

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB

CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

RICARDO MADEIRA CATALDI

**ANÁLISE DO *JUS POSTULANDI* SOB A ÓTICA DO PROJETO DE LEI FEDERAL
Nº 33/2013 E O PAPEL DA DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO**

SANTA RITA/ PB

2017

RICARDO MADEIRA CATALDI

**ANÁLISE DO *JUS POSTULANDI* SOB A ÓTICA DO PROJETO DE LEI FEDERAL
Nº 33/2013 E O PAPEL DA DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Msc. Guthemberg Cardoso
Agra De Castro

SANTA RITA / PB

2017

Cataldi , Ricardo Madeira.

C357g Análise do jus postulandi sob a ótica do Projeto de Lei Federal nº 33/2013 e o papel da Defensoria Pública da União / Ricardo Madeira Cataldi – Santa Rita, 2017.

50f.

Monografia (Graduação) – Universidade Federal da Paraíba. Departamento de Ciências Jurídicas, Santa Rita, 2017.

Orientador: Profº. Ms. Guthemberg Cardoso Agra de Castro.

1. Acesso à Justiça. 2. Jus Postulandi. 3. PL nº 33/2013. 4. Defensoria Pública da União. I. Castro, Guthemberg Cardoso Agra de. II. Título.

RICARDO MADEIRA CATALDI

**ANÁLISE DO *JUS POSTULANDI* SOB A ÓTICA DO PROJETO DE LEI FEDERAL
Nº 33/2013 E O PAPEL DA DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito do
Centro de Ciências Jurídicas da
Universidade Federal da Paraíba, como
exigência parcial da obtenção do título de
Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Msc. Guthemberg
Cardoso Agra De Castro

Data de Aprovação: _____

Banca Examinadora:

Prof. Me. Guthemberg Cardoso Agra De Castro (Orientador)

Prof. Me. Adair Borges Coutinho Neto (Examinador)

Prof^a. Ma. Tayse Ribeiro de Castro Palitot (Examinadora)

AGRADECIMENTOS

À Hayane Lopes Brasileiro, pela parceria diária e apoio em todas as horas, e a nossa pequena Penny, razão de nossas vidas.

À minha mãe, Neide Madeira Cataldi, por todo sacrifício e dedicação, e a toda minha família.

À Valentina, pelas lembranças que nunca saem da minha cabeça e do meu coração. Aos amigos que fiz na Paraíba, pelos momentos de apoio e de alegria, e aos amigos do Sul.

Ao Professor Aécio Bandeira, pela amizade e pela ajuda que me fizeram concluir este curso.

Ao meu professor e orientador, Prof. Guthemberg Cardoso Agra De Castro, pela ajuda em dissertar sobre esta temática tão importante para a atualidade. Sua orientação foi de excelência.

Aos funcionários da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), pelo excelente atendimento a mim dispensado.

“Existem apenas duas classes sociais, a dos que não comem e a dos que não dormem com medo da revolução dos que não comem”.

Milton Santos

RESUMO

O *Jus Postulandi* no processo do trabalho existe desde a criação da Justiça do Trabalho, em 1941, quando, ainda sob a égide administrativa e com pouca estrutura, tinha por traços marcantes ser célere e informal, além de ser gratuita. O intuito do legislador, à época, era permitir que o empregado, hipossuficiente, buscasse seus direitos pessoalmente, sem a assistência de advogado. Naquele momento, as causas não eram complexas como atualmente, ocupando-se, por exemplo, de questões como anotação na CTPS e férias. Desde a Constituição Federal de 1988, discute-se a obrigatoriedade da presença de advogado nas causas trabalhistas, pois, o art. 133, da Carta Magna diz que tal profissional é “indispensável à administração da justiça”. Com isso, em 2013, foi apresentado na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei nº 33, que altera o art. 791, da CLT, obrigando a presença de advogado nas ações trabalhistas. Ademais, impõe à Defensoria Pública da União a obrigação de representar a parte hipossuficiente na Justiça do Trabalho. A DPU, portanto, precisa ser aparelhada para que possa absorver tal demanda, caso efetive-se o fim do *jus postulandi*.

Palavras-chave: Acesso à Justiça. *Jus Postulandi*. PL nº 33/2013. Defensoria Pública da União.

ABSTRACT

Jus Postulandi in the labor process has existed since the creation of the Labor Court in 1941, when, even under the administrative aegis and with little structure, it had remarkable features being fast and informal, besides being free. The intention of the legislator, at the time, was to allow the employee, hyposufficient, to seek their rights in person, without the assistance of a lawyer. At that time, the causes were not as complex as they are today, dealing, for example, with issues such as annotation in the CTPS and vacations. Since the Federal Constitution of 1988, it has been discussed the obligation of the presence of lawyer in the labor cases, since, art. 133 of the Constitution states that such a professional is "indispensable to the administration of justice". With this, in 2013, was presented in the Chamber of Deputies, Bill No. 33, which amends art. 791, of the CLT, forcing the presence of a lawyer in labor proceedings. In addition, it imposes on the Public Defender of the Union the obligation to represent the party that is underweight in the Labor Court. The DPU, therefore, needs to be equipped so that it can absorb such demand, if the end of *jus postulandi* is effective.

Keywords: Access to justice. *Jus Postulandi*. PL n° 33/2013. Office of the Public Defender of the Union.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR	11
3 BREVE HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DO INSTITUTO JURÍDICO DO <i>JUS POSTULANDI</i>	18
3.1 <i>JUS POSTULANDI</i> NAS CAUSAS TRABALHISTAS ATUAIS	20
3.2 O PAPEL DA ADVOCACIA PRIVADA E OUTRAS FORMAS DE ACESSO À JUSTIÇA	27
4 A DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO SOB A ÓTICA DO PROJETO DE LEI FEDERAL Nº 33/2013	32
4.1 DEMANDAS PROCESSUAIS TRABALHISTAS EM NÚMEROS	34
4.2 ESTRUTURA DA DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO	36
4.2.1 Resultado do cruzamento de dados entre a Defensoria Pública da União e a Justiça do Trabalho	43
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS	48

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivos, baseado na análise do projeto de lei nº 33/2013, a parte referente ao fim do *jus postulandi*, não interessando, diretamente, a parte que trata sobre a fixação de honorários advocatícios e periciais, nem sobre o Ministério Público do Trabalho. Outro objetivo será analisar a estrutura da Defensoria Pública da União e sua capacidade técnica de representar os empregados na justiça do trabalho. A importância dessa análise se deve ao fato de o trabalhador, sendo a parte menos favorecida economicamente na relação de trabalho, não dispor, invariavelmente, de condições financeiras de arcar com os custos de um processo judicial.

Empregados e empregadores podem, na Justiça do Trabalho, postular em juízo sem advogado, em decorrência do *jus postulandi*¹, assegurado pelo art. 791 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Outro dispositivo do mesmo diploma legal, art. 839, assevera de forma semelhante que “a reclamação poderá ser apresentada: a) pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classe”. Em síntese, o *jus postulandi* é a capacidade das partes de requerer em juízo, sem a assistência de advogado, segundo Schmitt (1997) *apud* Menegatti (2009, p. 19).

O instituto jurídico existe desde 1941, com a instalação da Justiça do Trabalho. Em 1943, com a criação da CLT, por esta foi incorporado, sem suscitar dúvidas de sua legalidade. Acontece que com a promulgação da Constituição Federal de 1988 (CF/88), a OAB passou a questionar a recepção ou não do instituto pela Constituição. O fundamento da alegação consta do art. 133 da CF/88, onde disciplina que “o advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”.

¹ Neste trabalho a expressão *jus postulandi* será utilizada como sinônima de “reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho”, de acordo com o art. 791 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, pois é o termo mais utilizado do Direito Processual do Trabalho. Será também utilizada a expressão “*jus postuland*” em vez de “*jus postulandi*”, apenas por se tratar de expressão mais recorrente na Doutrina e na Jurisprudência.

Em 1994, com o advento da Lei nº 8.906/94, que dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), os advogados encontraram mais um motivo para questionar o *jus postulandi*. O texto original da lei, em seu art. 1º, inciso I elencava as atividades da advocacia, sendo a postulação a **qualquer** órgão do Poder Judiciário e aos juizados especiais privativas de advogados (**grifo inexistente no original**). Contudo, a Associação Dos Magistrados Brasileiros – AMB entrou com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN 1.127-8) no Supremo Tribunal Federal – STF, questionando o termo “qualquer”, citado acima. Em decisão final, a Suprema Corte brasileira considerou inconstitucional esta parte do texto legal.

O *jus postulandi* sempre foi tema polêmico, dividindo a opinião dos doutrinadores brasileiros. Mauro Schiavi, por exemplo, em seu livro Processo do trabalho, na edição de 2014, traz esse contraponto. Contudo, o Tribunal Superior do Trabalho – TST, em 2010, editou a Súmula 425, com o intuito de delimitar o alcance do instituto, limitando-o, na justiça trabalhista, 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. Apesar dessa limitação, o instituto ainda existe, pois a ADIN 1.127-8, de 1994, não o considerou inconstitucional.

O Projeto de Lei nº 33 foi proposto em 2004, pela Deputada Federal Clair da Flora Martins, advogada de formação, que o apresentou na Câmara dos Deputados e cujos principais pontos eram o fim do *jus postulandi* e fixação de honorários advocatícios na Justiça do Trabalho (BRASIL, 2013) – na Câmara foi protocolado como PL nº 3392/2004. O Projeto foi aprovado na Câmara dos Deputados em maio de 2013, passando então à análise e tramitação no Senado Federal. Atualmente encontra-se nesta casa, cuja última movimentação foi no dia 21 de março de 2016, com relatoria do Senador Lindbergh Farias, da Comissão de Assuntos Econômicos.

No que se refere à extinção do *jus postulandi* na justiça trabalhista, o PL nº 33/2013 altera substancialmente o art. 791 da Consolidação das Leis do Trabalho, extinguindo de vez o instituto. O Projeto dispõe sobre a “sobre a imprescindibilidade da presença de advogado nas ações trabalhistas e prescreve critérios para fixação

de honorários advocatícios e periciais na Justiça do Trabalho, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT”.

O art. 1º, do referido projeto de lei, prevê o seguinte, *in verbis*:

Art. 1º O art. 791 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 791. A parte será representada:

[...]

III – pela **Defensoria Pública da União** (grifo nosso).

§ 1º Será lícito à parte postular sem representante legalmente habilitado quando tiver habilitação legal para postular em causa própria.

Dessa forma, o *jus postulandi* tem se tornado um instituto obsoleto, e sem dúvida, requer seja rediscutido sua aplicação. Contudo, a discussão cabível, neste momento, é de que forma os empregados, por vezes desprovidos de qualquer assistência, seja sindical, ou mesmo financeira de contratar um advogado, poderão pleitear seus direitos na Justiça do Trabalho, uma vez que a DPU não dispõe de numerário² humano capaz de atender tal demanda (DPU, 2017). Por isso, devem-se avaliar as formas de acesso à justiça que os trabalhadores terão com o fim do *jus postulandi*.

A técnica de pesquisa realizada neste trabalho se deu por meio de documentação indireta, abrangendo a pesquisa bibliográfica, documental e análise de dados, especialmente os da estrutura da Defensoria Pública da União. Inicialmente foi feito o levantamento bibliográfico referente ao tema *jus postulandi*, seguido por sua análise, sob o ponto de vista da doutrina. Analisou-se, então, o *jus postulandi* sob a ótica do Projeto de Lei Nº 33/2013 e sua possível aprovação pelo Congresso Nacional e as possíveis consequências.

