



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



ATA DE APRESENTAÇÃO DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO DE DIREITO

Aos vinte e sete dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, às quatorze horas e trinta minutos, realizou-se virtualmente através da plataforma Google Meet, ID da reunião: <https://meet.google.com/fud-uxip-fhq>, a sessão pública da Banca Examinadora de Defesa de TCC, para conclusão do Curso de Direito, intitulado “ Contexto Histórico do Jus Postulandi no Brasil e suas Peculiaridades na Justiça do Trabalho”, apresentada pelo(a) acadêmico(a) Thayná Almeida Pereira dos Santos, para obtenção do título de Bacharel em Direito. A Banca Examinadora procedeu à arguição pública do(a) candidato(a), estando o(a) acadêmico(a):

APROVADO(A) APROVADO(A) COM RESSALVAS
 REPROVADO(A)

Proclamado o resultado pelo presidente da Banca Examinadora, foram encerrados os trabalhos, dos quais, para constar, foi conferida e assinada a presente Ata pelos membros da Banca Examinadora e pelo(a) acadêmico(a).

Tchoya Gardenal Fina do Nascimento
(Presidente)

Gabriel Loureiro
(Membro)

Maria Angélica Biroli Ferreira da Silva
(Membro)

Thayná Almeida Pereira dos Santos
(Acadêmico(a))

Documento assinado eletronicamente por **Tchoya**

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Gardenal Fina do Nascimento, Professora do Magistério Superior, em 27/05/2026, às 15:48, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **THAYNÁ ALMEIDA PEREIRA DOS SANTOS, Usuário Externo**, em 01/06/2026, às 10:28, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Gabriel Loureiro Melo Ijano, Usuário Externo**, em 01/06/2026, às 14:42, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Maria Angelica Biroli Ferreira da Silva, Professora do Magistério Superior**, em 01/06/2026, às 15:03, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **6415214** e o código CRC **9CB5A709**.

FACULDADE DE DIREITO

Av Costa e Silva, s/nº - Cidade Universitária

Fone: (67) 3345-7145 / 3345-7251

CEP 79070-900 - Campo Grande - MS

Referência: Processo nº 23104.013179/2026-40

SEI nº 6415214

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
FACULDADE DE DIREITO - FADIR**

THAYNÁ ALMEIDA PEREIRA DOS SANTOS

**CONTEXTO HISTÓRICO DO *JUS POSTULANDI* NO BRASIL E SUAS
PECULIARIDADES COM O PROCESSO DIGITAL NA JUSTIÇA DO
TRABALHO**

Campo Grande, MS
2026

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
FACULDADE DE DIREITO - FADIR**

THAYNÁ ALMEIDA PEREIRA DOS SANTOS

**CONTEXTO HISTÓRICO DO *JUS POSTULANDI* NO BRASIL E SUAS
PECULIARIDADES COM O PROCESSO DIGITAL NA JUSTIÇA DO
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Prof. Dra. Tchoya Gardenal Fina do Nascimento.

Campo Grande, MS
2026

DEDICATÓRIA

GOSTARIA DE DEDICAR ESTE TRABALHO ÀQUELES QUE ME MOTIVARAM E ME APOIARAM A CORRER ATRÁS DOS MEUS SONHOS E DAQUILO QUE ACHO CORRETO.

AGRADECIMENTOS

GOSTARIA DE AGRADECER AOS MEUS PAIS, QUE ME DERAM SUPORTE E OPORTUNIDADES PARA QUE EU PERCORRESSE O CAMINHO QUE ESCOLHI.

AOS MEUS PROFESSORES DO ENSINO INFANTIL, FUNDAMENTAL, MÉDIO E SUPERIOR, BEM COMO DEMAIS EDUCADORES, PELO INCENTIVO E DESAFIOS CONSTANTES QUE VISAVAM SEMPRE BUSCAR O MELHOR EM MIM.

AOS MEUS AMIGOS E FAMILIARES PELA DISPOSIÇÃO EM AJUDAR E INTERESSE EM CONTRIBUIR COM O QUE PUDERAM.

E A PESSOA QUE CONHECI NO MEIO DESTA JORNADA E ME APOIOU E MOTIVOU NOS MOMENTOS EM QUE PRECISEI.

O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei." (Art. 133, Constituição Federal de 1988).

RESUMO NA LÍNGUA VERNÁCULA

O presente trabalho busca analisar o contexto histórico e aplicação do instituto do jus postulandi nos processos brasileiros, com foco em específico nos Processos de cunho trabalhista. A pesquisa investiga as nuances do acesso à justiça no Brasil, partindo de seu contexto histórico antigo até a área contemporânea com a aplicação da Consolidação das Leis Trabalhistas, que trouxe em seu artigo 791, o respaldo jurídico para a aplicação do jus postulandi na esfera trabalhista, além de buscar compreender as dificuldades que o acesso jurisdicional sem o apoio técnico de um advogado, bem como as adversidades surgidas a partir da implementação do processo digital no judiciário brasileiro. O objetivo é buscar entender as motivações do uso do instituto pelo jurisdicionado leigo, entender seu funcionamento, bem como explorar as consequências que o uso do jus postulandi pode trazer para a parte desamparada.

Palavras-chave: Jus Postulandi. Processo Trabalhista. Processo Digital.

ABSTRACT

This work aims to analyze the historical context and application of the jus postulandi institute in Brazilian lawsuits, with a particular focus on labor lawsuits. The research investigates the nuances of access to justice in Brazil, starting from its ancient historical context to the contemporary area with the application of the Consolidation of Labor Laws, which brought in its article 791, the legal support for the application of jus potulandi in the labor sphere, in addition to seeking to understand the difficulties that judicial access without the technical support of a lawyer, as well as the adversities arising from the implementation of the digital process in the Brazilian judiciary. The objective is to seek to understand the motivations for the use of the institute by the lay jurisdiction, understand its functioning, and explore the consequences that the use of jus postulandi can bring to the helpless party.

Keywords: Jus Postulandi. Labor Lawsuit. Digital Lawsuit.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 - Aba de atermação online do TRT 24..... | 22 |
| Figura 2 - Cartilha sobre Jus Postulandi do TJMG..... | 30 |
| Figura 3 - Gráfico Jus Postulandi TRT 24..... | 32 |
| Figura 4 - Aba de atermação do TRT 24..... | 37 |
| Figura 5 - Gráfico sobre relação entre escolaridade e crimes digitais..... | 38 |

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| INTRODUÇÃO | 09 |
| 1 CONTEXTO HISTÓRICO | 12 |
| 2 FUNCIONAMENTO DO JUS POSTULANDI | 18 |
| 2.1 PRINCÍPIOS E NORMAS QUE REGEM O FUNCIONAMENTO DO JUS POSTULANDI..... | 18 |
| 2.2 COMO O JUS POSTULANDI É USADO NA JUSTIÇA DO TRABALHO..... | 20 |
| 3 PECULIARIDADES NO USO DO JUS POSTULANDI EM MEIO A IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO DIGITAL | 26 |
| 3.1 PONTOS CONTROVERSOS NO USO DO JUS POSTULANDI..... | 26 |
| 3.2 PONTOS CONTROVERSOS QUE SURGIRAM APÓS A IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO DIGITAL NO USO DO JUS POSTULANDI..... | 33 |
| CONCLUSÃO | 39 |
| REFERÊNCIAS FINAIS | 42 |

INTRODUÇÃO

A compreensão de que o direito se modifica ao decorrer da modificação da sociedade é o ponto de partida necessário para se analisar a eficácia dos institutos e das normas vigentes em um país. Ao início da vida em sociedade surge também a necessidade do direito para resolver conflitos e estabelecer regras de convivência de uns com os outros.

