

**EFETIVIDADE DO INSTITUTO JUS POSTULANDI PARA O EMPREGADO NA SEARA  
TRABALHISTA: uma análise dos processos ajuizados na Vara do Trabalho de Uruaçu no  
ano 2022**

Nayara Aryan Melo Souza<sup>1</sup>

Weringthon Douglas de Jesus Santos<sup>2</sup>

**RESUMO**

O *jus postulandi*, no processo do trabalho, é a capacidade conferida por lei às partes, como sujeitos da relação de emprego, para postular diretamente em juízo, sem a necessidade de serem representados por advogado. Se faz crucial a análise se o *jus postulandi* tem ofertado uma falsa garantia de acesso à justiça, em razão da desigualdade entre as partes. O objetivo geral do presente estudo é inferir sobre a efetividade do instituto *jus postulandi* para o empregado na seara trabalhista, por meio de uma análise dos processos ajuizados na Vara do Trabalho de Uruaçu no ano 2022. Dentre o total de processos distribuídos, apenas 13 processos foram protocolados sem o acompanhamento de um advogado. A maioria dos pedidos foram relacionados às verbas rescisórias e foram proferidas sentenças de arquivamento. Em nenhum dos processos analisados houve êxito na demanda trabalhista, o que exalta a importância do advogado para que realmente seja garantido os direitos trabalhistas.

**Palavras-chave:** *Jus Postulandi*; Advogado; Justiça do Trabalho;

**ABSTRACT**

The *jus postulandi*, in the labor process, is the ability conferred by law on the parties, as subjects of the employment relationship, to postulate directly in court, without the need to be represented by a lawyer. It is crucial to analyze whether the *jus postulandi* has offered a false guarantee of access to justice, due to the inequality between the parties. The general objective of the present study is to infer about the effectiveness of the *jus postulandi* institute for the employee in the

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Direito da Universidade Estadual de Goiás – Campus Norte – E-mail: nay.aryan@gmail.com

<sup>2</sup> Advogado e Docente do Curso de Direito da Universidade Estadual de Goiás – Campus Norte

labor field, through an analysis of the lawsuits filed in the Labor Court of Uruaçu in the year 2022. Among the total number of lawsuits distributed, only 13 lawsuits were filed without the assistance of a lawyer. Most of the requests were related to severance pay and dismissal sentences were issued. None of the cases analyzed were successful in the labor demand, which highlights the importance of the lawyer so that labor rights are really guaranteed.

Keywords: Jus Postulandi; Attorney; work justice;

## **1. INTRODUÇÃO**

O instituto *jus postulandi*, criado na era Vargas, juntamente com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1943, objetiva, como preceito fundamental, a garantia ao acesso à justiça, especialmente ao empregado. Contextualiza-se à época da criação, que muitos empregados não possuíam condições para custear um defensor particular e ingressar com uma demanda trabalhista, e, conseqüentemente, tinham seus direitos suprimidos.

Nessa linha, em suma, a doutrina traz a seguinte definição para o referido instituto:

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 postular diretamente em juízo, sem a necessidade de serem representados por advogado (LEITE, 2022, p. 527).

Inferre-se, portanto, que o *jus postulandi* consiste na capacidade postulatória atribuída ao cidadão para propor e acompanhar reclamações trabalhistas frente ao Tribunal Regional do Trabalho, sem a necessidade de ser representado por um advogado, garantido de maneira plena, conforme inteligência do artigo 791 da CLT.

Ressalta-se que tal instituto almeja a promoção do livre acesso à Justiça do Trabalho, visando, desta maneira, resguardar que a parte hipossuficiente da relação trabalhista, o empregado, tenha seus direitos garantidos. Sendo assim, há possibilidade de reclamar pessoalmente sobre tais direitos, sem o despendimento financeiro para contratação de um profissional (LEITE, 2022).

Todavia, se faz crucial a análise se o *jus postulandi* tem ofertado uma falsa garantia de acesso à justiça, em razão da desigualdade técnica entre as partes. É explícito que há prejudicialidade se uma das partes no processo não estiver devidamente acompanhada de um profissional que detenha de conhecimentos técnicos necessários para a devida condução de um processo, ferindo princípios constitucionais, como a isonomia e a paridade de armas. Obviamente, se conclui que o empregado desacompanhado de advogado não detém de tal conhecimento jurídico necessário para garantir seus direitos (VIANA *et al.*, 2020).

Dessa forma, o assunto abordado foi escolhido devido a sua relevância prática, pois em que pese ter sido criado juntamente com a CLT, em 1943, a discussão acerca desta temática ainda se torna pertinente devido aos seus desdobramentos fáticos atuais.

É extremamente louvável que a legislação trabalhista ofereça mecanismos de garantia ao acesso à justiça, principalmente ao empregado que por muitas vezes se submete a condições aviltantes para a manutenção de sua subsistência. Entretanto, se mostra válido discutir se tais meios oferecidos tem se mostrado benéficos à parte hipossuficiente.