Os métodos de procedimento de abordagem utilizados foram simultâneos e complementares. O método histórico, tendo em vista o condão da trajetória do

² Em fevereiro de 2017, a Defensoria Pública da União contava com apenas 615 Defensores na ativa em todo o Brasil.

instituto jurídico em análise e o monográfico ou estudo de caso, em que se procedeu à revisão da literatura sobre o tema para se chegar a uma determinada conclusão, baseada nas hipóteses levantadas. Houve ainda a análise de dados para comprovar a tese de que a Defensoria Pública da União não possui capacidade técnica de atender a demanda trabalhista caso o projeto seja aprovado e sancionado.

Por fim, o trabalho desenvolveu-se com introdução, mostrando o estado da arte e demonstrando os passos da pesquisa; desenvolvimento, cujos capítulos trazem as análises feitas depois da revisão bibliográfica e tratamento dos dados coletados, e conclui-se com as considerações finais, fechando-o com os resultados alcançados.

2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

O Direito do Trabalho surge no contexto da Revolução Industrial, que teve início no século XVIII, na Inglaterra. Neste período, as relações sociais modificaram-se profundamente, marcadamente em relação aos fatores sociais e trabalhistas. Posteriormente, com a organização de alguns movimentos operários, passou-se a se questionar as condições de trabalho e a necessidade de se regulamentar por meio de ações estatais ou mesmo diretamente, do entendimento entre patrões e empregados.

Autores de relevo como Gomes e Gottschalk (1998, p. 2) destacam o surgimento dos movimentos de operários e a luta de classe naquele momento histórico, logo após a Revolução Industrial:

A ideia vigorante do não-intervencionismo estatal, por mais precárias que fossem as condições econômicas e sociais, tudo isso, gerando um estado de miséria sem precedentes para as classes proletárias, resultou no aparecimento, na história do movimento operário, de um fenômeno relevantíssimo: *a formação de uma consciência de classe*.

Como o Estado não intervinha nas relações de trabalho, pois era forte à época a ideia iluminista de liberdade de contratar, ficava clara a desproporção que existia, economicamente falando, entre patrão, detentor do capital e os trabalhadores, meros fornecedores de mão-de-obra. Assim, surge a antinomia empregado *versus* empregador, tornado ainda mais a relação entre ambos.

Essa ideia ganha força essencialmente no Manifesto Comunista, que retrata que “a história de toda a sociedade até aqui é a história de lutas de classes” (Engels e Marx, 1948, p. 7). Ao falar da história, os autores se referem toda a história escrita da humanidade, em que nas relações de trabalho, sempre houve opressores e oprimidos, sempre em oposição e em luta, em suma, essa era a essência da luta de classes.

O Direito do Trabalho surgiu, por conseguinte, das lutas travadas pela classe operária, e não da vontade do Estado ou da classe patronal em aceitar as

reivindicações dos trabalhadores, segundo informa Gomes e Gottschalk (1998, p. 3). A partir dessas lutas, começam a aparecer as primeiras legislações protetivas, como forma de proteger o operário e sua condição humana, que era desrespeitada ao ponto de causar a morte de diversas pessoas. Cabe ressaltar que a maioria da legislação trabalhista, à época, era feita para regulamentar algumas poucas profissões, e não todos os operários.

Para Cassar (2014, p. 57):

O Direito do Trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano.

Nesse sentido, as lutas de classe ganham força no final do século XVIII, tendo as ideias de Karl Marx se disseminado por todos os lugares. Com o expansionismo comercial, a burguesia estendia seus interesses econômicos para todos os novos mercados que surgiram no período do imperialismo europeu. Desse modo, também a exploração do trabalho se dissemina, assim como a ideia de luta de classes, como se verifica a seguir:

A moderna sociedade burguesa, saída do declínio da sociedade feudal, não aboliu as oposições de classes. Apenas pôs novas classes, novas condições de opressão, novas configurações de luta, no lugar das antigas. (ENGELS e MARX, 1948, p. 7).

O movimento operário ganha força já no final do século XVIII, especialmente na França, mais até que na própria Inglaterra, berço da Revolução Industrial. Surgem legislações mais robustas do ponto de vista de garantias aos trabalhadores, tendo por plano de fundo os ideais marxistas de luta do proletariado, conforme se observa a seguir:

A partir daí nasce o Direito do Trabalho com função tutelar, econômica, política, coordenadora e social. Tutelar, porque visa proteger o trabalhador e reger o contrato mínimo de trabalho, protegendo o trabalhador de cláusulas abusivas, garantindo-lhe um mínimo. (CASSAR, 2014, p. 57).

No Brasil, até a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, havia apenas algumas poucas leis que regulavam alguns ofícios específicos, tal como ocorreu na Europa logo após a Revolução Industrial. A da CLT como documento que abarcava diversos direitos e garantias aos trabalhadores permitiu a integração desses no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna. Ademais, proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores. Cassar (2014, p. 64).

No final do século XVIII que se pode pensar no surgimento do princípio da proteção ao trabalhador, mesmo que nenhum autor até então o tenha utilizado em suas publicações. Este princípio torna-se, portanto, o cerne do Direito do Trabalho, como se observa a seguir:

A maior característica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, seja através da regulamentação legal das condições mínimas da relação de emprego, seja através de medidas sociais adotadas e implantadas pelo governo e sociedade. (CASSAR, 2014, p. 52).

Nesse sentido, o Direito do Trabalho se desenvolve permeado pelo princípio da proteção, instituto jurídico que nasce da luta do proletariado, mais que por força da vontade estatal. Dessa forma, para equilibrar a desproporcional relação que existe entre empregados e empregadores, especialmente econômica, é que se considera este princípio como um dos mais importantes no direito material e processual do trabalho.

Depois de muitas décadas, já no século XX, o princípio da proteção ao trabalhador consolidou-se, de modo que não se aceitava a extinção ou retirada de direitos adquiridos à base de muita luta. É o que preconiza, por exemplo, o próprio texto da CLT, que em seu art. 468 proíbe a alteração contratual lesiva aos interesses do trabalhador.

A própria Constituição Federal garante direitos aos trabalhadores com ênfase em reforçar a proteção aos hipossuficientes, na tentativa de combater a exploração do homem pelo próprio homem, segundo Sarmiento (2003) *apud* Cassar (2014, p. 78). O Título II da CF/88 está permeado de direitos e garantias que asseguram aos

trabalhadores um mínimo necessário para ter uma vida digna, e que não podem ser retirados, pois, muitos deles são irrenunciáveis, justamente para evitar que a parte mais fraca da relação, o trabalhador, aceite diminuir direitos para manter seu emprego, por exemplo.

No entanto, hodiernamente, o que se tem visto é o ataque aos direitos dos trabalhadores, tanto por parte do empresariado quanto por parte dos governos, sobretudo os governos neoliberais. Vive-se um período de desregulamentação, flexibilização e até mesmo desconstitucionalização dos direitos trabalhistas. Todos esses processos gerados pela globalização ocorrida a partir da década de 1980, quando Estado neoliberais ganharam força na Europa e se disseminaram pelo resto do mundo.

O Estado, politicamente pressionado pelo capital, tende a reduzir direitos dos trabalhadores. No Brasil, atualmente, discute-se, por exemplo, a terceirização do trabalho, ou seja, qualquer empresa poderia contratar indiretamente seus empregados para trabalhar em qualquer atividade sua, seja meio ou fim. Caso isso ocorra, direitos constitucionalmente consagrados deixaram de ser obrigatórios, precarizando, sobretudo as condições de vida do trabalhador. A esse fenômeno chama-se desconstitucionalização. A desregulamentação e a flexibilização são similares, porém ocorrem em relação às leis, decretos etc.

No entanto, como preceitua a doutrina brasileira:

A garantia de direitos mínimos ao trabalhador faz parte de um conjunto de valores humanos civilizatórios (mínimo existencial), que encontra respaldo no princípio da dignidade da pessoa humana previsto constitucionalmente como maior patrimônio da humanidade. (CASSAR, 2014, p. 71).

Dessa forma, especialmente no Brasil, país socialmente desigual, a garantia de direitos deve ter patamar constitucional. Ainda assim tais direitos são constantemente violados. Neste sentido o princípio da proteção ganha um viés, no direito do trabalho, como tem o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Observa-se como a questão é tratada na doutrina no trecho a seguir:

Portanto, desregulamentação, flexibilização e desconstitucionalização devem ser debatidos com cuidado, de modo a preservar sempre os direitos trabalhistas. Apenas como exceção poderia se admitir a flexibilização em momentos bastante específicos, como ocorre no momento de crise econômica, mas apenas como mecanismo de se manter um equilíbrio entre os interesses de empregados e empregadores (CASSAR, 2014, p. 77).

Ainda, numa citação da mesma autora:

A doutrina pátria reconhece o princípio da proteção ao trabalhador como fundamento e base do Direito do Trabalho, e divide-se em: Princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador; Princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador; e Princípio da interpretação: *in dubio, pro misero* (RODRIGUEZ, 1978 *apud* CASSAR, 2014, p. 213).

O princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador significa aplicar, no caso concreto, a norma jurídica mais favorável ao trabalhador. É o que ocorre, por exemplo, no caso do art. 620, da CLT, que diz “as condições estabelecidas em convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo”; o princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador significa que, mesmo revogadas posteriormente, uma condição estipulada em contrato de trabalho só atingirá novos trabalhadores; e, por fim, o princípio da interpretação: *in dubio, pro misero*, que assegura, no direito material do trabalho, que, havendo duas interpretações sobre determinada regra, deve prevalecer a mais favorável ao trabalhador.

Entende-se, desse modo, que o princípio da proteção ao trabalhador, permeado pela Constituição Federal e pela doutrina, estabelece padrões mínimos que devem respeitar para que o trabalhador tenha uma vida minimamente digna. Tal princípio, cuja construção histórica remonta há décadas, deve restringir a atuação estatal de modo a preservar garantias conquistadas. Nesse sentido, surge a ideia

balizada pelo princípio da vedação de retrocesso, estabelecendo que direitos alcançados não podem simplesmente ser suprimidos.

Obviamente que, quando a empresa estiver passando por dificuldades, comum em períodos de crise econômica, poderia se pensar em flexibilizar, temporariamente, destaque-se, alguns direitos. Contudo, isso também precisaria ser regulamentado, pois deixar apenas nas mãos de empregadores e trabalhadores essa tarefa, poderia resultar, pelo desequilíbrio da relação, em perdas irreparáveis aos assalariados, que são quase sempre hipossuficientes, sob o ponto de vista econômico. A consequência disso seria uma superexploração, com:

Salários ínfimos, longas jornadas de trabalho “legitimadas” pelo instituto das horas extras, aceleração do ritmo de trabalho pela emulação do grupo de trabalho e pela manipulação da velocidade das máquinas e equipamentos produtivos, ausência ou escassez de proteção ao trabalhador em ambientes de trabalho, insegurança social. (CASSAR, 2014, p. 74).