A presente pesquisa busca analisar o contexto histórico e a aplicação do instituto do *jus postulandi* nos processos trabalhistas brasileiros, investigando as motivações, limitações e consequências práticas frente à implementação do processo digital do Poder Judiciário. Buscando compreender de que forma o acesso à justiça é impactado pela utilização do *jus postulandi*.

A problemática central da pesquisa consiste em verificar se o *jus postulandi* permanece como mecanismo eficaz de garantia ao acesso integral à justiça na esfera trabalhista diante das exigências impostas pelo processo digital e tem como justificativa a relevância jurídica e social do tema, considerando que o instituto continua sendo amplamente utilizado por trabalhadores que buscam acesso simplificado ao Judiciário. Contudo, as dificuldades técnicas enfrentadas pelos jurisdicionados leigos podem resultar na não apreciação adequada de direitos trabalhistas, comprometendo a efetividade da tutela jurisdicional.

Como objetivo tem-se investigar as motivações sociais para a utilização do *jus postulandi* na esfera trabalhista, analisar as dificuldades enfrentadas pelo trabalhador leigo diante da ausência de conhecimento técnico jurídico e examinar os mecanismos de acesso à postulação de demandas trabalhistas por meio do *jus postulandi* no contexto do processo digital.

Para o desenvolvimento da pesquisa, será adotada a metodologia dialética, mediante abordagem qualitativa e exploratória. A coleta de dados ocorrerá por meio de revisão bibliográfica e análise documental de legislações, súmulas e artigos científicos.

A Justiça do Trabalho surgiu da necessidade de se equilibrar a relação entre as partes de um contrato de trabalho sendo elas o trabalhador e o seu empregador, principalmente após o período de revolução industrial ao qual ao trazer o capitalismo como forma principal de produção, este alterou a dinâmica econômica e gerou cada vez mais oportunidades de emprego e trabalho a população. Entretanto, pela falta de regulamentação estes eram submetidos às jornadas exaustivas e condições de vidas precárias, empregando, crianças e adultos em trabalhos perigosos e sem materiais ou garantias adequadas de segurança.

A Constituição de 1934 foi um marco ao trazer matérias de cunho trabalhistas prevendo salário mínimo jornada de trabalho limitada e repouso semanal, Entretanto foi com a promulgação da consolidação das leis do trabalho em 1943 que o instituto do jus postulandi foi formalmente adicionado ao direito do trabalho, apreciando em seu art. 791 a possibilidade tanto de empregados quanto imperadores de reclamar pessoalmente perante suas demandas na esfera trabalhista.

Dentro desta esfera o instituto do jus postulandi surgiu como uma maneira de permitir que ambas as partes litigantes de um processo trabalhista tivessem a capacidade postulatória, comumente exclusiva do advogado, em causa própria. Dessa forma, mesmo sem a presença de um profissional da área jurídica, tanto empregado como empregador poderiam resolver de maneira litigiosa suas demandas. Removendo a necessidade de um intermediário CLT buscou garantir que a falta de recursos financeiros não fosse um impeditivo para que as partes buscassem ss seus devidos direitos, principalmente quanto ao trabalhador que comumente, na popularmente conhecida como justiça dos desempregados, costuma buscar suas verbas rescisórias horas extras ou outros valores de caráter alimentar.

Entretanto esta facilitação teorica do acesso ao judiciário trouxe discussões acerca da complexidade técnica do direito trabalhista, pois este possui atribuições específicas como súmulas de tribunais, convenções coletivas discutidas pelo sindicato, dentre outras normas, e portanto ao postular sozinho o trabalhador leigo correria o risco de não apreciar integralmente seus direitos deixando de pleitear valores ou questões específicas de sua categoria, já que mesmo optando por obter o auxílio de um servidor público na atermção de sua ação trabalhista este estará desmunido de assessoria jurídica já o funcionário em questão não possui permissão legal até mesmo conhecimento técnico específico para auxiliar juridicamente o trabalhador em sua demanda.

A ferramenta que nasceu com objetivo de simplificar os litígios tornou-se de certa forma um caminho sinuoso recheado de técnica e especificações. Desta forma torna-se necessário uma análise tanto histórica quanto crítica acerca do instituto procurando entender o quanto a sua eficácia realmente garante o acesso à justiça.

A partir da promulgação da lei 11.419 de 2006, trazendo a consolidação do processo judicial eletrônico, de início de maneira facultativa e após como maneira dominante, o exercício da capacidade postulatória de maneira pessoal passou a exigir do trabalhador não apenas o conhecimento de seus direitos de âmbito jurídico mas também o domínio de ferramentas de informática específicas como por exemplo o uso de certificado digitais e o sistema de peticionamento, o que já traz uma nova dificuldade a classe que baixa renda e de

baixo contacto digital, já que mesmo com ajuda de um servidor para redigir as peças, este ainda terá que acompanhar de maneira digital o processo bem como participar de audiências que serão muito comumente realizadas em ambiente virtual.

Outro ponto de importância é a limitação imposta pela súmula 425 do Tribunal Superior do trabalho, na qual “O jus postulandi das partes (...) limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.” (Súmula 425, Tribunal Superior do Trabalho).

Dessa forma houve a restrição do exercício de postulação pois mesmo que em primeiro momento o jurisdicionado busque seu litígio de maneira pessoal caso haja descontentamento com a sentença proferida Este precisará buscar ajuda de um advogado para entrar com recursos para os tribunais superiores.

Ainda no âmbito digital é importante ressaltar a existência de aplicação de golpes digitais interferindo na segurança daqueles com pouco letramento digital, mas não restrito a este grupo, que buscam ferramentas para dar início ou continuidade ao processo, como no caso de obtenção de um certificado digital que deve ser feito pela parte em questão De maneira muito cautelosa e detalhada para que não sejam direcionados a sites de cunho fraudulentos bem como o cuidado para não utilização de aplicativos maliciosos e comunicação com supostos profissionais que não apresentam a competência necessária para auxiliar juridicamente uma pessoa.

1 CONTEXTO HISTÓRICO

O Direito é um fenômeno social inerente à natureza humana, pois esta baseia-se na interação e desenvolvimento em sociedade.

Nas palavras de Rodrigo Freitas Palma:

"Assim, não restam dúvidas de que toda e qualquer sociedade se obriga a estabelecer um corpo de regras com a finalidade maior de reger as relações que naturalmente se processam em seu seio. (...) deve-se admitir que aquelas formas de organização social próprias das sociedades simples, isto é, anteriores ao surgimento do Estado, tais como as tribos e os clãs, já possuíam um conjunto de normas não escritas, notadamente de natureza consuetudinária, que orientava a conduta dos seus indivíduos. Portanto, torna-se imperioso assumir a existência do Direito mesmo na ausência de codificações. Destarte, se é possível conhecer o local e a datação que assinalam a gênese do Direito escrito, o mesmo não se pode dizer do "nascimento das regras em si", isso porque o Direito é um dos mais formidáveis e necessários produtos da cultura humana". (Palma, 2026, p.11.)