Em complemento, a doutrina aponta, segundo Guimarães e Coelho (2022), que quando o empregado é devidamente representado por advogado durante todos os atos processuais perante a Justiça do Trabalho, há um aumento considerável de chance de êxito na demanda judicial. Se mostra notório que para acompanhar toda a tramitação processual é imprescindível a presença de um profissional devidamente habilitado.

Ainda segundo Guimarães e Coelho (2022), se faz necessário reconhecer que desde a promulgação da CLT, muito se evoluiu na vida em sociedade, havendo um aumento da complexidade das relações sociais e de trabalho. Faz-se imperioso a reflexão sobre a real eficácia do instituto, pois o processo do trabalho segue ritos processuais próprios que, em sua maioria, totalmente desconhecidos pelo trabalhador.

Dessa forma, o objetivo geral do presente estudo é inferir sobre a efetividade do instituto *jus postulandi* para o empregado na seara trabalhista, por meio de uma análise dos processos ajuizados na Vara do Trabalho de Uruaçu no ano 2022.

A metodologia adotada foi de análise documental de todos os processos ajuizados no ano de 2022 na Vara do Trabalho de Uruaçu, por meio de atermação, ou seja, todos os processos em que o Reclamante esteve desacompanhado de advogado. A coleta de dados realizou-se mediante pesquisa em sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 18<sup>a</sup> Região, no qual consta a listagem dos processos ajuizados, objeto do presente estudo.

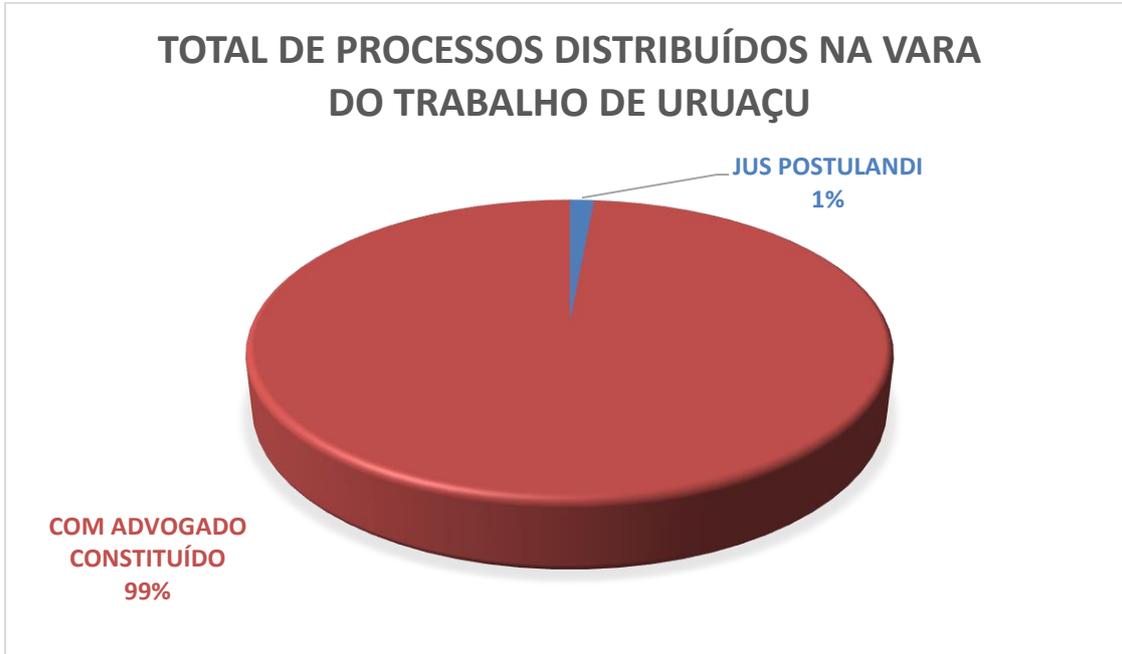
Sendo assim, o presente estudo será dividido em dois tópicos, no qual o primeiro será dedicado à análise estatística pormenorizada dos processos ajuizados perante a Vara do Trabalho de Uruaçu, nos quais o empregado estava desacompanhado de advogado, fazendo uso do *jus postulandi*. Ao passo que o segundo tópico se destinará a análise da prejudicialidade do instituto, comparando os resultados coletados com o entendimento doutrinário e jurisprudencial.

## **2. ANÁLISE ESTATÍSTICA DOS PROCESSOS AJUIZADOS NA VARA DO TRABALHO DE URUAÇU PELO INSTITUTO JUS POSTULANDI NO ANO DE 2022**

Segundo dados do relatório anual de processos distribuídos elaborado pela Secretaria Geral de Governança e Estratégia Divisão de Estatística, Pesquisa e Inovação, disponibilizados pelo sítio eletrônico do Tribunal Regional da 18<sup>a</sup> Região, durante o período de 01/01/22 a 31/12/22, foram distribuídos 892 processos na Vara do Trabalho de Uruaçu.

Dentre este total de processos distribuídos, apenas 13 processos foram atermados, ou seja, foram protocolados sem o acompanhamento de um advogado, representando apenas 1% da totalidade dos processos distribuídos, conforme se extrai do gráfico 01.