Portanto, como possui *status* constitucional, o princípio da proteção ao trabalhador é o garantidor de direitos conquistados ao longo de décadas, sobretudo depois de aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943. Ademais, não se admite retrocesso em direitos que na verdade asseguram, sobremaneira, a saúde e o bem-estar do trabalhador, hipossuficiente na relação de trabalho.

Assim, “todas as normas malélicas aos empregados devem ser interpretadas restritivamente, diante de princípio da proteção ao trabalhador que norteia o Direito do Trabalho” (CASSAR, 2014, p. 1.046). E a própria CF/88, além da CLT são claras em proibir certas ações, mormente as que retirem ou reduzam direitos dos trabalhadores.

Cabe ressaltar, que o princípio da proteção é aplicável tanto no direito material quanto processual do trabalho, já que visa à proteção do trabalhador em todos os momentos, conforme segue:

O direito do trabalho tem como base o princípio da proteção. Considerando que o processo do trabalho é instrumento de realização do direito material, aplica-se no campo processual, o princípio da proteção. (MIESSA, 2016, p. 48).

No entanto, no direito processual do trabalho, há também o princípio de paridade de armas, que durante a fase de provas processuais, por exemplo, terá prevalência. Dessa forma, o princípio da proteção deve ser devidamente medido em sua aplicação pelo julgador. Sendo aplicado, mormente, quando não há um ônus para a parte contrária. Exemplificando, na fase de recursos, o depósito do valor do recurso cabe apenas à empresa reclamada.

3 BREVE HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DO INSTITUTO JURÍDICO DO *JUS POSTULANDI*

O instituto jurídico do *jus postulandi* existe desde 1941, ainda quando a Justiça do Trabalho tinha um viés administrativo. Com a criação da CLT, através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, é que a Justiça do Trabalho passa a ser incorporada pelo judiciário brasileiro, pois o texto legal assim passou a tratá-la. “Esse ramo da Justiça do Trabalho deveria ser reconhecidamente rápido, com procedimentos simplificados, baseado, entre outros, pelo princípio da oralidade” (GODEGHESI, 2009, p. 24).

No Processo Civil, a capacidade postulatória pertence ao advogado legalmente habilitado. Há, porém, a exceção dos juizados especiais, com causas com valor de até vinte salários mínimos, em que a parte pode postular em juízo sem advogado. Por sua vez, no Processo do Trabalho a parte é autorizada a postular em juízo sem advogado, de acordo com a CLT, em seu art. 791: “os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final”.

Historicamente sempre foi assente a hipossuficiência dos empregados nas relações de trabalho, frente ao poderio econômico das empresas. Diante disso, criaram-se meios para que os necessitados pudessem ter acesso à justiça e reivindicar seus direitos. Pretendeu-se, à época, tentar tornar a relação entre patrão e empregado mais equilibrada.

Cabe salientar que, o *jus postulandi* não é instituto exclusivo do Direito Processual do Trabalho, fazendo parte, desde muitas décadas, de diversos ramos do direito. Cite-se, por exemplo, o *Habeas Corpus*³, previsto no artigo 5º, LXVIII, da Constituição Federal, permite a qualquer pessoa peticionar aos órgãos judiciais, em qualquer grau de jurisdição, visando garantir o direito à liberdade. Além disso, o

³ O instituto do Habeas Corpus tem sua origem remota no Direito Romano, pelo qual todo o cidadão podia reclamar a exibição do homem livre detido ilegalmente por meio de uma ação privilegiada que se chamava *interdictum de libero homine exhibendo*. Ocorre, porém, que a noção de liberdade da Antiguidade e mesmo a idade média em nada se assemelhava com os ideais modernos de igualdade, pois, como salientado por Pontes de Miranda, naquela época, os próprios magistrados obrigavam os homens livres a prestar-lhes serviços (MORAIS, 2004, p. 138).

Instituto do *jus postulandi* não é exclusividade do direito brasileiro, como assevera Martins (2011, p.185):

É certo que em alguns países não há necessidade da presença de advogado para se postular em juízo, como nos Conselhos de Prud'hommes; no México, em que as partes comparecerão pessoalmente à Junta, sem advogados (art. 876 da Lei Federal). O objetivo disso é celeridade e maior informalidade.

O mesmo autor segue sua explicação, no sentido de não ser o *jus postulandi* instituto exclusivo do processo do trabalho, observado também em outros ramos do direito, mas que lhe servem de modelo:

O *jus postulandi* também não pode ser creditado como princípio do processo do trabalho. O habeas corpus pode ser impetrado sem o patrocínio de advogado. Nos juizados de pequenas causas (até 20 salários mínimos) e em outros procedimentos, é possível atuar sem advogado (MARTINS, 2011, p. 40).

Existem outros exemplos do *jus postulandi* na justiça brasileira, nos mais variados ramos do direito. Cite-se, pois, as hipóteses previstas nos seguintes mandamentos normativos: art. 2º da Lei nº 5.478/68 – caso do credor, nas ações de alimentos; o art. 109 da Lei de Registros Públicos, nº 6.015/73 - promoção de retificações no registro civil; o art. 6º da Lei nº 818/49, que regula a aquisição, a perda e a reaquisição da nacionalidade, e a perda dos direitos políticos – declaração judicial de nacionalidade brasileira; e o art. 9º da Lei nº 9.099/95, que dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais.

O *jus postulandi* nasceu, portanto, na Justiça do Trabalho brasileira como ferramenta para garantir o acesso da pessoa hipossuficiente economicamente à justiça e poder ter uma resposta jurisdicional. Essa garantia é assegurada a empregados e empregadores de, na Justiça do Trabalho, postular em juízo sem advogado, conforme art. 791 da Consolidação das Leis do Trabalho. Há, no mesmo diploma legal, outro dispositivo que ratifica o tal entendimento, e está presente no art. 839, nos seguintes termos:

Art. 839 - A **reclamação poderá ser apresentada** (grifo nosso):

- a) **pelos empregados e empregadores, pessoalmente** (grifo nosso), ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classe;

Este último artigo da lei trata também da possibilidade do *jus postulandi* na seara trabalhista, dando ênfase, mais uma vez a essa garantia à escolha do legislador na época de elaboração da lei. Isso ocorreu para realmente assegurar o acesso do trabalhador hipossuficiente à justiça, já que não fosse a garantia estatal, o detentor dos meios de produção, economicamente em patamar muito superior, não cumpriria suas obrigações contratuais. Mesmo com a proteção do Estado, nota-se, no decorrer das décadas, desde a criação das primeiras leis trabalhistas, o abuso por parte dos patrões, por seu poder econômico e posse do capital financeiro.

3.1 *JUS POSTULANDI* NAS CAUSAS TRABALHISTAS ATUAIS

Na década de 1940, quando foi criada, a Justiça do Trabalho não possuía uma grande estrutura, com característica mais administrativa que judicial. Contudo, sempre se caracterizou por sua celeridade, simplicidade, informalidade, falta de burocracia e gratuidade. Tais características se justificavam porque as demandas trabalhistas, naquele período, eram bastante simplificadas, diferentemente da forma que se apresenta hoje.

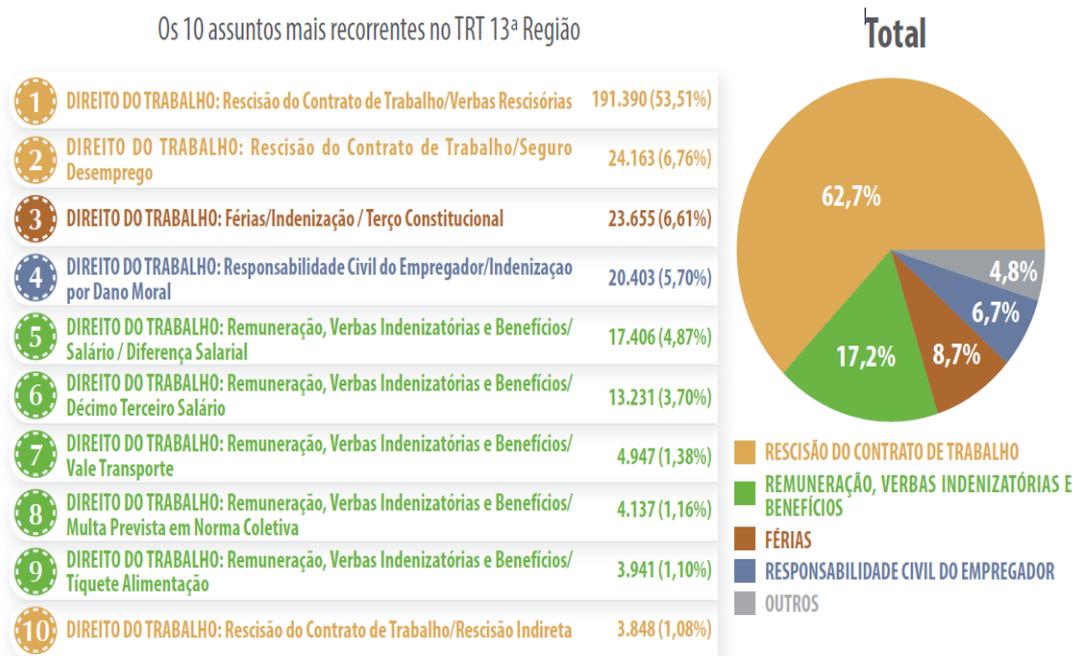
Apesar de no início as causas trabalhistas não requererem das partes muito conhecimento técnico, nas últimas décadas, especialmente com a modernização das relações de trabalho, postular em causa própria, mesmo na Justiça do Trabalho, tornou-se demasiadamente difícil, especialmente para quem não tem habilitação legal. Dessa forma, a tendência moderna é que o instituto do *jus postulandi* trabalhista vá perdendo espaço naturalmente no judiciário brasileiro, conforme já delimitou o próprio Tribunal Superior do Trabalho, ao editar a Súmula 425, em 2010, limitando o alcance do instituto.

Isso ocorre devido à complexidade das causas trabalhistas modernas, desde pedidos de indenização por dano moral a perícias técnicas das mais diversas.

Portanto, deve-se reconhecer que o papel do advogado habilitado é fundamental para garantir ao empregado economicamente hipossuficiente o pleno acesso à justiça e ver reconhecido todos os seus direitos. Contudo, poder-se-ia pensar numa alternativa para a manutenção do *jus postulandi*, que fosse permitido pelo menos nas causas no rito sumário, cujo valor é limitado a dois salários mínimos.

Hodiernamente, as discussões levadas à Justiça do Trabalho são demasiadamente complexas, como, por exemplo, grupo econômico, sucessão de empregadores, responsabilidade solidária de empresas, suspensão e interrupção do contrato de trabalho, estabilidade e garantias provisórias de emprego, férias, equiparação salarial, prescrição e decadência trabalhistas, segurança e medicina do trabalho, direito coletivo do trabalho, direito de greve, processo de execução, dentre outras questões.

Exemplificando, tem-se o quadro abaixo, ilustrando o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (Paraíba), e os assuntos mais recorrentes em demandas trabalhistas no ano de 2016, de acordo com o Relatório Justiça em Números 2016 (ano-base 2015), do Conselho Nacional de Justiça:



Fonte: Conselho Nacional de Justiça.