A possibilidade de postulação para garantir acesso aos direitos vem de tempos antigos e a figura do advogado tinha como objetivo garantir o acesso à justiça, mesmo que para os menos favorecidos.

"Em Athenas, com a persistência do argumento de que todo direito ofendido deve encontrar defensor e meios de defesa, nomeavam-se dez advogados por ano para prestar assistência judiciária aos menos favorecidos. Os Gregos foram os criadores de uma forma instrumentalizada de garantir o acesso dos pobres aos Tribunais, preocupando-se com uma metodologia mais ampla: a da noção de justiça, surgindo, assim, a isonomia, que significa igual participação de todos os cidadãos no exercício do poder (...)." (Paiva, 1999, p.201).

No Brasil, o Direito positivado começou a ser explorado na época da colônia, apesar de não se tratarem de leis nacionais deste território, mas sim de leis portuguesas que vigoraram entre a metrópole e suas colônias. Durante o período de 1500 a 1815, diversas normas foram criadas e adaptadas para funcionar na colônia e o sistema de ocupação territorial aplicado era o das capitanias hereditárias, regime positivado e com regras elaboradas para sua regência e transmissão de terras.

"O primeiro período da colonização brasileira, que vai até 1549, foi marcado pelas capitanias hereditárias – extensas faixas de terra destinadas aos nobres portugueses para que, por conta própria, as explorassem e se comprometessem com a respectiva povoação. Era um sistema tipicamente feudal, em que as questões políticas, administrativas e jurídicas ficavam a cargo dos donatários. Como não havia burocratização quanto aos procedimentos adotados, na prática confundia-se em uma só pessoa as funções de legislar, acusar e julgar.

Foram os donatários das capitâneas hereditárias, portanto, as primeiras autoridades judiciárias do Brasil-Colônia.” (Maciel; Aguiar, 2026, p.132)

Também houveram iniciativas para delimitação de regras e condutas para as relações entre os portugueses e os nativos da região, bem como, posteriormente, a regulamentação do trabalho escravo de nativos e povos de origem africana, dentre outras normas.

“O sistema jurídico que vigorava durante todo o período do Brasil-colônia era o mesmo que existia em Portugal, ou seja, as ordenações reais, compostas pelas Ordenações Afonsinas (1446), Ordenações Manuelinas (1521) e Ordenações Filipinas (1603), estas, fruto da união das Ordenações Manuelinas com as leis extravagantes em vigência.

Grande mudança legislativa aconteceu somente no século XVIII, com as reformas pombalinas (assim denominadas por causa do Marquês de Pombal), que introduziram a chamada “Lei da Boa Razão”, em 1769. Seu intuito era estabelecer regras centralizadoras que uniformizassem a interpretação e aplicação das leis no caso de omissão, imprecisão ou lacuna presentes no ordenamento português. Como ensina Haroldo Valladão, sua função era minimizar a influência do direito romano, dando preferência e dignidade às leis pátrias e só recorrendo àquele direito, subsidiariamente, se estivesse de acordo com o direito natural e as leis das Nações Cristãs iluminadas e polidas, se em boa razão fossem fundadas.

Como não podia deixar de ser, a principal finalidade da Lei da Boa Razão era beneficiar e favorecer a metrópole. Exemplo desse tipo de interpretação foi em relação à lei que pôs fim à escravidão em Portugal, em 1773, mas que não se estendia às colônias portuguesas, já que o trabalho escravo era a base da produção agrícola destas.” (Maciel; Aguiar, 2026, p.133)

No período de transferência da coroa portuguesa para o Brasil, o cenário jurídico sofreu mudanças influenciadas pelo judiciário português e até mesmo francês, devido à influência político-militar a qual Napoleão instaurou e antes o território tratado com um mero domínio se tornou sede, mesmo que temporária, para a monarquia e, por consequência para seu comércio e governo. Em 1808, a aplicação do código penal francês e a criação de um tribunal de exceção regido por estas regras demonstrou a enraizada influência do que poderia ser considerado a interligação entre direito internacional e nacional. Além disso é importante sublinhar como mundialmente houve uma grande mudança nas relações de trabalho devido à Revolução Industrial.

“O advento da Revolução Industrial redimensionou drasticamente as relações de trabalho na Grã-Bretanha. Os incêndios que destruíram as fábricas de Lancaster (1769) e Lancashire (1779); as terríveis condições insalubres experimentadas pelos empregados nas minas de carvão; e as incontáveis manifestações de rua promovidas no seio das florescentes indústrias inglesas foram alguns dos principais motivos que obrigaram o governo a se posicionar com firmeza frente às agruras vividas por parcela considerável de sua população. O Reino Unido, na condição de grande império mundial do século XIX, seria chamado a se manifestar sobre um dos grandes temas discutidos à época, qual seja, aquele referente à prática do tráfico negreiro que tinha por

destino principal os canaviais e as lavouras de café das Américas. Daí o país ter se tornado o palco imediato onde germinariam os ideais abolicionistas a serem disseminados pelos quatro cantos do globo, ideais estes, ressalte-se, por vezes convenientemente casados com os circunstanciais interesses estratégicos e econômicos.”(Palma, 2026, p.306)

No período imperial, advindo da independência em 1822, é então possível sublinhar um início de um direito propriamente brasileiro de forma autônoma, mesmo que tendo forte influência de sua antiga coroa, pois, o regente do país era também membro da antiga monarquia. Após a formal independência, códigos e leis nacionais começaram a ser elaborados e ajustados, como a outorga da Carta de 1824, seguida do código criminal, código de processo criminal e do código comercial.

Em 1823, foi convocada a assembleia constituinte, com função de elaborar e redigir o texto que seria usado como base para o sistema jurídico do império, entretanto, após desavenças ideológicas entre os membros e o imperador, esta foi dissolvida. A constituição que seria outorgada em 1824, só voltou a ser discutida após a criação e reunião do Conselho de Estado, grupo escolhido pelo próprio imperador, resultando em uma "assimilação da intelectualidade brasileira do pensamento liberal do Velho Mundo” (Palma, 2026, p.294.) levando a uma carta magna sem a adoção da tripartição dos poderes e a institucionalização do poder moderador exercido pelo imperador.

“Após a independência, com a Constituição de 1824, promoveram-se mudanças na estrutura da administração da justiça no Brasil. Como resultado, a lei de 18 de setembro de 1828 criou o Supremo Tribunal de Justiça, e a lei de 22 de setembro do mesmo ano extinguiu tanto a Casa de Suplicação quanto o Tribunal da Mesa do Desembargo do Paço e da Consciência e Ordens. As matérias a elas atribuídas passaram para a jurisdição dos juízes de primeira instância, juízes criminais, juízes de órfãos, relações provinciais, Tesouro e juntas de Fazenda, Supremo Tribunal de Justiça e secretarias de Estado. No entanto, apesar de extinta, a Casa de Suplicação do Brasil continuou exercendo suas atividades até 1833, quando foi restaurada a Relação do Rio de Janeiro, voltando à sua condição de tribunal local. Naquele momento, sua jurisdição abrangia as províncias do Rio de Janeiro, São Paulo, Goiás, Mato Grosso, Minas Gerais, Santa Catarina, Paraná e Rio Grande do Sul. (Maciel; Aguiar, 2026, p.133)”

Em agosto de 1827, o cenário jurídico no império dá um salto com a criação das duas primeiras faculdades de direito nacionais, sob a justificativa de buscar a autonomia na construção das leis em relação a Portugal.