**Gráfico 01:** Total de processos distribuídos na Vara do Trabalho de Uruaçu



Dos 13 processos ajuizados mediante o instituto *jus postulandi* foram discriminados todos os pedidos pleiteados, bem como o valor atribuído a causa, conforme se extrai da tabela 01.

**Tabela 01:** Lista de processos ajuizados por jus postulandi na Vara do Trabalho de Uruaçu no ano de 2022

PROCESSO	PEDIDOS PLEITEADOS	VALOR DA CAUSA
<b>0010340-87.2022.5.18.0201</b>	Reconhecimento de vínculo e pagamento das verbas rescisórias	R\$ 1.000,00
<b>0010843-11.2022.5.18.0201</b>	Anotação de baixa na CTPS e pagamento das verbas rescisórias	R\$ 2.000,00
<b>0010182-32.2022.5.18.0201</b>	Retificação da CTPS	R\$ 1.000,00
<b>0010161-56.2022.5.18.0201</b>	Anotação de baixa na CTPS, bem como sua devolução e pagamento das verbas rescisórias	R\$ 3.000,00

<b>0010944-48.2022.5.18.0201</b>	Pagamento das verbas rescisórias	R\$ 11.335,83
<b>0010946-18.2022.5.18.0201</b>	Anotação de baixa na CTPS e pagamento das verbas rescisórias	R\$ 11.351,71
<b>0010663-92.2022.5.18.0201</b>	Depósitos do FGTS e pagamento de multa do art. 477 da CLT	R\$ 3.000,00
<b>0010943-63.2022.5.18.0201</b>	Anotação de baixa na CTPS e pagamento das verbas rescisórias	R\$ 8.800,00
<b>0010945-33.2022.5.18.0201</b>	Pagamento das verbas rescisórias	R\$ 11.335,83
<b>0011039-78.2022.5.18.0201</b>	Anotação de baixa na CTPS e pagamento das verbas rescisórias	R\$ 8.862,00
<b>0010849-18.2022.5.18.0201</b>	Pagamento das verbas rescisórias	R\$ 6.408,87
<b>0010592-90.2022.5.18.0201</b>	Anotação de baixa na CTPS e pagamento das verbas rescisórias	R\$ 2.424,00
<b>0010664-77.2022.5.18.0201</b>	Anotação de baixa da CTPS	R\$ 1.000,00

Fonte: Os autores (2023)

É imperioso destacar que dos 13 processos ajuizados, sete processos não tiveram citação válida, e, por essa razão não tiveram prosseguimento. Dos outros seis processos, nos quais a citação foi válida, quatro destes a parte contrária contratou advogado para prosseguimento. Ou seja, apenas em dois processos houve paridade entre as partes, sendo os dois polos desassistidos de advogado.

Já no que diz respeito ao valor da causa, os processos ajuizados sem o acompanhamento profissional variaram de R\$ 1.000,00 (mil reais) até o valor máximo de R\$ 11.351,71 (onze mil e trezentos e cinquenta e um reais e setenta e um centavos).

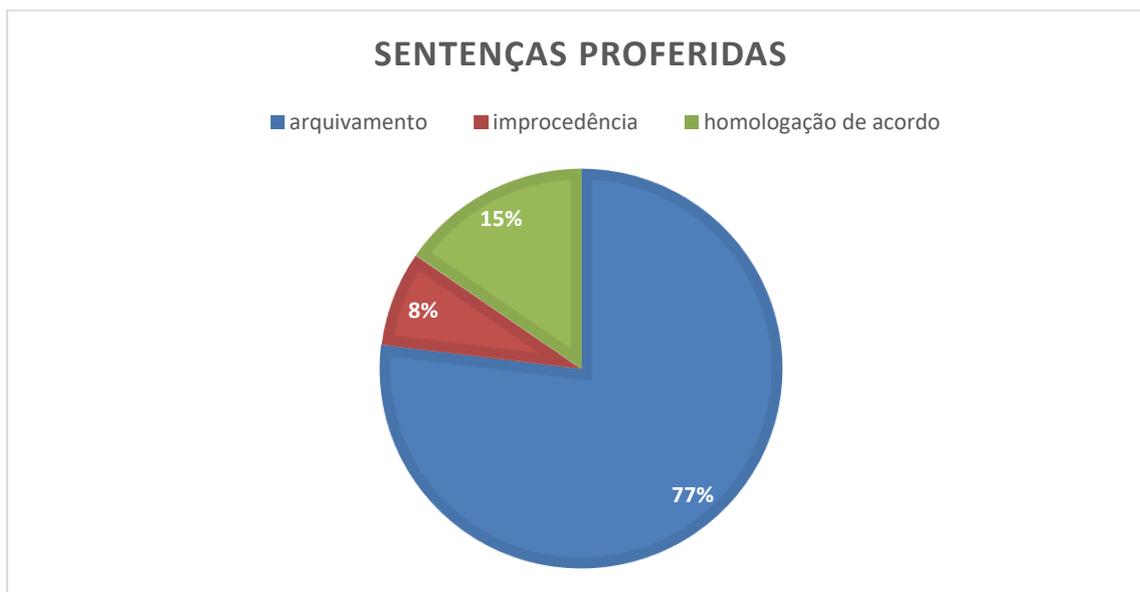
A maioria dos pedidos foram relacionados às verbas rescisórias, que foram devidamente discriminadas em seis processos. Observou-se mediante a coleta de dados mesmo a grande

maioria das ações propostas terem por objeto o acerto trabalhista, apenas um processo pleiteou-se a multa referente ao art. 477 §8º da CLT.