Do quadro acima, pode-se notar que são muito variadas as questões discutidas nos tribunais trabalhistas. Daí alguns autores defenderem com vigor o fim do *jus postulandi*. É plausível a alegação de que o jurisdicionado, muitas vezes sem o estudo necessário para conhecer questões básicas sobre seu contrato, por exemplo, não tem condição técnica de buscar sozinho seus direitos. Contudo, discute-se que alternativas estas pessoas teriam ou terão caso o projeto de lei em debate seja aprovado e retire essa garantia legal prevista na CLT. Essas alternativas precisam ser bem estudadas e realmente se mostrarem como solução para o caso, senão a situação dos trabalhadores tornar-se-á bastante difícil.

Assuntos mais demandados na Justiça do Trabalho

1. DIREITO DO TRABALHO - Rescisão do Contrato de Trabalho/Verbas Rescisórias	4.958.427 (49,47%)
2. DIREITO DO TRABALHO - Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização por Dano Moral	704.345 (7,03%)
3. DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Salário / Diferença Salarial	539.047 (5,38%)
4. DIREITO DO TRABALHO - Rescisão do Contrato de Trabalho/Seguro Desemprego	488.274 (4,87%)
5. DIREITO DO TRABALHO - Férias/Indenização / Terço Constitucional	300.835 (3,00%)
6. DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Adicional	247.613 (2,47%)
7. DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Décimo Terceiro Salário	212.387 (2,12%)
8. DIREITO DO TRABALHO - Rescisão do Contrato de Trabalho/Rescisão Indireta	188.934 (1,88%)
9. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO - Partes e Procuradores/Assistência Judiciária Gratuita	165.093 (1,65%)
10. DIREITO DO TRABALHO - Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização por Dano Material	148.458 (1,48%)
11. DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Multa Prevista em Norma Coletiva	133.547 (1,33%)
12. DIREITO DO TRABALHO - Rescisão do Contrato de Trabalho/Reintegração / Readmissão ou Indenização	122.317 (1,22%)
13. DIREITO DO TRABALHO - Responsabilidade Solidária / Subsidiária/Tomador de Serviços / Terceirização	120.406 (1,20%)
14. DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Tíquete Alimentação	102.863 (1,03%)
15. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO - Liquidação/Cumprimento/Execução/Valor da Execução/Cálculo/Atualização	93.558 (0,93%)
16. DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Supressão de Horas Extras Habituais-Indenização	89.952 (0,90%)
17. DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Vale Transporte	87.926 (0,88%)
18. DIREITO DO TRABALHO - Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Descontos Salariais – Devolução	74.859 (0,75%)
19. DIREITO DO TRABALHO - Férias/Abono Pecuniário	73.467 (0,73%)
20. DIREITO DO TRABALHO - Férias/Fruição / Gozo	71.277 (0,71%)

Fonte: Conselho Nacional de Justiça.

Em nível nacional (considerando demandas em todos os graus de jurisdição), o quadro acima demonstra quais são os assuntos mais recorrentes nas varas e tribunais do trabalho por todo país. Observa-se que não há muita diferença entre os assuntos mais comuns na média dos tribunais brasileiros com o exemplo do Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba. Os temas têm, quase sempre, a mesma relevância em todos os tribunais do trabalho.

Dessa forma, as pessoas que buscam seus direitos trabalhistas, provavelmente o façam da mesma maneira, seja em qualquer dos tribunais do trabalho espelhados pelas regiões do Brasil. Assim, pode-se afirmar que o reclamante que no TRT-13 reclama via *jus postulandi*, terá correspondente em outros lugares. Esta forma de acesso à justiça é bastante comum nas causas menos complexas e de valores mais baixos, como são as ações de alçada na Justiça do Trabalho, cujo valor é limitado a apenas dois salários mínimos.

O *Jus postulandi* na Justiça do Trabalho sempre gerou controvérsia, havendo quem o considera descabível e quem o defende. Por exemplo, como corrente favorável ao fim do Instituto do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho tem como um dos maiores defensores Martins (2011, p. 190), como segue:

O advogado deveria ser necessário em todo e qualquer processo, inclusive na Justiça do Trabalho, pois é a pessoa técnica, especializada na postulação. A ausência de advogado para o reclamante implica desequilíbrio na relação processual, pois não terá possibilidade de postular tão bem quanto o empregador representado pelo causídico, podendo perder seus direitos pela não-observância de prazos etc. Contudo, essa assistência deveria ser fornecida pelos sindicatos ou, em sua impossibilidade, pelo Estado. Este deveria fornecer gratuitamente advogados para quem deles necessitasse na Justiça do Trabalho, mediante o que é feito no Juízo Criminal, em que é indicado um advogado dativo, que acompanha o processo e é remunerado pelo Estado.

O autor ainda aponta para um tema que será abordado neste trabalho, que são as formas alternativas ao *jus postulandi*. A assistência judiciária gratuita, ampla, célere e de qualidade prestada pelo Estado através da Defensoria Pública da União, os núcleos de prática jurídica nas Universidades, sindicatos etc, deveriam fornecer aos necessitados, a possibilidade de acesso à justiça, acompanhados sempre de advogado.

Inegavelmente a CLT não é a mesma desde a sua promulgação, há mais de setenta anos. Alguns artigos estão completamente em desacordo com os tempos atuais. As condições políticas, econômicas e sociais no Brasil e no mundo avançam ao longo dos anos. O Processo do Trabalho não é diferente e sente essas transformações, com um complexo de leis e práticas que torna complicada até mesmo a atividade dos advogados, quem dirá de pessoas sem habilitação. Claro

que as mudanças que ocorreram nessas décadas não foram rupturas abruptas, foram sim construções históricas que se deram lentamente com o desenvolvimento da sociedade capitalista.

Neste sentido, há entendimento de alguns doutrinadores em aceitar o fim do *jus postulandi*, justificando, conforme segue (BOMFIM, 2009, p. 212):

Diante dessas transformações, não mais se pode prescindir da assistência de advogado na Justiça do Trabalho, e a manutenção do *jus postulandi*, que visava a proteger as partes, notadamente o trabalhador, tornou-se inútil e prejudicial aos interesses deste, incapaz de compreender e, muito menos, se mover dentro desse intrincado sistema judicial e processual. Não mais é possível que operadores jurídicos, em sã consciência, ou de boa-fé, continuem a defender a dispensabilidade do advogado na Justiça do Trabalho. Só algumas poucas capitais (entre elas, Belo Horizonte e Belém) mantêm o sistema permissivo de reclamação pelos próprios postulantes, e somente no longínquo interior comparecem, muitas vezes, desassistidos de advogado. Na prática, pois, a autorrepresentação das partes, em nossos dias, não passa de uma falácia.

A opinião do douto autor é, sem dúvida razoável, fundamentando o fim do *jus postulandi* com base especialmente na técnica que os advogados possuem. Ainda considerada corrente minoritária, a defesa da substituição do *jus postulandi* por novas formas de acesso à justiça é exemplificada por Saraiva (2009, p. 244), que não prega o fim do instituto, apenas entende que este se limita às relações de emprego e não às de trabalho:

Corrente minoritária defende que, após a Constituição Federal de 1988, em função de o art. 133 estabelecer que o advogado é indispensável à administração da justiça, o art. 791 da CLT não mais estaria em vigor, em face da incompatibilidade com o texto constitucional mencionado. Essa corrente ganhou mais força com a edição da Lei 8.906/1994 (Estatuto da OAB) que, em seu art. 1º, I, disciplinou que são atividades privativas da advocacia “a postulação a qualquer órgão do Poder Judiciário e aos juizados especiais”. No entanto, o Supremo Tribunal Federal concedeu liminar em 06.10.1994, nos autos da ADIn 1.127-8, proposta pela Associação dos Magistrados do Brasil – AMB, decidindo que a capacidade postulatória do advogado não é obrigatória dos Juizados de Pequenas Causas (atualmente Juizados Especiais), na Justiça do Trabalho e na chamada Justiça de Paz, podendo as partes, nesses casos, exercer diretamente o *jus postulandi*. Nessa esteira, os tribunais trabalhistas, em sua maioria, firmaram jurisprudência no sentido de que o art. 791 da CLT está em vigor, permanecendo o *jus postulandi* da parte na Justiça do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988. [...] A conclusão, portanto, é de que não existe irregularidade na atuação da parte sem a presença de advogado, nos feitos da nova competência.

Recurso a que se nega provimento para manter a decisão que reconheceu que o réu tem capacidade postulatória.

O tema passou a ser discutido com mais ênfase com a promulgação da Constituição Federal, em 1988, que em seu art. 133 elenca o advogado como “indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”. Assim a OAB começou a vislumbrar a possibilidade de acabar com o acesso direto de empregados em juízo sem advogado.

Dessa forma, em 1994, com a promulgação da Lei nº 8.906 (Estatuto da OAB), que os advogados decidiram questionar com mais fundamentos o Instituto do *Jus postulandi*. Contudo, a Associação dos Magistrados Brasileiros entrou com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN 1.127-8) no Supremo Tribunal Federal, questionando se seria obrigatória a presença de advogado em todas as demandas judiciais, salvo, claro, as exceções legais. Então o STF considerou inconstitucional a parte do texto questionada, desagradando à Ordem dos Advogados do Brasil, que sempre se mostrou favorável a legislações do tipo, por questões meramente corporativistas e econômicas.

A Ordem dos Advogados do Brasil, desde 1994, portanto, começou diversas campanhas pelo país para que o *jus postulandi* na Justiça do Trabalho fosse extinto. A pressão alcançou o legislador, quando a então Deputada Federal Clair da Flora Martins, propôs o projeto para tornar obrigatória a presença de advogado em qualquer causa trabalhista. Desde que passou a tramitar tal matéria, as diversas seccionais da OAB fazem campanha pela aprovação do projeto e pelo fim do *jus postulandi*, como também faz o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, que sempre atuou junto aos tribunais no intuito de defender a extinção desse mecanismo de acesso à justiça.

Nas palavras de Luiz Flávio Borges D'Urso, que em 2013 era presidente da OAB/SP (MIGALHAS, 2011): "*foi feita justiça com a advocacia trabalhista brasileira. Valeu a pena o esforço de tantos. No que tange a nós, o convencimento dos deputados foi fundamental, sendo que oficiamos em agosto a todos os deputados federais, demonstrando as razões para tal aprovação. Uma grande vitória, fruto da*

união da advocacia, que reclama que continuemos mobilizados para ver esse projeto aprovado no Senado e sancionado pela presidente Dilma Rousseff”.

Em 2010 o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 425, limitando o alcance do *Jus postulandi* na justiça trabalhista às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho. O *jus postulandi* então não seria mais permitido na ação rescisória, na ação cautelar, no mandado de segurança e nos recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho. Foi uma tentativa do tribunal em barrar demandas em que a ausência de advogado acarretaria problemas graves para o trabalhador hipossuficiente.

Neste ínterim, com a aprovação, em 2013, do projeto na Câmara dos Deputados, que visava à obrigatoriedade de advogado em todas as causas trabalhistas, surge um forte argumento aos que defendem o fim do *jus postulandi*. Todavia, a discussão entre os que defendem o fim e os que preferem a permanência do instituto, é longa e exige algo importante, que talvez quando da propositura do projeto não se tenha pensado como deveria, que é saber quais alternativas serão dadas aos trabalhadores que não podem arcar com altos os valores dos processos no judiciário brasileiro.