"Vale observar que os docentes titulares das cátedras (denominados à época “lentes”) eram extremamente valorizados profissionalmente, sendo que gozavam do mesmo prestígio concedido aos Desembargadores dos Tribunais

de Relação, a cujos vencimentos seus salários eram equiparados. Ademais, poderiam se aposentar após o exercício de vinte anos de labor no magistério, mantendo, de forma integral, o mesmo ordenado." (Palma, 2026, p.296.)

O Código Criminal de 1830, já previsto na constituição previamente outorgada, foi criado motivado pela pressa e necessidade de se instaurar um conjunto de normas que seriam responsáveis por reger a conduta criminal do povo brasileiro e também suprir o almejado padrão europeu de modernidade. Como dito por Palma (p.298), o código criminal sofreu grande influência do código francês e napolitano, bem como de outras correntes filosóficas e jurídicas. Um esboço do código civil, apenas começou em 1858, com a Consolidação das Leis Cíveis.

Durante o período imperial, em matéria de direito do trabalho é de suma importância salientar a mudança que a Lei Áurea trouxe ao sistema de trabalho nacional, bem como a Lei dos Sexagenários propunha que aqueles escravos que tivessem 60 anos de idade seriam considerados livres.. Tendo o intuito de eliminar a escravidão e trabalho forçado para migrar para a existência principal de trabalhadores que poderiam ajudar a movimentar a roda econômica do país, nas palavras de Delgado:

(A Lei Aurea) “tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo trabalhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego” (Delgado, Maurício Godinho, p100. **apud** Palma, 2026, p.296)

“Curiosamente, o texto da “Lei dos Sexagenários” dispunha que, apesar de considerados livres os escravos que tivessem 60 anos de idade, “a título de indenização pela sua alforria” obrigavam-se estes ainda “a prestar serviços a seus ex-senhores pelo espaço de três anos” (art. 3º, § 10).

Ora, considerando que a expectativa de vida à época dificilmente permitiria o logro ditado pela referida regra de direito, especialmente àquelas pessoas sujeitas durante toda uma existência a árduos trabalhos e maus-tratos diários (...).” (Palma, 2026, p.310)

Ainda neste contexto:

“Ademais, o ingresso no mercado de trabalho de uma parcela tão numerosa da população brasileira não poderia jamais ocorrer de forma automática e, mesmo que isso fosse de fato possível, deve-se lembrar que essas eventuais relações de emprego não seriam disciplinadas propriamente por “regras laborais”, tendo em vista a exiguidade delas e a incapacidade dos recém-libertos de, à época, conseguir se organizar nesse sentido. Sem embargo, a Lei dos Sexagenários punia a vadiagem, instando essas pessoas a, desde logo, “empregar-se ou a contratar seus serviços no prazo que lhe for marcado pela Polícia” (art. 3º, § 17). Note-se que a severidade da punição reservada aos “infratores” é igualmente digna de nota nesses casos, comprovando que, pelo menos nos três anos subsequentes, perdurou a escravidão até mesmo entre os idosos, pois, na inobservância do período

estipulado pelas autoridades, ao indivíduo “beneficiado” pela Lei Saraiva-Cotegipe se “constrangerá a celebrar contrato de locação de serviços, sob pena de 15 dias de prisão com trabalho e de ser enviado para alguma colônia agrícola no caso de reincidência” (art. 3º, § 18).” (Palma, 2026, p.310)

Por fim, a Lei Aurea foi responsável pela abolição da escravidão no Brasil, fazendo com que, por consequência, toda a mão de obra escrava fosse abolida e portanto, deveriam se tornar trabalhadores remunerados.

“O texto da Lei Áurea continha tão somente dois únicos artigos, os quais se mostraram suficientemente bem redigidos para extirpar juridicamente as terríveis mazelas causadas durante séculos ao elemento servil. Ei-los a seguir:

É declarada extinta desde a data desta lei a escravidão no Brasil (art. 1º).

Revogam-se as disposições em contrário (Art. 2º).

Difícil saber quantas pessoas foram à época diretamente beneficiadas pela entrada em vigor da Lei Áurea. Entretanto, o Jornal do Senado⁵⁷, logo na edição do dia 14 de maio de 1888, nos trouxe os seguintes números, considerando levantamento feito em 1887, cuja classificação obedece à idade do indivíduo tendo por base sua matrícula:

- A) Menores de 30 anos – 195.726 escravos;
- B) De 30 a 40 anos – 336.174 escravos;
- C) De 40 a 50 anos – 122.097 escravos;
- D) De 50 a 55 anos – 40.600 escravos e;
- E) De 55 a 60 anos – 28.822 escravos.” (Palma, 2026, p.311)

Outras possíveis ferramentas contratuais foram “contrato de prestação de serviços dirigida a brasileiros e estrangeiros” (1830), “contratos de prestação de serviços entre colonos dispendo sobre justas causas de ambas as partes” (1837) e Código Comercial (1850), que dispunham de ferramentas comuns ao direito trabalhista atual.

Vinda de ondas de movimentações operárias e laborais, em 1903 foi permitida, de maneira tímida, uma reunião de profissionais ligados à agricultura e indústria para criar uma representação dos interesses dos trabalhadores. A partir daí, movimentos como o I Congresso Operário e possíveis deliberações por parte das casas legislativas acerca das normas trabalhistas tomaram forma e apesar da não apreciação do Projeto de Código do trabalho, organizado por Mauricio Paiva Lacerda, esta abriu espaço para a discussão acerca não só do tema trabalhista, como também da área que posteriormente seria definida como previdenciária, com a criação da Caixa de Aposentadoria e Pensões, em 1923, para trabalhadores associados a empresas determinadas e também na esfera de proteção à infância com a proibição do trabalho aos menores de 12 anos.

“De interesse para o Direito Laboral encontra-se uma seção específica do Código de Menores de 1927 (Decreto n. 17.943, de 12 de abril) a versar

sobre questões atinentes ao trabalho infantojuvenil, que, a propósito, passava agora a ser considerado proibido a todos aqueles que ainda não tivessem completado a idade mínima de 12 anos (art. 101). Ademais, estabeleciam-se restrições para os menores de 14 anos ingressarem no mercado de trabalho, sendo que estes, a seu turno, só poderiam fazê-lo se tivessem concluído sua instrução primária ou, noutra hipótese, se movidos pelas necessidades de ordem financeira de sua parentela, desde que, neste caso, devidamente autorizados pela Justiça (art. 102). Houve também, por parte do legislador, uma preocupação em proteger o menor de condições de trabalho consideradas insalubres e sujeitas à periculosidade típica de lugares como usinas, manufaturas, estaleiros, minas, pedreiras, subterrâneos e outros mais (art. 103). Determinou-se, igualmente, uma jornada de trabalho que não poderia vir a exceder seis horas diárias, prevendo-se, para tais situações, a programação de um descanso que não poderia ser inferior a, pelo menos, uma hora (art. 108).”(Palma, 2026, p.336.)