Em relação à produção de provas, em apenas um único processo houve a produção de prova oral, com realização de audiência de instrução e julgamento, todavia, com a oitiva apenas do Reclamante, uma vez que a parte Reclamada estava devidamente acompanhada de advogado.

Dos autos analisados nenhuma das sentenças proferidas foi de procedência. A maioria dos processos ajuizados tiveram sentença de arquivamento, sendo um total de 10 processos. Em dois processos houve sentença homologatória de acordo e em um processo foi proferida uma sentença de improcedência, conforme se constata no gráfico 02.

**Gráfico 02:** Sentenças proferidas nos processos ajuizados pelo instituto *jus postulandi*



Fonte: Os autores (2023)

Nos processos que tiveram proferida sentença de arquivamento, cinco deles foram arquivados por ausência de citação, uma vez que as reclamações tramitavam pelo rito sumaríssimo, no qual, se arquivava quando a parte não indica o endereço correto da Reclamada para citação, fundamentado no art. 852-B §1º da CLT.

Além disso, ainda foi causa de arquivamento a desistência da reclamação antes da citação e a ausência do Reclamante na audiência inicial. Já no processo 0010849-18.2022.5.18.0201 houve arquivamento por decretação de incompetência material e nos autos 0010592-90.2022.5.18.0201

arquivou-se por defeitos não sanáveis com relação aos pedidos e não observância do quinquídio legal.

Conforme também se extrai do gráfico houve uma sentença de improcedência proferida em um dos processos listados, todavia, não houve a interposição de recurso, mesmo sendo possível a interposição de recursos até os Tribunais Regionais do Trabalho, conforme dispõe a Súmula 425 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Se torna meritório, ainda, observar que dos treze processos ajuizados, alguns foram ajuizados contra as mesmas reclamadas. A título de exemplo, os processos 0010945-33.2022.5.18.0201, 0010944-48.2022.5.18.0201 e 0010946-18.2022.5.18.0201, foram ajuizados contra a mesma reclamada e por essa razão tiveram valores de causa semelhantes, porém em nenhum foi obtido êxito, sendo todos extintos sem resolução de mérito, por não localizar a reclamada.

Esclarece-se que os três processos foram ajuizados praticamente de maneira simultânea, sendo dois ajuizados em 17 de dezembro de 2022 e um em 18 de dezembro de 2022. Além disso, todos os reclamantes laboraram durante o mesmo período, sendo, na prática, reclamações trabalhistas idênticas.

### **3. ANÁLISE DA PREJUDICIALIDADE DO INSTITUTO JUS POSTULANDI**

Inicialmente, insta consignar que, apesar de o art. 791 da CLT permitir que o empregado postule diretamente na Justiça do Trabalho sem o acompanhamento de um advogado, o I Ciclo de Estudos à Constituição realizado pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 2ª Região, tem o entendimento de que após a promulgação da Constituição Federal de 1988, a atuação dos advogados nos processos trabalhista se tornou indispensável, conforme redação de seu art. 133, que normatiza que o advogado é indispensável à administração da justiça (ALMEIDA, 2020).

Nesta mesma linha de raciocínio, Jorge Neto e Cavalcante (2018) afirmam que a redação do art. 1º §1º da Lei 8.906/94, conhecido como Estatuto da Advocacia, que estabelece ser atividade privativa da advocacia a postulação em qualquer órgão do Poder Judiciário, abrange a Justiça do Trabalho, sendo assim, a partir da promulgação do referido instrumento normativo estaria superado o instituto *jus postulandi*, e, este, não deveria mais estar em vigor no âmbito trabalhista.

Ressalta-se ainda que tal entendimento, apesar de divergente, encontra muitos doutrinadores favoráveis a tese de que o *jus postulandi* seria inconstitucional e, portanto, deveria ser extinto do processo do trabalho, como Adilson Bassalho Pereira (ALMEIDA, 2020).

Entretanto, contrário a esta corrente, o ministro do TST, Orlando Teixeira da Costa, disciplina que a expressão indispensável à administração da justiça, trazida na redação do art. 133 da CF/88 não confere aos advogados monopólio ao acesso à justiça, sendo válido o pleito de prestação jurisdicional advindo da própria parte (ALMEIDA, 2020).

Ainda sobre incompatibilidade do Estatuto da Advocacia com o art. 133 da CF/88, o Supremo Tribunal Federal, por meio do Habeas Corpus de número 67.390-2, concluiu pelo entendimento que a Constituição Federal não anulou a possibilidade de acesso à Justiça do Trabalho mediante *jus postulandi*. Acrescenta-se, ainda, que houve também o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade de número 1.127 que analisou o referido diploma legal denominado Estatuto da Advocacia, concluindo pela alguns atos jurisdicionais dispensam a presença do advogado. Depreende-se, então, que o *jus postulandi* continua em vigor na legislação (SILVA, *et al.*, 2020).