No sentido do que foi dito anteriormente, sobre as questões relacionadas ao fim do *jus postulandi*, tomemos emprestadas as palavras do Ministro Ives Gandra Martins Filho (2010, p. 274):

O empregado diretamente (goza do *jus postulandi*, ou seja, direito de postular em juízo sem advogado). A Constituição Federal de 1988 (art. 133), ao dispor que o advogado é indispensável à Administração da Justiça, não revogou o art. 791 da CLT, que permite ao empregado postular em juízo pessoalmente, uma vez que: - o dispositivo da Constituição é genérico; logo, não revoga o da CLT, que é específico (LICC⁴ [sic], art. 2º, §2º); - pode-se interpretar a restrição final do dispositivo constitucional (“nos limites da lei”) como admitindo a dispensabilidade do advogado no processo trabalhista, já que a lei assim dispõe. (...) Constitui benefício para o empregado poder iniciar o processo sem necessidade de recorrer a advogado (por meio de reclamatória verbal), conforme reconhecido no Direito Comparado, não se admitindo regresso nesse campo; - também no *habeas corpus* e no juizado de pequenas causas haveria a obrigação de

⁴ A lei nº 12.376, de 30 de dezembro de 2010, alterou a ementa do Decreto-Lei no 4.657, de 4 de setembro de 1942, deixando de chamar-se Lei de Introdução ao Código Civil e passando a chamar-se Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, ampliando o seu campo de aplicação.

representação por advogado, perdendo eficácia tais meios se o advogado fosse indispensável.

Resta saber, contudo, com o fim deste histórico instituto, se as proposições que o Projeto de Lei oferece serão realmente efetivadas, caso, por exemplo, da Defensoria Pública da União, que deverá representar as parte nas ações trabalhistas.

Portanto, neste trabalho, serão analisados dados da Defensoria Pública da União demonstrando que a atual capacidade técnica e orçamentária deste órgão não é capaz de absorver tal demanda de trabalhadores. Dessa forma, o projeto deveria associar o fim do *jus postulandi* à imposição de efetivação de políticas públicas e aparelhamento da DPU, especialmente com o aumento do orçamento anual do órgão, que, quando comparado a outros órgãos é ínfimo, como será demonstrado no final do capítulo 3.2, a seguir.

3.2 O PAPEL DA ADVOCACIA PRIVADA E OUTRAS FORMAS DE ACESSO À JUSTIÇA

Para a Ordem dos Advogados do Brasil, a única forma de acabar com a dualidade de opiniões sobre o instituto do *jus postulandi* seria por meio de um projeto de lei. Dessa forma, caso o PL nº 33/2013 seja aprovado e sancionado, as partes deverão, na Justiça do Trabalho, estar representadas por advogado, seja público ou privado.

Diante do que se vislumbra com o fim do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, requer se faça uma reflexão do papel do advogado privado nas demandas trabalhistas. Diante da incapacidade da Defensoria Pública da União em defender os pleitos dos empregados na seara trabalhista (assunto que será tratado no capítulo seguinte), a advocacia privada torna-se, mais ainda, essencial na defesa dos direitos dos trabalhadores que ingressam com processos trabalhistas. Mas ainda assim, não são todas as pessoas que podem pagar um advogado privado para pleitear seus direitos.

Nesta justiça especializada, os advogados, por tradição da carreira, não costumam cobrar antecipadamente honorários de seus clientes. Inclui-se, dessa forma, a chamada cláusula *quota litis* no contrato, que depende do sucesso do advogado na demanda. A celebração desses contratos de riscos é autorizada pelo art. 50 do Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB, aprovado pela Resolução nº 02/2015.

Dessa forma, o custo com a demanda, para o empregado, se daria apenas ao final do processo. Portanto, abre-se uma nova possibilidade de, com o fim do *jus postulandi*, os trabalhadores poderem ter acesso à justiça. Os honorários pagos aos advogados devem ser “dignos, compatíveis e equitativos”, garantindo ao trabalhador a efetivação do seu direito de ação, como se verifica no julgado do Tribunal de Ética e Disciplina, da OAB/SP, conforme Acórdão nº 1302:

Ementa: Honorários – Ação Trabalhista – Estabelecimento de 40% dos valores que vierem a ser recebidos a título dos direitos postulados – Locupletamento. Para a livre contratação de honorários, além dos critérios de moderação recomendados pelo artigo 36, do Código de Ética e Disciplina da OAB, deve-se sempre atender às condições pessoais do cliente, de modo a estabelecer honorários dignos, compatíveis e equitativos. Remuneração ultrapassando os limites da moderação não se abriga nos preceitos de ética profissional, podendo-se vislumbrar hipótese de locupletamento. Reajuste do contrato é recomendável, sobretudo se as vantagens auferidas pelo advogado, ao término da demanda são superiores às do cliente.

A realidade mostra que o trabalhador que acessa a Justiça do Trabalho o faz por intermédio de advogado particular. Os números não são claros, pois os tribunais não possuem relatórios a esse respeito. No entanto, ou o empregado contrata advogado privado ou aciona o sindicato de sua categoria para demandar seus direitos em juízo.

Ademais, mesmo que tenha contratado advogado particular, a parte pode ter ainda direito à justiça gratuita, conforme decisão do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2017), desde que comprove renda não superior a dois salários mínimos ou apresente declaração de pobreza. Dessa forma, a advocacia privada cumpre seu papel ao garantir, em parte e sempre nos seus próprios interesses, o acesso à justiça dessa demanda de trabalhadores.

Contudo, esse papel não deve ser assumido apenas pela advocacia privada, sendo, igualmente, uma incumbência do poder público, em especial em demandas de pequenos valores, que são rejeitadas pelos advogados particulares, bem como em locais que não existem advogados particulares e o trabalhador necessite ingressar com medida judicial.

Nesse sentido, surgem algumas alternativas para viabilizar o acesso do jurisdicionado à justiça. Destaque-se, por exemplo, o Núcleo de Estudos e Práticas Jurídicas Trabalhistas (NEJUT), fruto de uma parceria entre o Centro de Ciências Jurídicas (CCJ) da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) e o Ministério Público do Trabalho (MPT), inaugurado em abril de 2016 (PARAÍBA, 2016). A ideia desse núcleo dentro da universidade é propiciar ao demandante trabalhista o acesso ao Poder Judiciário. No caso de aprovação do PL nº 33/2013, são iniciativas como esta que ajudarão a Defensoria Pública da União a dar efetividade a sua obrigação de atender os trabalhadores que busquem na justiça os seus direitos.

A Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional Paraíba, e o Centro de Ciências Jurídicas da UFPB (CCJ), da Universidade Federal da Paraíba, por seu Núcleo de Prática Jurídica, reuniram-se, em agosto de 2016, com o intuito de formar uma futura parceria relacionada à prática jurídica (BRASIL, 2016). O objetivo é atender pessoas hipossuficientes e em situação de vulnerabilidade, permitindo que o cidadão sem recursos financeiros possa efetivar seu direito de ação. Neste mesmo encontro, a OAB/PB discutiu ações junto à Defensoria Pública, dentre as quais a criação de uma futura Comissão da Advocacia *Pro Bono*, também no intuito de atender pessoas carentes.

Outro instrumento importante de acesso à justiça que possui, ou ao menos deveria possuir o trabalhador, são os sindicatos representativos das categorias. Essas entidades detêm a obrigação de representar seus filiados, judicial e extrajudicialmente. Dessa forma, mostram-se como mais uma opção ao trabalhador, especialmente quando órgãos como as defensorias públicas não conseguem representá-los, sobretudo os hipossuficientes.

Na seara trabalhista, os hipossuficientes (aqueles que percebem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal ou que prove que sua situação econômica não lhe permite demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família.) devem ter

assistência judiciária gratuita prestada pelos sindicatos da categoria profissional a que pertencem. Foi o que o legislador decidiu ao aprovar a Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970, que “dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, [...], disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências”.

As normas que disciplinam os sindicatos e a forma de assistência aos seus associados estão contidas tanto na Constituição Federal como na Consolidação das Leis do Trabalho, que, em seu art. 514, “b” impõe aos sindicatos o dever de manter serviços de assistência judiciária aos seus associados. Na própria CLT, ainda, há normas que obrigam a aplicação de valores recebidos como contribuição sindical na assistência jurídica, conforme segue:

Art. 592 - A contribuição sindical, além das despesas vinculadas à sua arrecadação, recolhimento e controle, será aplicada pelos sindicatos, na conformidade dos respectivos estatutos, usando aos seguintes objetivos:

I - Sindicatos de empregadores e de agentes autônomos:

a) assistência técnica e jurídica;

[...]

II - Sindicatos de empregados:

a) assistência jurídica;

[...]

III - Sindicatos de profissionais liberais:

a) assistência jurídica;

[...]

IV - Sindicatos de trabalhadores autônomos:

a) assistência técnica e jurídica;

Verifica-se, desse modo, que o legislador previu a hipótese de os sindicatos prestarem a devida assistência jurídica aos trabalhadores, de modo a terem seu direito de acesso à justiça garantido. Apesar de haver limitação quanto a quem pode ser assistido pelo sindicato, já é uma forma que aliviaria a Defensoria Pública da União, com o fim do *jus postulando*. Por sinal, essa assistência prestada pelos sindicatos deveria ser ampliada a um número maior de pessoas, não apenas aos

que percebem até dois salários mínimos. Poderia ser como é na DPU, que atende pessoas que recebem até três salários mínimos, conforme determinação da sua Resolução nº 85/2014.

Com mais ênfase, determina a Carta Magna a responsabilidade que possuem os sindicatos, conforme se observa a seguir:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (grifo nosso);

O papel dos sindicatos, núcleos de prática jurídica das faculdades, os convênios firmados pela OAB vêm para reforçar as formas de acesso à justiça aos hipossuficientes, ampliando o que a Constituição Federal, garante em seus arts. 5º, LXXIV e 134, que se dá por meio das defensorias públicas. Têm-se, portanto, meios alternativos de buscar a efetividade de direitos de quem não pode arcar com despesas processuais.

Quando o Estado não cumpre seu dever, no caso específico da análise deste trabalho, em não aparelhar a Defensoria Pública da União, conforme determina a Emenda Constitucional nº 80/2014, e possivelmente a aprovação do Projeto de Lei nº 33/2013, cabe à sociedade civil, órgãos públicos, no caso das universidades, sindicatos e à OAB o papel de tentar suprir tais demandas. Ocorre que mesmo com essas iniciativas, tamanho o número de processos na seara trabalhista, ainda não é possível vislumbrar a solução do problema, qual seja, o atendimento a todas as pessoas que busquem o acesso à justiça, quando não tiverem condições financeiras de fazer por conta própria.

4 A DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO SOB A ÓTICA DO PROJETO DE LEI FEDERAL Nº 33/2013

Determina o Projeto de Lei nº 33/2013 (atualmente no Senado), que altera a Consolidação das Leis do Trabalho e extingue o *jus postulandi*, que a parte deverá ser representada em juízo por advogado legalmente habilitado, pelo Ministério Público do Trabalho e pela Defensoria Pública da União. O projeto foi proposto em 2004, na Câmara dos Deputados sob o nº 3392/2004, pela Deputada Federal Clair da Flora Martins, para atender uma antiga demanda dos advogados, principalmente da OAB.

De acordo com o que dispõe o art. 14, da Lei Complementar nº 80/1994, que organiza a Defensoria Pública da União, do Distrito Federal e dos Territórios o seguinte:

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 (grifos nossos).