A Constituição Federal de 1934 veio após o Governo Provisório de Getúlio Vargas e vigorou até 1937. Foi nesta época criada a justiça eleitoral, criando o voto secreto e estendendo o direito de voto a mulheres e adotando o sistema proporcional. Esta carta voltou-se a disciplinar matérias econômicas, trabalhistas, familiares, educação, cultura etc.

"Merece destaque o elenco de direitos trabalhistas, estabelecido no art. 121 da Constituição, dentre os quais figuravam o salário mínimo, o limite de oito horas da jornada de trabalho, o repouso semanal remunerado, as férias anuais remuneradas e a indenização por dispensa sem justa causa. O texto constitucional ainda previa o amparo aos desvalidos, à maternidade e à infância, o socorro à família numerosa e o combate à mortalidade infantil (art. 138); bem como em ensino primário gratuito, de frequência obrigatória, e em tendência à gratuidade do ensino posterior ao primário, visando a torná-lo mais acessível (art. 150, Parágrafo único, alíneas “a” e “b”).” (Sarmiento; Souza Neto, 2012. p.93)

Já em 1942, teve-se início a movimentação para o que viria a ser a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com a preparação de uma comissão que tinha o intuito de elaborar e organizar normas de caráter trabalhista e, a princípio, previdenciárias.

“A legislação trabalhista teve (e tem) este importante papel: o de criar uma cultura “jurídica” ou “legal” dos trabalhadores. Com a CLT, muitas vezes, o Estado foi utilizado para coibir violações de direitos por parte dos empregadores. Afinal, os trabalhadores não reivindicam nada mais do que o cumprimento da lei. A conquista dos direitos trabalhistas, em última instância, está ligada ao reconhecimento da dignidade dos trabalhadores.” (Bittar, 2017, p.357)

A partir do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, houve a efetiva aprovação da CLT e, com ela a instalação do instituto do *jus postulandi* no direito do trabalho, baseado no texto de seu artigo Art. 791, que diz que “os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.” trazendo uma nova possibilidade de proposição de ações.

2 FUNCIONAMENTO DO JUS POSTULANDI

2.1 Princípios e Normas que Regem o Funcionamento do Jus Postulandi

O Direito Trabalhista, assim como outras áreas do Direito, tem seu alicerce fundado por normas, leis e princípios que norteiam seus fundamentos e funcionamento. No caso da esfera trabalhista, esta sofre primordial influência da Constituição Federal, principalmente a partir de seu artigo sétimo, na qual dispõe primariamente sobre direitos de trabalhadores rurais e urbanos acerca de trabalho noturno, remuneração, seguro desemprego, repouso semanal, dentre outros institutos.

A Consolidação de Leis Trabalhistas é outro principal alicerce do Direito do Trabalho, sendo promulgada em 1943 e sofrendo diversas alterações de leis específicas para sua adequação com realidade formal atualizando institutos, como o do teletrabalho, e desenvolvendo antigos institutos, como o papel do sindicato na relação empregador-empregado. Além disso, além das atribuições processuais trabalhistas que a própria CLT dispõe, ainda se torna necessário utilizar o Código de Processo Civil como apoio para aqueles assuntos que não foram tratados ou estão redigidos de forma ambígua pela CLT.

De forma a orientar o funcionamento das normas e suas interpretações têm-se os princípios, estes, nas palavras de Celso Antônio Bandeira de Mello, sendo as bases fundamentais de um sistema e responsáveis por dar forma às normas.

“(...) é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade de sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico” (MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Elementos de direito administrativo. **apud** Martins, Sérgio P., 2026, p.37)

Em conformidade, para Ronaldo Brêtas:

"Em noção ampla, os princípios de direito devem ser entendidos como normas jurídicas que exprimem, sob enunciados sintéticos, o conteúdo complexo de ideias científicas e proposições fundamentais informadoras e componentes do ordenamento jurídico." (Dias, Ronaldo Brêtas de Carvalho, 202, p.15.)

Portanto, a partir dos princípios é possível direcionar como as leis e normas a eles submetidas devem ser interpretadas e até mesmo redigidas, não sendo necessariamente presos a somente uma esfera do direito, podendo englobar todas elas ao mesmo tempo ou se restringir a somente uma área.

“Há princípios de processo na Constituição. O direito de petição ao Poder Judiciário é consagrado na alínea a do inciso XX-XIV do art. 5º. (...) Aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em

geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes (art. 5º, LV, da Constituição). O comando constitucional não faz distinção entre o tipo de processo judicial, aplicando-se tanto ao processo penal, como ao processo civil e trabalhista. (...) Alguns autores costumam confundir princípios do Direito Processual Comum com os princípios do Direito Processual do Trabalho, esquecendo-se de que, na verdade, não se trata de princípios desta última ciência, mas de suas particularidades ou peculiaridades, que têm maior realce no processo do trabalho." (Martins, Sergio P., 2026, p.39.)

Tal interpretação justifica-se também ao próprio instituto tema deste trabalho, por se tratar de ferramenta comum a várias esferas processuais do direito brasileiro.

"Por último, o *ius 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. Da mesma forma, não se trata de princípio do processo do trabalho, mas de um meio barato e ágil ao empregado de poder ajuizar reclamação na Justiça do Trabalho, visando obter o pagamento de salários ou outras verbas que não foram saldadas no decorrer do contrato do trabalho, pretendendo-se com isso facilitar a propositura da ação trabalhista pelo empregado em razão de sua inferioridade econômica." (Martins, Sergio P., 2026, p.39.)

Desta forma, faz-se primordial citar um dos princípios que não se reduz somente à esfera trabalhista, mas a todas as esferas do direito brasileiro. O princípio do acesso à justiça ou inafastabilidade da jurisdição encontra-se previsto no artigo quinto, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988, no qual "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito" (BRASIL, 1988, art. 5º), entretanto sua finalidade não se reduz somente a justiça judiciária, pois nas palavras de Luciano Silva Barreto e Angela Dias Mendes:

"O Poder Judiciário não deveria continuar sendo a primeira via de acesso para resolver litígios comuns da sociedade. Por isso, valioso foi o papel do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) ao consolidar uma política multiportas capaz de incentivar e aperfeiçoar os mecanismos consensuais de solução de conflitos com a publicação da Resolução 125/2010." (Barreto; Mendes, 2023)

Tal princípio visa garantir a disponibilidade e opção do cidadão brasileiro de buscar sanar demandas que prejudiquem seus direitos, ou que corram o risco de fazê-los, de maneira jurídica, mas também formaliza o conceito de que todos têm a possibilidade de buscar proteger seus direitos garantidos por lei.

O segundo princípio, agora estritamente relacionado, mas não restrito, à esfera trabalhista é o princípio da proteção, na qual as normas são discutidas de maneira mais favorável ao trabalhador, podendo abarcar até mesmo o aspecto documental dos atos

processuais. Aspectos como custas processuais, gratuidade de justiça, ônus da prova, oralidade do ato processual são reexaminados no contexto da justiça do trabalho pois "no processo civil, parte-se do pressuposto de que as partes são iguais. No processo do trabalho, parte-se da ideia de que as partes são desiguais, necessitando o empregado da proteção da lei." (Martins, Sergio P., 2026, p.41.).