Os doutrinadores que defendem a manutenção do *jus postulandi*, estão ancorados ao fato de que o Estado ainda não consegue, com efetividade, prover assistência judiciária gratuita a todos, exemplificando que a Defensoria Pública não atua em todos os municípios da federação. Por essa razão, lecionam que os empregados ficariam prejudicados se estivessem obrigados a constituir advogado para pleitear seus direitos trabalhistas (ALMEIDA, 2020).

Ainda entendendo o instituto *jus postulandi* se mostra pertinente compreender seus limites, pois apesar do art. 791 da CLT determinar que os empregados e empregadores podem reclamar pessoalmente na Justiça do Trabalho e acompanhar suas reclamações até o final, sabe-se que a jurisprudência tem imposto limites a esta atuação. A Súmula 425 do TST limita à atuação recursal do *jus postulandi* até os Tribunais Regionais do Trabalho, bem como proíbe sua atuação em ações originárias dos Tribunais Regionais, quais sejam: ação rescisória, ação cautelar e mandado de segurança.

Complementa-se com o entendimento de Santos (2020) que destaca, com pertinência, que com a implantação do Processo Judicial Eletrônico (Pje), torna-se cada vez menos acessível a postulação

em juízo pelo empregado diretamente, tendo que se valer das Varas do Trabalho para efetivação deste direito.

Se faz crucial salientar que a complexidade das relações laborais fomenta a publicação de diversas orientações jurisprudenciais para regê-las, sendo assim, a parte desacompanhada de profissional tende a estar em um patamar de desequilíbrio. Até mesmo os profissionais que não estão especializados na área trabalhista podem causar prejuízos aos seus clientes, por falta de conhecimento específico da área. Concluindo que a parte sem representação, em um país com alto índice de analfabetismo, se mostra manifestamente prejudicial (PAMPLONA FILHO; SOUZA, 2022).

Sob análise dos dados coletados, faz-se crucial analisar primeiramente que as reclamações trabalhistas ajuizadas sem advogados representaram apenas 1% da totalidade de processos ajuizados, podendo-se inferir o quanto este instituto vem caindo em desuso.

O desuso do *jus postulandi* é uma estatística perceptível há anos, haja vista que o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, no estado do Paraná, divulgou dados do ano de 2008, nos quais constatou-se que das 91.449 ações ajuizadas, apenas 48 delas foram por meio do *jus postulandi*, ou seja, 0,053%. Já no mesmo, no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no estado de Minas Gerais, das 57.698 ações ajuizadas de janeiro a novembro, apenas 7.121 foram por meio do *jus postulandi*, representando 7% das ações. Já em estatísticas mais recentes, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, registrou, em 2016, que das 2.551 ações ajuizadas, apenas 12 foram interpostas por *jus postulandi* (PINHEIRO; ALVES, 2018).

Um fator determinante que pode culminar no desuso do *jus postulandi* seria a implantação do PJ-e. É necessário entender a dicotomia da implantação do sistema, uma vez que para os profissionais do direito se mostrou como uma conquista em prol da celeridade processual. Em contrapartida, ao cidadão desacompanhado de advogado o uso do sistema se torna um grande empecilho, tanto pela falta de conhecimento técnico, uma vez que geralmente se trata de um trabalhador simples e com baixa escolaridade, quanto pela exigência de certificado digital como requisito indispensável para qualquer protocolo informatizado (SILVA *et al.*, 2020).

Em decorrência de tal exigência, o *jus postulandi* somente se manifesta pelo intermédio dos servidores da Justiça do Trabalho, que reduzem a termo a reclamação trabalhista pleiteada pelo

empregado desacompanhado. Com intervenção do servidor, se torna questionável a atual efetivação do *jus postulandi*, posto que, sua criação visava, primordialmente, conferir autonomia à parte (SILVA *et al.*, 2020).

Destarte, é irrefutável a desvantagem do *jus postulandi* no que diz respeito à falta de acesso ao sistema necessário para acompanhar e dar prosseguimento à reclamação trabalhista. Sem conseguir acessar o PJ-e, o *jus postulandi* fica refém dos serventuários para o devido acompanhamento dos processos, o que poderia ser um dos motivos determinantes para que as sentenças proferidas sejam de arquivamento (SILVA *et al.*, 2020).

Contextualizando a realidade fática da Vara do Trabalho de Uruaçu, a falta de acesso ao sistema pode ser vista como uma prejudicialidade nítida, uma vez que em um dos processos ajuizados por *jus postulandi*, a Reclamada foi devidamente citada e constituiu advogado e, por consequência, protocolou via PJ-e sua contestação. Em audiência inaugural, o Reclamante foi orientado que deveria apresentar impugnação à contestação.

Sendo assim, a impugnação foi apresentada no mesmo dia da audiência, na Vara do Trabalho, após ter sido oportunizado ao Reclamante a leitura da contestação e documentos. Detalha-se que a impugnação foi apresentada por intermédio do servidor e se deu de forma bastante sucinta, em menos de uma lauda. Ao passo que a Reclamada apresentou uma contestação de vinte laudas acompanhada de cinco documentos.