Depreende-se da legislação que organiza as defensorias públicas pelo país que uma das atuações exigidas por lei é na seara trabalhista. Mas devido à grande demanda de trabalho e ao pouco numerário de defensores, não tem sido possível atender a essa exigência.

Por sua vez, a Emenda Constitucional nº 80/2014, que alterou o Capítulo IV - Das Funções Essenciais à Justiça, do Título IV - Da Organização dos Poderes, e acrescentou um artigo ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, determina a seguinte norma programática:

Art. 2º O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias passa a vigorar acrescido do seguinte art. 98:

Art. 98. O número de defensores públicos na unidade jurisdicional será proporcional à efetiva demanda pelo serviço da Defensoria Pública e à respectiva população (grifo nosso).

§ 1º No prazo de 8 (oito) anos, a União, os Estados e o Distrito Federal deverão contar com defensores públicos em todas as unidades jurisdicionais, observado o disposto no caput deste artigo (grifo nosso).

§ 2º Durante o decurso do prazo previsto no § 1º deste artigo, a lotação dos defensores públicos ocorrerá, prioritariamente, atendendo as regiões com maiores índices de exclusão social e adensamento populacional.

A capacidade atual da Defensoria não consegue dar conta de tamanha demanda, conforme se comprova no tópico 3.2 deste trabalho. Salienta-se ainda, que, para que a DPU consiga realmente atender tais exigências, a Emenda Constitucional nº 80/2014 deve ser efetivamente viabilizada, por meio da instalação de sede da DPU em todas as unidades jurisdicionais em que a Justiça do Trabalho atue.

O legislador, muitas vezes, na ânsia de atender determinadas demandas de grupos específicos, cria determinados diplomas legais sem, contudo, pensar nas consequências de sua criação. Algumas normas precisam, por exemplo, para serem aprovadas, de orçamento previamente existente ou com previsão futura. É o caso, por exemplo, de lei que autoriza a criação de cargos na administração pública. Por outro lado, algumas leis supõem-se não precisar de orçamento. No entanto, nem sempre o resultado prático pretendido pelo legislador tem resulta diretamente no que se espera com a criação da lei. Indiretamente, pessoas e situações jurídicas podem ser afetadas e isto deve ou ao menos deveria ser considerado.

No caso do projeto de lei federal que altera a Consolidação das Leis do Trabalho e extingue o *jus postulandi*, há claramente a necessidade de se aumentar os recursos financeiros da Defensoria Pública da União. Porém não houve essa previsão quando de sua proposta do projeto. Nem mesmo houve a previsão de se ampliar a estrutura física e de pessoal da DPU para atender mais comarcas do que hoje atende. Somente no final de 2014 foi aprovada a Emenda Constitucional nº 80, que obriga a União a interiorizar a DPU. Mas isso não se deu de forma pensada em conjunto com a PL nº 33/2013, fora mero acaso.

Portanto, a Defensoria Pública da União só poderá realizar atendimentos advindos de trabalhadores que antes buscavam suas demandas sozinhos, via *jus postulandi*, se a EC nº 80 for realmente respeitada e ao longo de oito anos criarem-se cargos de defensores públicos nas unidades jurisdicionais do interior do país. Do

contrário, teremos uma norma constitucional sem efetividade, passível de controle de constitucionalidade por omissão e, desse modo, teremos trabalhadores sem acesso à justiça.

4.1 DEMANDAS PROCESSUAIS TRABALHISTAS EM NÚMEROS

A Justiça do Trabalho recebe anualmente milhões de processos. Em tempos de crise econômica os números aumentam consideravelmente. Somente em 2015 (os dados completos em relação ao ano de 2016 ainda não foram divulgados pelo CNJ), as demandas na Justiça do Trabalho, alcançaram o número⁵ de mais de três milhões e meio de processos.

Conforme se verifica no quadro abaixo, as espécies de processos são divididas da seguinte forma, conforme o Relatório Justiça em Números 2016 (ano-base 2015), do Conselho Nacional de Justiça:

Classes mais demandadas na Justiça do Trabalho

1. PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO - Processo de Conhecimento/Procedimento de Conhecimento	2.659.206 (73,99%)
2. PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO - Recursos/Recursos Trabalhistas	666.343 (18,54%)
3. PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO - Recursos/Embargos	97.065 (2,70%)
4. PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO - Outros Procedimentos/Cartas	80.033 (2,23%)
5. PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO - Processo de Execução/Embargos	27.773 (0,77%)
6. PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS - Processo Administrativo	13.039 (0,36%)
7. PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO - Outros Procedimentos/Incidentes	9.115 (0,25%)
8. PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO - Outros Procedimentos/Atos e expedientes	8.910 (0,25%)
9. PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO - Processo Cautelar/Cautelar Inominada	5.973 (0,17%)
10. PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO - Processo de Execução/Execução Fiscal	5.409 (0,15%)
11. PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO - Processo de Execução/Processo de Execução Trabalhista	5.019 (0,14%)
12. PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS - Precatório	3.352 (0,09%)
13. PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS - Consulta	2.924 (0,08%)
14. PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO - Processo Cautelar/Protesto	1.776 (0,05%)
15. PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO - Processo Cautelar/Arresto	1.648 (0,05%)
16. PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS - Requisição de Pequeno Valor	1.057 (0,03%)
17. PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS - Pedido de Providências	1.052 (0,03%)
18. PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO - Processo Cautelar/Exibição	933 (0,03%)
19. PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO - Processo de Conhecimento/Procedimento de Cumprimento de Sentença/Decisão	828 (0,02%)
20. PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS - Correição Parcial ou Reclamação Correicional	469 (0,01%)

Fonte: Conselho Nacional de Justiça.

⁵ A referência a “Processo Cível e do Trabalho”, no quadro do CNJ, quer dizer que, algumas demandas, de natureza processual civil, foram ajuizadas na Justiça do Trabalho, por tratarem-se de demandas de competência desta justiça especializada, mas que possuem natureza processual civil, como, por exemplo, o processo cautelar e as cartas. Isso é possível pela possibilidade de aplicação subsidiária do direito processual comum ao direito processual do trabalho, no caso de omissão deste e compatibilidade de normas, conforme assevera o art. 769, da CLT.

O destaque fica por conta do número de processos de conhecimento, com 2.659.206, subdividido em ações trabalhistas (ritos ordinário, sumaríssimo e sumário), ações de cumprimento etc, seguido por 666.343 recursos, sendo a grande maioria, recursos ordinários. Verifica-se, assim, o grande número de processos espalhados pelas varas do trabalho e nos tribunais do trabalho pelo país. O TST, mesmo com a limitação em buscar sua jurisdição, imposta pela Lei nº 13.015, de 2014, também recebe milhares de processos anualmente.

Tome-se como exemplo comparativo o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (Paraíba), considerado um Tribunal de Pequeno Porte⁶, pelo número de demandas, em que foram 62.267 processos, em 2015, divididos nas mais diversas classes, tendo o processo de conhecimento 50.893 ações. Por outro lado, o TRT da 2ª Região (São Paulo), movimentou, apenas em 2015, 558.560 processos, cuja maioria foi ações de conhecimento, com 450.404 processos, seguido por recursos, com 105.744.

Essas informações, retiradas do Relatório Justiça em Números 2016 (ano-base 2015), do Conselho Nacional de Justiça, demonstram a grande demanda de ações levadas à Justiça do Trabalho. Especialmente em momentos de crise econômica, como a que o país tem passado, essa demanda tende a aumentar, conforme informa o próprio TST, que verificou aumento de 12,3% em 2015 em relação ao ano anterior (REIS; TREVIZAN, 2015).

Portanto, necessária a análise, diante do fim do *jus postulandi*, por seu desuso diante da especialização das causas trabalhistas ou pela possível aprovação da PL nº 33/2013, se a DPU terá capacidade de atender a todos que necessitam de seu corpo técnico. Dessa forma, passa-se a analisar, adiante, os números da Defensoria e se este órgão terá capacidade de prestar atendimento digno aos empregados nas causas trabalhistas.

No capítulo seguinte deste trabalho, comparam-se os números de demandas trabalhistas e os números de atendimentos feitos pela Defensoria Pública da União.

⁶ “Para a classificação por porte dos Tribunais Regionais do Trabalho, são consideradas as despesas totais, os processos que tramitaram no período (baixados + pendentes), o número de magistrados e o número de servidores e de trabalhadores auxiliares. A consolidação dessas informações forma um escore único, por tribunal, a partir do qual se procede ao agrupamento em três categorias segundo o respectivo porte, quais sejam: tribunais de grande, médio ou pequeno porte” (Relatório Justiça em Números 2016 – CNJ).

Dessa análise resultará a constatação de que o órgão, nas condições atuais, é incapaz de dar conta ao menos de parte, do imenso número de processos da Justiça do Trabalho. Assim, o projeto de lei que obriga a DPU a atender os trabalhadores na seara trabalhista não passa de uma falácia, ao menos enquanto não propiciar os meios adequados, especialmente orçamento suficiente para que o órgão se aparelhe tanto em pessoal, como em estrutura física.

4.2 ESTRUTURA DA DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO

Neste trabalho, um dos temas mais importantes tratados é a atual estrutura da Defensoria Pública da União, principalmente em relação ao número de defensores do seu quadro efetivo. Com base na análise dos dados, verificar-se-á se o órgão terá ou não condições técnicas de atender a demanda de pessoas hipossuficientes que procurará seus serviços, no caso de aprovação da PL nº 33/2013 e o fim do *jus postulandi*.

Dessa forma, apresenta-se abaixo o quadro com quantitativo de Defensores Públicos da Defensoria Pública da União, referente ao mês de fevereiro de 2017 (BRASIL, 2017):

ANEXO I - QUANTITATIVO FÍSICO DE PESSOAL
TABELA 2 - MEMBROS DOS PODERES LEGISLATIVO E JUDICIÁRIO - DPU - MPU

PODER/ÓRGÃO/UNIDADE: DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO
VIGÊNCIA: FEVEREIRO/2017

DADOS DO CARGO	ATIVO			INATIVOS			BENEFICIÁRIO DE PENSÃO
	OCUPADOS	VAGOS	TOTAL	APOSENTADO	INSTITUIDOR DE PENSÃO	TOTAL	
DEFENSOR PÚBLICO DA UNIÃO	615	13	628	36	24	664	29
TOTAL GERAL	615	13	628	36	24	664	29

Fonte: Defensoria Pública da União

Da análise desses números e comparando-os aos números de processos que a Justiça do Trabalho recebe todos os anos, fica evidente que a DPU dispõe de

quadro de defensores muito reduzido, incapaz de dar conta da enorme demanda judicial trabalhista que surgirá com o fim do *jus postulandi*. A questão que se coloca é a seguinte: é cediço que o instituto do *jus postulandi* está em desuso, contudo, o Projeto de Lei nº 33/2013 obriga a DPU a representar os trabalhadores na Justiça do Trabalho. Diante disso, a análise deverá recair sobre a capacidade atual da Defensoria Pública da União e o que será necessário para atender tais demandas.