É possível enunciar que no direito trabalhista resta reconhecida a hipossuficiência do trabalhador, e este, portanto tem a seu dispor ferramentas que o ajudam a equilibrar a balança das partes de maneira processual, facilitando a propositura de ações, permitindo a atuação do sindicato como substituto processual, bem como utilizando uma linguagem facilitada, possibilidade de ingresso de reclamação trabalhista por via oral (previsão no artigo 840 da CLT), direito de escolha de regulamento ou cláusula que considere mais vantajoso em casos de alteração (redação dada pela Súmula 51 do TST) e até mesmo meios de consulta e acesso de processos por vias digitais.

O terceiro e último princípio a ser mencionado é o da primazia da realidade, que "consiste em dar preferência à realidade fática verificada na prática da prestação de serviços em vez de ao que possa emergir dos documentos que corporificam o contrato de trabalho, quando houver discordância entre ambos (...)." (Filho, Ives Gandra da Silva M., 2026, p.34). Em outras palavras, trata-se da possibilidade de que um contrato de trabalho, ou acordo, sejam desconsiderados em virtude da realidade fática trazer informações conflitantes ou que são descritas de forma documental. Resta claro a influência do princípio anteriormente discutido acerca da proteção da parte considerada hipossuficiente, pois em juízo existe a possibilidade de que seja demonstrado de maneira testemunhal ou através de documentos que a realidade fática do trabalhador não era condizente com a realidade documentada pela empresa no contrato de trabalho e/ou outros documentos que regiam a relação de emprego entre as partes, vigorando então os direitos correspondentes ao fatos realmente ocorridos.

2.2 Como o Jus Postulandi é usado na Justiça do Trabalho

O instituto do jus postulandi é utilizado na justiça do trabalho com respaldo no artigo 791 da CLT, na qual é possível que tanto empregado como empregador em dissídio possam se utilizar da justiça do trabalho de maneira pessoal, sem a presença de um advogado. Entretanto, esta atuação possui limites claros e estabelecidos na súmula 425 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que traz como redação que jus postulandi referido no artigo supracitado tem limite às varas do trabalho e aos tribunais regionais do trabalho, não podendo ser usufruído em recursos que tem como competência julgadora o TST, bem como ações

rescisórias, ações cautelares e mandados de segurança. Ou seja, as partes podem, em alguns casos, optar pela utilização do instituto ao início do processo, mas a depender do rito processual escolhido (ordinário, sumário ou sumaríssimo) o processo poderá necessitar da presença de um advogado para que seja continuado na esfera recursal.

Para uma postulação própria por parte do trabalhador utilizando o referido instituto deve ser observado a resolução do tribunal regional em questão, pois este pode ter algum tipo de particularidade de funcionamento que os diferencie dos demais, entretanto de maneira geral deve-se seguir o procedimento que consiste em, primeiramente, ir a alguma vara do trabalho ou outro local que tenha por fim disponibilizar informações acerca da justiça trabalhista, como corretas ou mutirões. Após o trabalhador informar ao servidor público as necessidades, este irá lhe direcionar para o setor de atermção, procedimento esse no qual um servidor irá ouvir o caso em concreto e redigir a petição inicial e irá inseri-la no processo eletrônico.

"Para acesso ao PJe-JT leva-se em conta o patrocínio ou não por advogado. Assim, nos termos do art. 4º da Resolução CSJT n. 185/2017, "as partes ou terceiros interessados desassistidos de advogado poderão apresentar peças processuais e documentos em papel, segundo as regras ordinárias, nos locais competentes para recebê-los, que serão inseridos nos autos eletrônicos pela unidade judiciária, em arquivo eletrônico que utilize linguagem padronizada de marcação genérica". (Leite, 2026, p.352)

Existe também a possibilidade de o trabalhador optar pela atermção feita de forma virtual, na qual este entra no site do tribunal de sua respectiva região e preenche o formulário por eles indicado, em alguns casos sendo preenchido diretamente na página da internet, em outros precisando ser preenchido e enviado para um e mail institucional do tribunal. O formulário em questão possui diversos campos que tem como objetivo entender a demanda do solicitante, para que o servidor possa elaborar a petição inicial com motivo para abertura da demanda, dados pessoais do reclamante, incluindo CPF, número de telefone email, endereço, estado civil dentre outros, dados da reclamada com nome, local de último serviço, endereço para contato com os reclamados etc. Também são solicitados dados referentes à própria prestação de serviço, como data de início do contrato de trabalho, função exercida, remuneração, motivo de dispensa (se houver), verbas rescisórias e demais documentos de identificação e possível caráter comprobatório.

Figura 1 - Aba de atermção online do TRT 2

Atermação Online - Protocolo

Motivo de Abertura do Processo

Marque a opção que melhor representa o motivo pelo qual você quer mover um processo judicial.

Fui demitido/pedi demissão e o empregador não pagou o que devia

O empregador não deu baixa na minha carteira

Não consigo sacar o FGTS e/ou receber o seguro-desemprego

O empregador me deve pagamento de salários atrasados

Preciso obter um documento para fins de apresentação na Previdência Social

Outro motivo:

Fonte: <https://aplicacoes9.trt2.jus.br/protocolo-eletronico-atermacao/public/index.php/>

Após a devida atenção, o servidor público irá informar ao requerente o número do processo trabalhista e indicar a ele onde poderá verificar atualizações sobre movimentações processuais dentro do próprio sistema ou direcionalo para um espaço onde possa pedir tal atualizações.

A depender do rito escolhido pelo requerente da ação, a dinâmica do processo será alterada. Existem três possíveis ritos a serem seguidos no processo trabalhista. O primeiro é nomeado ordinário e é usado para ações com valor superior a 40 salários mínimos ou tendo presente o envolvimento da Administração Pública. Neste tipo de rito são feitas duas audiências, uma para a tentativa de acordo entre as partes e com o insucesso se prosseguiria para a apresentação de defesa e pedidos de documentos e perícia se necessário. Já na segunda audiência tem-se a apresentação das testemunhas e depoimentos das partes.

O rito sumaríssimo, em contrapartida, é usado para ações de valor até 40 salários

mínimos e é considerado o mais ágil, por só haver uma única audiência na qual é tentado o acordo e após se prossegue imediatamente para a apresentação de defesa, depoimentos, apresentação de testemunhas, etc. Devido a unicidade de audiência bem por aplicação do artigo 852 da CLT, Carlos Henrique Bezerra Leite discute sobre a possibilidade de se haver ou não discussão de ações coletivas a partir deste rito.

"Cremos serem incompatíveis com o procedimento sumaríssimo as ações coletivas lato sensu, isto é, aquelas que tenham por objeto a tutela dos interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos, lembrando que, nas ações em que o sindicato atua como substituto processual, busca-se a tutela de interesses coletivos ou individuais homogêneos (CF, art. 8º, III). E isso porque, de acordo com o art. 852-A da CLT, somente "os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo". Logo, o rito sumaríssimo somente será aplicável às ações individuais, sendo, portanto, incompatível com as ações coletivas. (Leite, 2026, p.324).

