buscar o acesso à justiça, mas que, conforme já explicado, possui diversas limitações e não se mostra realmente eficaz na proteção efetiva dos direitos.

A saída para os problemas aqui apresentados está presente na própria lei que regulamenta as Defensorias Públicas, qual seja o convênio entre as Defensorias Públicas dos Estados e Distrito Federal com a Defensoria da União, para que aquelas, que estão presentes em porcentagem muito maior de nosso território, possam atuar em nome desta, e assim, cada vez mais pessoas possam efetivar seu direito de acesso justo e eficaz ao Poder Judiciário.

REFERÊNCIAS

BARREIROS, Lorena Miranda Santos. **Breves Considerações sobre o princípio do acesso à justiça no direito brasileiro.** Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 35, n.134, p. 168-201, abr./jun. 2009.

BRASIL, Defensoria Pública Da União. **Assistência jurídica integral e gratuita no Brasil: um panorama da atuação da Defensoria Pública da União.** 3ª edição. Brasília. 113 p. 2018. Disponível em https://www.dpu.def.br/images/stories/arquivos/PDF/Panorama_Atuacao_mapa_DPU.pdf acesso em 10/10/2019.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 8ª edição. Salvador, JusPodivm, 2016.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça.** 1ª ed. Porto Alegre, Sergio Antonio Fabris, 168p. 2002.

_____. Código de Processo Civil. 2015. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm acesso em 07/08/2019.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm acesso em 13/07/2019

_____. Constituição da República Federativa do Brasil. 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm acesso em 07/08/2019

Contatos das unidades da Defensoria Pública da União, disponível em <https://www.dpu.def.br/contatos-dpu> acesso em 11/10/2019

DIAS, Hugo Raphael da Costa. **A nova Súmula 425 do TST. Ensaio para o fim do jus postulandi?** Disponível em <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/35279/a-nova-sumula-425-do-tst-ensaio-para-o-fim-do-jus-postulandi> acesso em 25/08/2019

_____. Instrução Normativa número 41 do TST, de 21/06/2018. Disponível em <http://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/RESOLUCAO+221+-+21-06-2018.pdf/4750fdb-8c09-e017-9890-96181164c950> acesso em 13/09/2019

_____. Lei 13.467. 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm acesso em 25/08/2019

_____. Lei complementar 80. 1994. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp80.htm acesso em 29/09/2019

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo, Saraiva, 2016, disponível em <https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:580138> acesso em 17/08/2019

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho.** São Paulo, Saraiva educação, 2019, disponível em <https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:645165> acesso em 17/08/2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de processo do trabalho.** São Paulo, Atlas, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 22^a ed. São Paulo, Atlas, 875p. 2006.

MARTINS, Antero Arantes; ANDRADE, Solange Couto. **Jus postulandi na Justiça do Trabalho: Possibilidade, benefícios e malefícios.** Disponível em https://www.lex.com.br/doutrina_27437558_JUS_POSTULANDI_NA_JUSTICA_DO_TRABALHO_POSSIBILIDADE_BENEFICIOS_E_MALEFICIOS.aspx acesso em 29/07/2019

_____. Súmulas do TST. Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-425 acesso em 14/09/2019

Tribunal Superior do Trabalho. **Recebidos e Julgados nas Varas do Trabalho no ano de 2017**. Disponível em <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/c576d3ff-8be0-692e-a5ac-87f5b3d6120a> acesso em 14/09/2019