Conforme dispõe o princípio da impugnação específica, a parte tem o dever de rebater todos os argumentos trazidos na defesa, sob a pena dos pedidos não contraditados sejam considerados como verdadeiros e dessa forma não alcance sua pretensão (MELO; PEREIRA, 2013). No caso concreto, percebeu-se que o empregado não conseguiu impugnar todos os pontos da contestação apresentada, o que culminou com a improcedência.

Além do empecilho em realizar peticionamento, ainda se faz necessária a análise de que a parte, sem advogado, e, principalmente, sem o devido acesso ao sistema PJ-e a parte não consegue acompanhar o andamento processual. Muitos que se utilizam do *jus postulandi* não possuem conhecimento com informática, ou, em diversos casos, nem ao menos possuem acesso à internet ou computador. Tendo, portanto, que recorrer à Vara do Trabalho por diversas vezes (MELO; PEREIRA, 2016).

Discute-se, por essa razão, se o devido acesso à internet e ao sistema PJ-e proporcionaria uma maior autonomia ao *jus postulandi* e, por consequência poderia diminuir a discrepância da parte devidamente acompanhada. Tal discussão deve se iniciar com o entendimento de Parizi (2015), o qual direciona que para que o acesso à justiça seja efetivo é indispensável que um maior número de pessoas consiga demandar adequadamente.

É primordial entender que com o advento do sistema eletrônico nos processos judiciais, o *jus postulandi* tem sido mitigado, uma vez que este não consegue o devido acesso, sendo necessário a dependência total de um servidor da unidade judiciária, o que muitas vezes prejudica a celeridade processual frente a defasagem do quadro de servidores. O que se percebe nitidamente é que a modernização tem complicado o acesso integral à justiça (PARIZI, 2015).

A modernização e, principalmente, a informatização do Poder Judiciário, vem caminhando a passos largos, almejando maiores progressos. A exemplo disso está a Recomendação nº 8 disponibilizada pela Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, em 23 de junho de 2020, que recomenda que os Tribunais Regionais adotem medidas para viabilizar a atermção de forma virtual.

A recomendação aconteceu em meio ao contexto pandêmico, com o intuito de preservar o *jus postulandi* em meio as medidas de segurança. Todavia, reflete a realidade do acesso à justiça, mostrando que cada vez mais o *jus postulandi* deverá deter de conhecimentos de informática para realmente ter acesso à justiça.

Ainda sobre a dependência do servidor público, Melo e Pereira (2016) induz ao questionamento de que por mais que o serventuário seja dotado de conhecimento técnico, haja vista ter almejado a nomeação em um concurso público, ainda há que se falar que o advogado se dedica por cinco anos a uma graduação, adquirindo, neste passo, conhecimentos específicos à advocacia, não podendo se fazer substituir.

Outro ponto a ser debatido é a dificuldade em realizar uma audiência de instrução e julgamento trabalhista sem o devido acompanhamento profissional. Pela análise dos dados, constatou-se que em apenas em um processo houve a realização de audiência de instrução e julgamento, sendo o mesmo em que houve impugnação à contestação.

No caso em questão, em audiência de instrução e julgamento se baseou apenas na oitiva do reclamante, requerida pela Reclamada que estava devidamente acompanhada. Muito provavelmente, o reclamante por não saber as formalidades peculiares do rito, uma vez que na instrução trabalhista as perguntas são dirigidas ao Magistrado, não requereu a oitiva do preposto da Reclamada. Além disso, não houve nenhuma prova testemunhal, o que culminou na improcedência da reclamação trabalhista, por ausência de provas.

Nesta linha, Silva (2013) leciona que a parte desassistida de profissional se encontra em clara inferioridade processual, em especial quanto à instrução probatória. Afirma-se ser inúmeros os prejuízos que podem causar à parte, os erros cometidos na instrução, uma vez que a sentença se baseia apenas nas provas produzidas e trazidas aos autos, muito embora o Magistrado tenha consciência do direito da parte, porém não pode se desviar das provas dos autos. Por tal razão, o autor se posiciona no sentido de ser o advogado parte obrigatória nas ações trabalhistas.

À exceção dos processos em que tiveram sentença de homologação de acordo, em nenhum dos processos foi proferida sentença de procedência. Analisando este resultado, Melo e Pereira (2016) atenta para o fato que a parte sem capacidade técnica, ou seja, sem o mínimo conhecimento da legislação trabalhista, possui grande dificuldade em provar suas alegações. A maioria dos processos por meio de *jus postulandi* são mal fundamentados em argumentos da vida cotidiana e não possuem fundamentação jurídica. Destaca-se que o servidor apenas reduz a termo as pretensões da parte, sem qualquer orientação jurídica.

Schiavi (2021) é contumaz no sentido de a garantia de acesso sem advogado acaba sendo mais prejudicial à parte perante a complexidade dos direitos trabalhistas. Não assegura, realmente, o acesso real à justiça do trabalho, nem ao menos garante uma ordem jurídica justa.