A defesa em qualquer rito, pode ser feita de maneira escrita ou oral, pois na audiência do trabalho prevalece a oralidade e celeridade, devido a natureza alimentar de seus valores. Nas palavras de Stranguetti:

"O princípio da oralidade tem o condão de simplificar o procedimento trabalhista, com a prevalência da palavra falada sobre a escrita, com a concentração dos atos processuais em audiência, tendo como principal consequência, justamente oferecer maior efetividade à jurisdição. Já o princípio da celeridade, consiste na busca por uma prestação rápida e efetiva, com escopo de evitar que os processos se eternizem no tempo sem alguma solução, diante da natureza alimentar dos créditos decorrentes das decisões." (Stranguetti, 2022)

Corroborando, Martins traz:

"O predomínio da palavra falada sobre a escrita, prestigiando-se mais a oralidade no processo do trabalho, também não deixa de ser princípio de processo, sendo mais relevante no processo do trabalho, em razão de suas peculiaridades. No processo do trabalho haveria maior oralidade pelo fato de ser feita a leitura da reclamação (art. 847 da CLT), a defesa ser oral em 20 minutos (art. 847 da CLT), a oitiva de testemunhas, as razões finais orais em audiência (art. 850 da CLT). A petição verbal, a contestação oral ou o oferecimento de razões finais orais em audiência não implicam, contudo, que a oralidade seja princípio do processo do trabalho, mas um dos destaques do processo do trabalho, que o individualizam do processo comum." (Martins, 2026, p.40)

O terceiro e último rito processual é o sumário, restrito a causas de até dois salários mínimos e causas de instância única, ou seja, não será possível a aplicação de recurso à instância superior quanto à decisão proferida pelo juiz exceto em casos de violação constitucional. A possibilidade de decisão em grau único é discutida por alguns autores pois

poderia ferir o princípio Constitucional do duplo grau de jurisdição. Na visão de Leite, o princípio não é ferido, pois existem casos que podem ser decididos em instâncias unas, com base na interpretação do artigo 102 da CF de 88.

" Há, inclusive, dúvida sobre a constitucionalidade do art. 2º, § 2º, da Lei n. 5.584/70, por suposta violação ao princípio do duplo grau de jurisdição. A nosso ver, no entanto, este princípio comporta exceções, entre as quais se encaixa a prevista no preceptivo em causa. A rigor, o nosso ordenamento permite a existência de causas decididas em única instância. Aliás, a própria Constituição Federal assim estabelece no seu art. 102, III, ao dispor que compete ao STF julgar, mediante recurso extraordinário, as causas decididas em única ou última instância. Ora, se é possível a existência de causas decididas em única instância é porque nelas não há o duplo grau de jurisdição, máxime se considerarmos que o STF, em sede de recurso extraordinário, não funciona como instância revisora." (Leite, 2026, p.322)

Após o andamento das audiências e tomadas as devidas diligências a depender do rito escolhido, o juiz irá então determinar um período para a publicação da sentença. O empregado que estiver em tutela mediante o jus postulandi terá de conciliar e lidar com todas estas fases do processo de maneira quase que individual, pois poderá ser assistido tecnicamente pelos servidores públicos. No caso do empregador ou empresa decidir por adentrar ou responder uma ação utilizando o jus postulandi este deverá estar ciente da necessidade de comparecimento de preposto ciente dos fatos, por exemplo, pois incorre em risco de declaração de revelia por parte do empregador se este não seguir os devidos procedimentos em audiência.

"É facultado ao réu fazer-se representar pelo gerente ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento dos fatos, e cujas declarações obrigarão o proponente. Em se tratando de ações individuais plúrimas ou ações de cumprimento, os empregados poderão ser representados pelo sindicato da correspondente categoria profissional. Em caso de ausência do empregado motivada por doença ou qualquer outro motivo comprovadamente relevante, a lei lhe faculta a representação por outro empregado que pertença à mesma profissão ou pelo sindicato da sua categoria."(Leite, 2026, p.320)

É de importância ressaltar que para a elaboração de um acordo extrajudicial, as partes, obrigatoriamente, precisa estar representadas por advogados, segundo o artigo 855-B da CLT, no qual ambos os advogados devem ser profissionais diferentes, sendo portanto verdade que um advogado atue como representante do empregado e empregador, e, novamente, para o trabalhador lhe é facultado ser representado pelo advogado do sindicato referente a sua classe.

"O processo de jurisdição voluntária se inicia por petição conjunta (art. 855-B da CLT). Não poderá, portanto, ser apresentada petição apenas por uma das partes, pois se trata de acordo entre empregado e empregador.

Empregado e empregador deverão estar representados por advogado. Isso mostra que é impossível que o empregado não esteja representado por

advogado.

É impossível que as partes sejam representadas por advogado comum, pois isso pode indicar a existência de conluio ou de fraude pelas partes. Advogado comum significa o mesmo advogado para ambas as partes.

Se o empregado não tiver advogado, tem a faculdade de se fazer assistir pelo advogado do Sindicato dos empregados da sua categoria.

Pode ocorrer de as empresas somente homologarem por acordo a rescisão do contrato de trabalho. Vão pagar algum valor a mais a título de prêmio, que não terá natureza salarial e incidência da contribuição previdenciária. O objetivo será dar quitação total ao contrato de trabalho extinto e impedir que o empregado ajuíze ação na Justiça do Trabalho. Isso pode aumentar as ações trabalhistas num primeiro momento nas Varas do Trabalho, mas elas não passarão do primeiro grau e não chegarão aos Tribunais Regionais do Trabalho e ao TST.

Em matéria de jurisdição voluntária, o juiz não é obrigado a observar critério de legalidade estrita, podendo adotar em cada caso a solução que considerar mais conveniente e oportuna (parágrafo único do art. 723 do CPC).” (Martins, 2026, 685)

O acordo será apreciado pelo juiz, que após determinado prazo declaração aceite ou não do acordo. Os acordos extrajudiciais provenientes de dissídios coletivos possuem caráter de acordo/convenção coletiva e portanto não necessitam da anuência de um tribunal trabalhista para possuírem sua validade.

“Se as partes do dissídio coletivo firmarem acordo extrajudicial, não há necessidade de sua homologação pela Justiça do Trabalho. Nesse sentido é a OJ n. 34 da SDC/TST:

ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. JUSTIÇA DO TRABALHO. PRESCINDIBILIDADE (INSERIDA EM 7-12-1998). É desnecessária a homologação, por Tribunal Trabalhista, do acordo extrajudicialmente celebrado, sendo suficiente, para que surta efeitos, sua formalização perante o Ministério do Trabalho (art. 614 da CLT e art. 70, XXVI, da Constituição Federal).” (Leite, 2026, p.1218)

Por fim, a parte que postula em conta própria deverá atentar-se a data de publicação da sentença para que este possa se preparar e contar os prazos para um possível recurso que deseje aplicar na ação em questão.

3 PECULIARIDADES NO USO DO JUS POSTULANDI EM MEIO A IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO DIGITAL

3.1 Pontos Controversos no Uso do Jus Postulandi

Segundo o artigo 133 da Constituição Federal, o advogado é indispensável para a administração e acesso à justiça. Tulio Macedo Rosa e Silva (2013) ressalta que a participação de advogado é um instrumento essencial para a viabilização da formação de um devido contraditório e mostra-se imprescindível para a manutenção da ampla defesa.