Antes, porém, dessa verificação, é preciso saber efetivamente quem são os possíveis empregados que a Defensoria Pública da União poderia atender. É o que se depreende a seguir, de acordo com a Resolução nº 85, de 11 de fevereiro de 2014, traz, *in verbis*:

O CONSELHO SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO, no uso da atribuição que lhe é conferida pelo inciso I do artigo 10 da Lei Complementar n. 80, de 12 de janeiro de 1994;

Considerando a exigência republicana de tratar a todos de maneira uniforme;

Considerando que a **assistência jurídica integral e gratuita é serviço público destinado aos necessitados** (grifo nosso), resolve:

Disposições gerais

Art. 1º **Presume-se economicamente necessitada a pessoa natural que integre núcleo familiar, cuja renda mensal bruta não ultrapasse o valor total de 3 (três) salários mínimos** (grifo nosso).

§ 1º **Adotar-se-á a renda mensal bruta de 4 (quatro) salários mínimos, quando a pessoa natural integrar núcleo familiar que conte com 6 (seis) ou mais integrantes** (grifo nosso).

A Resolução da Defensoria Pública da União faz uma primeira delimitação de quem são as pessoas que podem demandar seus serviços. Isso se faz necessário, pois, com o quadro de defensores atual seria impossível atender todas as pessoas que a procuram. Ademais, com esse pequeno aparato de pessoal, mesmo com essa limitação baseada na renda mensal, ainda assim a DPU tem dificuldades em atender a todos com a devida qualidade e celeridade.

Entre janeiro e dezembro de 2016, a DPU realizou, em seus 71 órgãos de atuação em todo o país, 1.611.252 atendimentos, conforme dados da Assessoria de Planejamento, Estratégia e Modernização da Gestão – ASPLAN (DPU, 2016).

Dividindo-se o número de processos no ano-base 2016 pelo número de defensores públicos em atividade (628), obtém o número aproximado de 2.565 processos por defensor ao ano. Isto evidencia a incapacidade de a Defensoria Pública da União dar conta dessa atual demanda e, muito menos, continuando dessa forma, de conseguir acolher todas as possíveis demandas trabalhistas de trabalhadores com até três salários mínimos de renda mensal.

Na Paraíba, por exemplo, existem apenas duas comarcas atendidas pela Defensoria Pública da União, João Pessoa e Campina Grande. Na capital do estado existem oito defensores públicos, enquanto que em Campina Grande existem apenas três. Em 2016, de janeiro a outubro, a demanda processual em João Pessoa foi de 12.332 atendimentos, enquanto que em Campina Grande foi de 8.505 atendimentos, de acordo com o Sistema de Informações Simultâneas da Defensoria Pública da União (SIS-DPU), divulgado pela Assessoria de Planejamento, Estratégia e Modernização da Gestão – ASPLAN, da DPU (Exercício de 2016). Importante ressaltar que a Justiça do Trabalho tem sede em quatorze cidades do interior da Paraíba, não sendo possível aceitar a existência da DPU apenas em duas cidades.

De acordo com o MAPA DPU 2015, já houve uma tentativa de atuação da DPU na seara trabalhista, *in verbis*:

A atuação da DPU nas causas trabalhistas é prevista constitucionalmente e tem apoio do Judiciário, mas ainda depende de maior estrutura do órgão para ampliar o atendimento.

Desde novembro de 2010, um projeto piloto, na DPU do Distrito Federal, criou quatro escritórios trabalhistas para atender as demandas da população carente.

Em 2011, a Defensoria Pública da União assinou um termo de cooperação com o Tribunal Regional do Trabalho do Distrito Federal – TRT 10ª Região – para harmonizar o trabalho da DPU com o Judiciário.

Contudo, iniciativas como esta não obtiveram sucesso, pois o aparelhamento de pessoal da Defensoria Pública da União não era e ainda não é suficiente para absorver a grande demanda de trabalhadores que buscam acionar a Justiça do Trabalho. Quando considerados então períodos de crise econômica, em que o número de demissões aumentam, o Estado não consegue mesmo atender o

cidadão. Ademais, o orçamento da DPU sempre foi reduzido, impossibilitando a contratação de novos servidores, o que também impede o órgão de atender ao público de trabalhadores que poderiam fazer uso de seus serviços e que assim lhe imporá a lei, caso o PL 33/2013 seja realmente aprovado.

De acordo com a Assessoria de Planejamento, Estratégia e Modernização da Gestão da Defensoria Pública da União, na área trabalhista, até 2015 (última amostra de dados), a atuação do órgão se restringiu ao que segue:

A atuação da DPU nas causas trabalhistas é prevista constitucionalmente e tem apoio do Judiciário, mas ainda depende de maior estrutura do órgão para ampliar o atendimento. Desde novembro de 2010, um projeto piloto, na DPU do Distrito Federal, criou quatro escritórios trabalhistas para atender as demandas da população carente.

Em 2011, a Defensoria Pública da União assinou um termo de cooperação com o Tribunal Regional do Trabalho do Distrito Federal – TRT 10ª Região – para harmonizar o trabalho da DPU com o Judiciário.

O quadro a seguir mostra os atendimentos aos assistidos, por tipo de pretensão, da Defensoria Pública da União, entre janeiro de 2011 até novembro de 2015. Vê-se que o órgão não atende demandas trabalhistas.

Atendimento aos assistidos, por tipo de pretensão – janeiro/2011 a novembro/2015

Pretensão	Total de Atendimentos
Administrativo	19.734
Assistência social	25.866
Curadoria especial	19.625
Danos	73.511
Defesa	402.817
Dívida	27.827
Fundo de garantia	25.537
Outros	29.102
Previdenciário	287.397
Saúde	62.598
Total	974.014

Esses 974.014 atendimentos por pretensão se desdobram em outra análise, que é o número de atendimentos totais da Defensoria, que considera o seguinte:

A quantidade de atendimentos aos assistidos é apurada considerando os atendimentos realizados em todos os órgãos de atuação da DPU e as seguintes variáveis:

- a) Primeiro atendimento do assistido;
- b) Atendimento de retorno do assistido e em centros de detenção;
- c) Número de audiências e sustentações orais;
- d) Pareceres de arquivamento por inviabilidade jurídica;
- e) Comunicações e ofícios expedidos nos processos de assistência jurídica – PAJ;
- f) Petições e manifestações judiciais e extrajudiciais; e
- g) Atuação em regime de plantão.

Dessa forma, a realidade mostra que a Defensoria Pública da União, entre janeiro de 2011 e dezembro de 2015 (dados mais recentes conforme MAPA DPU 2015), realizou mais de sete milhões de atendimentos, 7.207.377, para ser preciso. Isso se deve à forma de contagem desses atendimentos, conforme explicitado nos critérios acima, como se verifica a seguir:

Atendimento aos assistidos – 2011-2015	
Período	Total de Atendimentos Realizados
Dez/2015	1.588.393
Dez/2014	1.662.257
Dez/2013	1.473.176
Dez/2012	1.207.259
Dez/2011	1.275.771

Fonte: DPU/ASPLAN

Complementando as informações, em 2016, o órgão realizou, de janeiro a dezembro, 1.611.252 atendimentos, o que explicita a crescente procura pelos serviços prestados. Diante desses dados, caso parte dos 3.251.153 processos trabalhistas de 2015 fossem de pessoas que buscassem a DPU, o órgão entraria em colapso, pois de 2011 a 2015 foram mais de sete milhões de atendimentos, que já representam um número exacerbado diante do reduzido quadro de defensores hoje existentes.

A forma que a Defensoria Pública da União deve adotar para solucionar a questão é por meio da interiorização do órgão, conforme determina a Emenda Constitucional nº 80, de 2014. Isso já ocorreu com a Justiça Federal, por exemplo, que teve seu plano aprovado pela Lei nº 12.011, de agosto de 2009, com a criação de duzentas e trinta Varas Federais, destinadas, precipuamente, à interiorização da Justiça Federal de primeiro grau e à implantação dos Juizados Especiais Federais no país.

A própria Justiça do Trabalho tem criado Varas do Trabalho pelo interior do país. No Estado da Paraíba, por exemplo, existem Varas do Trabalho em quatorze cidades. Dessa forma, não é possível que a Defensoria Pública da União tenha sede e abrangência apenas nas cidades de João Pessoa e Campina Grande, na Paraíba. O crescimento do número de cidades abrangidas pela jurisdição trabalhista deve ser acompanhado interiorização da DPU.

Em setembro de 2014, a Defensoria Pública da União, por meio da Portaria nº 401, instituiu o Grupo de Estudo destinado a discutir, analisar e sugerir modificações ao Plano de Interiorização da Defensoria Pública da União, que fora criado em 2008, pela Portaria nº 482/2008 (Plano de Interiorização). No entanto, o aumento de unidades da DPU não tem acompanhado o crescimento de Varas do Trabalho e Varas Federais.

A morosidade em criar unidades pelo interior do país capaz de atender a crescente demanda processual justifica-se, essencialmente, por questões orçamentárias. Ainda que o Ministério Público Federal tenha proposto diversas ações civis públicas (processo: 0000264-73.2008.4.02.5002, Juízo da 1ª Vara Federal da Subseção Judiciária de Cachoeiro de Itapemirim/ES; processo: 0001520-13.2013.403.6113, 1ª vara Federal de Franca/SP), os processos acabam se

extinguindo nos tribunais, com a alegação de que as unidades só podem ser criadas com previsão orçamentária, conforme já decidiu o TRF1 (BRASIL, 2016), a pedido da própria DPU, que afirma que a instituição “não dispõe de aporte orçamentário que lhe permita acompanhar a capacidade de ampliação dos demais atores no cenário de Justiça”.

Somente por meio da efetivação de políticas públicas, com caráter de norma programática, justamente as trazidas pela Emenda Constitucional nº 80, de 2014, que obriga a União, os Estados e o Distrito Federal a ter defensores públicos em todas as unidades jurisdicionais, poderá propiciar à Defensoria Pública da União o pleno e satisfatório atendimento de suas demandas. Isso porque lhe impõe o Projeto de Lei nº 33/2013, caso aprovado pelo Congresso Nacional e sancionado pelo Presidente da República. Ademais, como o *jus postulandi* já não é praticamente usado, faz-se urgente que a DPU possua numerário técnico para atender tal demanda.

As defensorias públicas no Brasil têm o papel fundamental de garantir o direito constitucional de acesso à justiça a pessoas necessitadas, conforme determina o art. 5º, inciso LXXIV, da Constituição Federal de 1988, que obriga o Estado a prestar assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos financeiros. Ademais, em seu artigo 134, a Carta Magna determina que as defensorias públicas atendam, de forma integral e gratuita, aos necessitados.

A Defensoria Pública da União somente poderá atender as demandas trabalhistas no caso de aprovado o Projeto de Lei nº 33/2013 se o orçamento destinado ao órgão aumentar significativamente. Em 2016, o orçamento do órgão foi de R\$ 513.999.254 (BRASIL, 2016). Esse valor é ínfimo, quando comparado, por exemplo, com os R\$ 5.496.649.624 da Câmara dos Deputados ou os R\$ 5.757.034.949 do Ministério Público da União. Mais evidente a deficiência da distribuição do orçamento da União à DPU quando se verifica que, no mesmo ano de 2016, o orçamento da Defensoria Pública do Rio de Janeiro foi de R\$ 649.710.221 (RIO DE JANEIRO, 2016).

Ademais, impõe-se a obrigação de a Emenda Constitucional nº 80/2014 ser respeitada e ter efetiva aplicabilidade, caso contrário, nada mudará e o fim do *jus*

postulandi poderá significar o fim do acesso à justiça a muitos trabalhadores cuja renda não lhes permite pagar um advogado particular. Cabe, portanto, ao poder público a efetivação dessas medidas.