Pode-se, notadamente, observar que em diversos processos que requereram o pagamento das verbas rescisórias, o *jus postulandi* não pleiteou a multa do art. 477, §8º da CLT, proveniente da ausência de acerto trabalhista durante o prazo. É pouco provável que um profissional do direito devidamente habilitado não incluísse esse pedido na demanda trabalhista. Infere-se, portanto, que a falta de capacitação implica em prejuízos de supressão dos seus direitos.

Ao mesmo passo, Stocco (2016) analisa que o postulante pode até ter algum conhecimento do direito material, todavia, o total desconhecimento do direito processual faz com que a parte não almeje êxito na demanda.

Aprofunda-se sobre a efetividade do *jus postulandi*, uma vez que de acordo com os dados coletados, inferiu-se que este não se mostrou efetivo pois 77% dos processos ajuizados foram arquivados, sendo em sua maioria em razão da falta de citação.

Sobre o arquivamento, retoma-se as lições de Leite (2022), nas quais se destaca que no rito sumaríssimo a citação será via postal. Excepcionalmente, o juízo pode deferir a citação via oficial de justiça, se restar comprovado a escusa da Reclamada em receber a citação.

Sendo assim, em tese, a lei proíbe que haja citação via edital, justamente para garantir o objetivo primordial do rito que é da celeridade processual. Todavia, o juiz poderá converter o rito para ordinário, quando não for possível a citação via postal ou por oficial (LEITE, 2022).

Comparando-se a teoria e as atenuações ajuizadas, percebeu-se a falta de conhecimento técnico processual dos reclamantes, uma vez que os processos não seriam extintos e poderiam ter sentença de procedência, se houvesse requerimento de citação via oficial de justiça, ou, conversão do rito para ordinário e pleito de citação via edital. É nítido que o reclamante, sem o acompanhamento técnico, não é dotado de tais conhecimentos processuais, tornando o *jus postulandi* menos efetivo.

Existe uma discussão doutrinária acerca do artigo 18 da Lei 5.584 de 1970 que é a lei que dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho e disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho. O referido artigo normatiza que a assistência judiciária será prestada ao trabalhador ainda que não seja associado ao seu respectivo sindicato. Ao passo que alguns doutrinadores militam no sentido dessa assistência judiciária deve ser prestada pelo sindicato, sendo, portanto, dispensável o instituto *jus postulandi* (FURNIEL; OLIVEIRA, 2019).

Ainda sobre a dispensabilidade do *jus postulandi*, Rizzo (2020) levanta o questionamento sobre a ausência da atuação da defensoria pública no âmbito trabalhista. Pontua-se, inicialmente, que a Lei Orgânica da Defensoria Pública dispõe sobre a atuação dos defensores públicos também nessa

seara. Entretanto, em questões práticas, acredita-se que pela quantidade exorbitante de demandas trabalhistas, a Defensoria Pública não contaria com o aparato, tanto funcional, quanto estrutural, necessário para atender todas as causas.

Assim sendo, por mais que a atuação da Defensoria Pública seja quase que inexistente na seara trabalhista, era de suma importância sua real atuação, já que dispõe de respaldo legal. Se mostra inadmissível que o empregado, já sendo parte hipossuficiente na relação de trabalho, postule seu direito sem o acompanhamento profissional contra o empregador, que detém de maior poder econômico e dificilmente se encontra desassistido profissionalmente numa relação processual (RIZZO, 2020).

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do exposto, é possível auferir a importância da Justiça do Trabalho para atestar os direitos dos trabalhadores. É corriqueiro que o empregado tenha algum direito suprimido no curso do contrato de trabalho, fazendo com que o mesmo precise socorrer ao Poder Judiciário. Tem-se o raciocínio que o empregado, em condição de hipossuficiência não pode estar condicionado a contratação de um profissional para ingressar com uma demanda trabalhista, por isso a importância do *jus postulandi*.

Todavia, merece uma maior reflexão sobre esse instituto. Infere-se que a doutrina não invalida a importância da criação deste instituto, por garantir o acesso à Justiça sem o dispêndio financeiro para contratação de um profissional. A controvérsia reside no fato de que apenas essa garantia de acesso não se mostra eficaz, conforme pode-se inferir dos dados coletados.

Em nenhum dos processos analisados houve êxito na demanda trabalhista, o que exalta a importância do advogado para que realmente seja garantido os direitos trabalhistas. Além disso, pode-se inferir que apenas em um processo foi realizado uma audiência de instrução e julgamento. Ou seja, pode-se concluir que o *jus postulandi* se mostrou prejudicial ao empregado, haja vista que nem ao menos as provas foram produzidas nos processos.

A ausência de sentença de procedência nos autos analisados pode se confirmar que o *jus postulandi* não tem mais atendido os anseios da sociedade moderna, uma vez que as relações laborais têm se tornado cada vez mais complexas, o que impossibilita que as partes ingressem

desacompanhadas de profissionais, principalmente o empregado, que é hipossuficiente na relação.

Além disso, constatou-se que do ponto de vista prático, o *jus postulandi* não tem encontrado o amparo necessário, o que também é um fator prejudicial. Concluiu-se que o empregado sem acompanhamento de advogado fica dependente dos servidores da Justiça do Trabalho, que não detêm dos conhecimentos necessários para exercício da advocacia.

Acrescenta-se que empregado já não possui o conhecimento técnico necessário e ainda necessita deter de conhecimentos relativos à informática, pois o correto é que o mesmo saiba manusear o PJ-e. Todavia, esta não é a realidade do empregador, que em sua maioria é pessoa humilde que não terá condições de acompanhar devidamente seu processo, sendo também uma desvantagem do instituto.

Diante do exposto, é indubitável que o *jus postulandi*, atualmente, tem se mostrado prejudicial ao empregado. Por essa razão, se faz necessário maiores investigações acerca da temática, reconhecendo que seria ideal a implementação de uma defensoria pública mais atuante, que abranjeria também a competência trabalhista, de modo que o empregado sem recursos financeiros não seja desamparado juridicamente.

## **5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ALMEIDA, Amador Paes de. **Curso Prático de Processo do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

FURNIEL, Kairon Bruno; OLIVEIRA, Maria Cláudia Santana L. de. **Honorários advocatícios sucumbenciais na Justiça do Trabalho após a Lei 13.467 de 2017**. Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca. Franca, v. 4, n. 1, 2019. Disponível em: <<https://revista.direitofranca.br/index.php/icfdf/article/view/876>> Acesso em: 10/05/2023

GUIMARÃES, Rebeca Câmara; COELHO, Leandro Alves. **O jus postulandi na justiça do trabalho: análise da (in)eficácia ao acesso à justiça**. Revista Ibero-Americana de Humanidades,

Ciências e Educação. São Paulo, v. 18, n. 11, 2022. Disponível em:

<<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/7586>> Acesso em: 11/05/2023

JORGE NETO, Francisco Ferreria; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito Processual do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: Grupo GEN, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 20 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.

MELO, Erick Thiago da Costa; PEREIRA, Celene Moura. **A incapacidade do jus postulandi em garantir o acesso eficaz à Justiça do Trabalho**. Revista de Direito FIBRALEX, n. 1, 2016.

Disponível em:

<<https://fibrapara.edu.br/periodicos/index.php/fibralex/issue/view/3/showToc>> Acesso em: 12/05/2023

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.

PARIZI, Kelly Aparecida. **O PJE e o jus postulandi na justiça do trabalho: o problema do acesso à justiça**. In: Sistema Constitucional de Garantia de Direitos II. 1 ed. Jacarezinho: UENP e Instituto Ratio Juris, 2015. Disponível em:

Disponível em:

<<https://siacrid.com.br/repositorio/2015/sistema-constitucional-de-garantia-de-direitos-II.pdf#page=71>> Acesso em: 12/05/2023

PINHEIRO, André Pizzi; ALVES, Paulo Roberto Ramos. **O jus postulandi na Justiça do Trabalho e sua correlação com princípios constitucionais**. Revista Unoesc & Ciência. Joaçaba, v. 9, n. 1, 2018. Disponível em:

Disponível em:

<<https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/index.php/acsa/article/view/13122>> Acesso em: 10/05/2023

RIZZO, Marcelo Vitor Silva. **A flexibilização da justiça gratuita no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro como causa da supressão do direito fundamental do acesso à justiça**. 2020. 137f. Dissertação – (Mestrado em Direito) Centro Universitário Eurípedes de Marília.

2020. 137f. Dissertação – (Mestrado em Direito) Centro Universitário Eurípedes de Marília.

Marília, 2020. Disponível em: <<https://aberto.univem.edu.br/handle/11077/1958>> Acesso em: 12/05/2023

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 17 ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2021.

SILVA, Fernanda de Freitas Borges; COSTA, Igor Barreto da; FERNANDES, Rabech Reis; ARAGÃO, Tatiane Emanuela Vasconcelos; SILVA, Virgínia de Brito Almeida. **O jus postulandi frente aos desafios da informatização na Justiça do Trabalho**. Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social. Salvador, v. 4, n. 2, 2020. Disponível em: <<https://laborjuris.emnuvens.com.br/laborjuris/article/view/53>> Acesso em: 11/05/2023

SILVA, Túlio Macedo Rosa E. **Assistência jurídica gratuita na justiça do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

STOCCO, Kleber José. **Jus Postulandi e o processo judicial eletrônico na Justiça do Trabalho**: a mitigação do princípio da irrenunciabilidade. Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva. Belo Horizonte, n. 29, 2016. Disponível em: <<https://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/wp-content/uploads/2020/05/DIR29-07.pdf>> Acesso em: 11/05/2023

VIANA, Grazielle Madureira; SILVA, Alexandre de Lima; ABRÃO, Renata Lourenço Pereira. **A reforma trabalhista**: uma análise do acesso à justiça. Revista Libertas Direito, v. 1, n. 1, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.famig.edu.br/index.php/direito/article/view/39>> Acesso em: 12/05/2023

Artigo recebido: 13.06.2023

Artigo publicado em: 10.07.2023