4.2.1 Resultado do cruzamento de dados entre a Defensoria Pública da União e a Justiça do Trabalho

De certa forma, nos capítulos anteriores já foi demonstrada a incapacidade de a Defensoria Pública da União conseguir atender a todos os trabalhadores que buscam a Justiça do Trabalho. No caso de aprovação do Projeto de Lei nº 33, de 2013, a DPU terá a incumbência de atender pessoas hipossuficientes que procuram seus direitos no âmbito do direito do trabalho.

De acordo com os dados disponíveis, pode-se ter ideia da dificuldade de a Defensoria Pública da União em atender às pessoas em demandas trabalhistas, no caso de aprovação do projeto de lei. Isso porque em 2016 a defensoria, de janeiro a dezembro, realizou 1.611.252 atendimentos. Como informa a Assessoria de Planejamento, Estratégia e Modernização da Gestão da DPU, em dezembro de 2016, o órgão dispunha de apenas 613 defensores públicos, espalhados pelos 71 órgãos de atuação no país.

Dessa forma, observa-se o excesso de processos quando se toma por base o número de defensores. Pensando-se adiante, caso a Defensoria Pública da União realmente absorva parte da demanda de pessoas que buscam a Justiça do Trabalho, provavelmente o número de processos mais que dobrará, sem, contudo, ampliar-se o quadro de defensores do órgão.

Importante ressaltar que, apesar de não terem sido encontrados dados com confiabilidade sobre o número de trabalhadores que demandam via *jus postulandi*, o Projeto de Lei nº 33/2013 dá margem para que qualquer trabalhador busque a Defensoria para pleitear seus direitos, limitando-se esse acesso, apenas por questões de renda, ou seja, até três salários mínimos.

Portanto, da forma que a Defensoria Pública da União existe hoje, com número reduzido de defensores e com grande demanda de serviço, não há possibilidade de defender os trabalhadores em demandas trabalhistas. Ademais, enquanto não for cumprido integralmente o que determina a Emenda Constitucional nº 80, de 2014, que exige a presença de defensores públicos em todas as unidades jurisdicionais do país, não poderá se vislumbrar a DPU como órgão a frente da defesa do direito dos trabalhadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O *jus postulandi*, como possibilidade de o trabalhador ter acesso à justiça diretamente, sem assistência de advogado, decorre do princípio da proteção. Tal princípio oferece aos trabalhadores, considerados hipossuficientes nas relações laborais, meios de se resguardar e ver assegurados seus direitos.

O reconhecimento de que o Estado deve prestar assistência jurídica, integral e gratuita, aos que comprovarem insuficiência de recursos advém da própria Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso LXXIV. Todos os Estados democráticos de direito procuram resguardar seus cidadãos, oferecendo-lhes condições de vida digna, e prestando-lhes toda a assistência necessária.

O projeto de lei nº 33/2013, visando o fim do *jus postulandi* e exigindo que a Defensoria Pública da União preste assistência jurídica aos trabalhadores carentes não previu a instrumentalização do órgão para atender a nova demanda que surgirá. Dessa forma, impõe-se oferecer à DPU as condições materiais e orçamentárias para que cumpra seu papel com eficiência.

O instituto jurídico do *jus postulandi*, na justiça do trabalho já não é tão utilizado como na época em que fora criado. Isso se deve ao fato de que as causas trabalhistas atuais tornaram-se bastante complexas, fruto, muitas vezes, nas novas relações de trabalho e da própria evolução da sociedade. Apesar disso, ainda é um instrumento legal em vigor e alguns trabalhadores utilizam-no.

Neste sentido, este trabalho analisou o histórico do instituto e o princípio da proteção, além da capacidade de a Defensoria Pública da União em absorver a demanda que surgirá com a aprovação do Projeto de Lei nº 33/2013. Disso concluiu-se que o aparato atual da DPU é ineficiente para demandar, na Justiça do Trabalho, as causas advindas com o fim do *jus postulandi*.

Assim, nasce a necessidade de se procurarem formas de garantir o acesso à justiça por parte dos trabalhadores de baixa renda. Desse modo, são de suma importância os núcleos de prática jurídica das faculdades de direito, a advocacia *pro bono*, existente apenas em algumas seccionais da OAB, constituindo comissões.

Mas, sobretudo, os sindicatos das categorias profissionais têm fundamental participação neste contexto, em que a própria lei lhes exige a prestação de assistência jurídica aos trabalhadores hipossuficientes.

Ainda que a Emenda Constitucional nº 80/2014 obrigue a presença de defensores públicos em todas as unidades jurisdicionais, a realidade da Defensoria Pública da União não permite a absorção de trabalhadores em demandas trabalhistas. A principal limitação que a DPU tem hoje é relativa a questões orçamentárias, dificultando a interiorização do órgão.

Os números vistos neste trabalho comprovam que a DPU já trabalha no limite possível de garantir o mínimo de qualidade no atendimento às pessoas pobres. A limitação à renda de três salários mínimos para poder ser atendido no órgão ainda deixa de fora milhares de pessoas que também não podem arcar com custos de um processo judicial.

São apenas seiscentos e quinze defensores públicos da União em atividade espalhados pelo país, conforme dados de fevereiro de 2017. Estados como a Paraíba possuem unidades jurisdicionais da Defensoria Pública da União em apenas duas cidades. Ocorre que, por exemplo, são quatorze cidades com varas do trabalho em todo estado. Dessa forma, fica clara a desproporção entre o que existe e o que deveria existir em termos de quantitativo de pessoal capaz de garantir o acesso à justiça das pessoas das camadas mais necessitadas da população.

O número de atendimento anual da Defensoria Pública da União também é muito alto. São mais de um milhão e meio de atendimento anualmente. Considerando-se o baixo número de defensores, verifica-se a sobrecarga que existe no órgão. Por sua vez, a Justiça do Trabalho também recebe milhões de processos anualmente. Somente em 2015 foram mais de três milhões.

Dessa forma, o poder público, no caso específico deste trabalho, a União, obriga-se a direcionar recursos para que a Defensoria Pública possa cumprir seu papel constitucional. Caso contrário, em sendo aprovada a lei que obriga a DPU a representar a parte nas demandas trabalhistas, o caos estará instalado.

Impõe-se, portanto, a construção de políticas públicas voltadas a garantir o acesso das pessoas à justiça, de forma a assegurar seus direitos. Uma delas

deveria ser um projeto de interiorização da Defensoria Pública da União, conforme determina a Emenda Constitucional nº 80/2014, com a instalação do órgão em todas as unidades jurisdicionais, em todos os estados da federação.

REFERÊNCIAS

BOMFIM, Benedito Calheiros. **O fim do *jus postulandi* na justiça do trabalho**. In: Justiça do Trabalho: doutrina, jurisprudência, legislação, sentenças e tabelas. Porto Alegre, v.26, n.306, p.13-16, jun. 2009.

BRASIL. **Código de Ética e Disciplina da OAB**. Resolução nº 02/2015. Conselho Federal da ordem dos Advogados do Brasil. Brasília, DF. 2015.

_____. Defensoria Pública da União. **Assistência jurídica integral e gratuita no Brasil**: um panorama da atuação da Defensoria Pública da União / Defensoria Pública da União. Assessoria de Planejamento, Estratégia e Modernização da Gestão. – 2ª edição – Brasília: DPU, 2015.

_____. Defensoria Pública da União. **Transparência**. Disponível em: <<http://www.dpu.def.br/transparencia/gestao-de-pessoas>>. Acesso em: 22 fev. 2017.

_____. Defensoria Pública da União. **Notícias**. Disponível em: <<http://www.dpu.def.br/noticias-defensoria-publica-da-uniao/32160-trf1-suspende-liminares-para-dpu-instalar-unidades-sem-previsao-orcamentaria>>. Acesso em: 12 fev. 2017.

_____. **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. Brasília, DF, 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp80.htm>. Acesso em: 10 jan. 2017.

_____. Ministério da Justiça. **III Diagnóstico Defensoria Pública no Brasil**. 2ª Ed. Revisada. Ministério da Justiça. 2009.

_____. Ministério do Planejamento. **Orçamentos da União. Exercício financeiro 2016**. Disponível em: <http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/sof/orcamentos-anuais/2016/volume_i.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2017.

_____. Ordem dos Advogados do Brasil. **Seccional Paraíba**. Disponível em: <<http://portal.oabpb.org.br/exibe-noticia.php?codigo=399>>. Acesso em: 09 abr. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Notícias**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/comissao-do-senado-aprova-projeto-que-exige-presenca-de-advogado-na-jt>. Acesso em: 12 mar. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Notícias**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/contratacao-de-advogado-particular-nao-impede-concessao-de-justica-gratuita>. Acesso em: 04 mar. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9.^a ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2016 - Infográficos: ano-base 2015**/ Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2016.

Engels, Friederich; Marx, Karl. **Manifesto Comunista**. Ed. Ridendo Castigat Mores. Edição eletrônica. 1999.

GODEGHESI, Luis Henrique Simão. **A ampliação da competência da justiça do trabalho e seus impactos no *ius postulandi***. Dissertação. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2009.

GOMES, Orlando; Gottschalk, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

LINHARES, Aryanna; SARAIVA, Renato; TONASSI, Rafael. **Consolidação das leis do trabalho**. 17. ed. rev e atual – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros**. 32. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. **Manual de direito e processo do trabalho**. 19. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MENEGATTI, Christiano Augusto. **O *jus postulandi* e o direito fundamental de acesso à justiça**. Dissertação. Faculdade de Direito de Vitória. Vitória, 2009.

MIESSA, Élisson. **Processo do Trabalho**. 4 ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

MIGALHAS. ISSN 1983-392X. **Notícias**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI146070,21048OABSP+elogia+aprovacao+de+PL+que+acaba+com+o+jus+postulandi+na+JT>>. Acesso em: 08 abr. 2017.

MORAIS, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 15. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PARAÍBA. Universidade Estadual da Paraíba. **Notícias**. Disponível em: <<http://www.uepb.edu.br/centro-de-ciencias-juridicas-da-uepb-ganha-nucleo-de-estudos-e-praticas-juridicas-trabalhistas/>>. Acesso em: 09 abr. 2017.

REIS, Thiago; TREVIZAN, Karina. **Com desemprego alto, processos da Justiça do Trabalho disparam em 2015**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2016/02/com-desemprego-alto-processos-da-justica-do-trabalho-disparam-em-2015.html>>. Acesso em: 06 jan. 2017.

RIO DE JANEIRO. Assembleia Legislativa. **Lei Orçamentária Anual – 2016**. Volume 1. Disponível em: <[http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/scpro1519.nsf/18c1dd68f96be3e7832566ec0018d833/8c5b58139a7391f583257ecf0078e26b/\\$FILE/PLOA%202016%20volume%201.pdf](http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/scpro1519.nsf/18c1dd68f96be3e7832566ec0018d833/8c5b58139a7391f583257ecf0078e26b/$FILE/PLOA%202016%20volume%201.pdf)>. Acesso em: 09 abr. 2017.

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. Ed. São Paulo: Método, 2009.

SCHIAVI, Mauro. **Processo do trabalho**, v. 16 / Mauro Schiavi. – 2. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.