Um dos principais motivadores para o uso do jus postulandi é a possibilidade da postulação de demandas judiciais sem a necessidade de representação por um advogado, resultando no acesso processual à população de baixa renda que não dispõe de recursos para contratar um profissional particular. Nas palavras de Sérgio Pinto Martins:

"Na Justiça do Trabalho, as partes detêm o ius postulandi, ou seja, a capacidade de ingressar em juízo com ação, independentemente da constituição de advogado, principalmente em razão da hipossuficiência do trabalhador, que não tem condições de contratar advogado. Permite o art. 791 da CLT que não só o empregado, como também o empregador, ajuízem a ação pessoalmente e acompanhem os demais trâmites do processo." (Martins, Sergio P., 2026, p.42.)

No entanto, é possível questionar se ao permitir que cidadãos leigos atuem diretamente em juízo, a falta de conhecimento técnico sobre normas e direitos específicos poderia levar a decisões judiciais que não sanem as necessidades fáticas das partes devido a ausência de uma postulação especializada e técnica, levando em conta de que no âmbito trabalhista, a existência de acordos coletivos, súmulas e particularidades inerentes às classes profissionais tornam os casos mais detalhados e específicos. Para Guimarães e Coelho:

"Desse modo, é deveras difícil de se imaginar a possibilidade de indivíduos leigos ingressarem com uma reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho, sem o acompanhamento de um advogado qualificado para a defesa dos direitos dos trabalhadores e empregadores em âmbito trabalhista. Não coincidindo-se, assim, com a ideia de acesso à justiça que se tem hoje (...).(Guimarães; Coelho, 2022, p. 834)"

Em consonância:

"O médico, por exemplo, não gosta que o farmacêutico prescreva remédios, pois entende que essa é uma questão técnica, que ao primeiro compete. O

leigo não tem condições de fazer um recurso de revista ou de embargos, que exigem demonstração de certos requisitos para que possam ser conhecidos pelo TST. Entretanto, o mesmo ocorre em relação ao agravo de petição, que exige delimitação de matéria e também de valores (§ 1º do art. 897 da CLT), mas é analisado pelo TRT.

Os arts. 791 e 839 da CLT devem ser interpretados sistematicamente com o art. 899 da CLT, que prevê que os recursos podem ser interpostos por simples petição, ou seja, sem fundamentação. A não exigência de fundamentação nos recursos mostra que empregado e empregador também podem postular sem advogado, pois podem não saber como fundamentar tecnicamente seus apelos. Entretanto, em recursos técnicos há necessidade de fundamentação, sob pena de o apelo não ser conhecido, como ocorre nos recursos de revista, embargos e agravo de petição.” (Martins, 2026, p.192)

Citando exemplos Marcus Vinícius Ramos Côrtes traz que:

“A preclusão é um ótimo exemplo de como o litigante desavisado poderia ser prejudicado pela sua inexperiência e ignorância. Deixando de registrar seus protestos em ata diante de determinada decisão desfavorável proferida em audiência, um leigo sequer perceberia que, naquele momento, estaria sendo afetado pelo artigo 795 da CLT, deixando de arguir uma nulidade na primeira oportunidade que falar em audiência e não mais podendo fazê-lo.

Outrossim, dificilmente a instrução processual seria acompanhada com a mesma diligência de um profissional especializado. Os documentos e alegações da outra parte não seriam impugnados de maneira específica, as testemunhas não seriam indagadas de forma pertinente, não seria argüida a contradita de testemunhas suspeitas, enfim, as conseqüências seriam catastróficas para a parte que se aventurar.” (Côrtes, 2013, p.28)

Em consonância Túlio Macedo Rosa e Silva (2013, p.135) traz a ideia de que em diversos casos o magistrado até pode sentir que o direito está favorável à parte, no entanto a forma como é mal desenvolvida, mal explicada ou mal defendida as suas alegações, podem ser o ponto crucial eliminar suas chances de sucesso.

Entretanto outro ponto de relevância é a existência de reclamações que possuem o valor extremamente baixo de litígio ou às vezes possuem o valor financeiro meramente para fins tributários, como em casos de suspensões disciplinares que, por exemplo, não gerariam honorários sucumbências de valor digno para o sustento do profissional de direito, que utiliza tal verba com fim alimentar.

Existe também a discussão acerca da necessidade do jus postulandi considerando a existência de um órgão que tem por obrigação garantir a defesa e orientar aos necessitados em assuntos jurídicos de maneira gratuita. Respalda pelo art. 5º da Constituição Federal, inciso LXXIV, a Defensoria Pública é responsável por prestar assistência jurídica àqueles que comprovarem sua hipossuficiência. Portanto, os trabalhadores leigos e hipossuficientes financeiros, ou seja não possuem renda financeira que permita a contratação de um advogado

ou até mesmo para pagamento de despesas processuais de maneira que não comprometa seu sustento, possuem uma alternativa ao jus postulandi, que lhes permite acesso a um profissional tecnicamente especializado de maneira gratuita. Entretanto a Defensoria não é um órgão presente em todas as partes do território nacional, bem como estes têm o dever de lidar com os casos a eles apresentados sem distinção, portanto gerando uma grande demanda destes profissionais. Para Guimarães e Coelho:

“No entanto, esta instituição não está presente em todo o território nacional, sendo que a maioria da Defensoria Pública da União está situada apenas nas capitais dos Estados Federados. Nesse teor, observa-se que a atribuição dada a este ente público é insuficiente para atender todas as demandas trabalhistas espalhadas pelo Brasil, com isto, no parágrafo primeiro do artigo 14 da Lei Complementar nº 80, de 1994 (BRASIL, 1994), traz a imposição de que a Defensoria Pública da União e as Defensorias Públicas dos Estados e Distrito Federal devem firmar convênios (...).” (Guimarães; Coelho, 2022, p. 844)”

Ainda citando Guimarães e Coelho:

“Observa-se, então, que há a imposição legal para a criação dos referidos convênios, mas infelizmente os mesmos não foram criados, mesmo com a ausência indevida da DPU nas cidades brasileiras, impossibilitando-se, assim, o devido amparo aos hipossuficientes na busca de seus direitos inerentes a sua pessoa.

Cumprido, afirmar, diante de tais colocações, que o Estado é omissivo em relação à concretização da criação de convênios para suprir a limitação da atuação da DPU em várias localidades do país, impossibilitando o pleno acesso à justiça na esfera trabalhista, obrigando o litigante sem poderio econômico para pagar um profissional da área, recorrer involuntariamente ao instituto do Jus Postulandi, no qual, como demonstrado, não é a ferramenta mais eficaz para a busca das pretensões trabalhistas, visto que a parte fica numa situação vulnerável sem o devido acompanhamento técnico no curso da ação.” (Guimaraes; Coelho, 2022, p. 844)”

Resta claro que apesar de ser uma boa alternativa para o trabalhador leigo e despreparado, a alta demanda de casos e ações fazem com que este órgão esteja congestionado de pedidos, dificultando o acesso da população ao suporte judiciário.

Importante ressaltar também que, ao entrar em um processo por meio do jus postulandi, o trabalhador terá apoio dos servidores para redigir as peças necessárias e para acesso ao processo em questão, sendo vedado que estes tirem dúvidas de caráter de mérito ou prestem assessoria jurídica devido a vedação legal advinda da Lei 8906/94, denominada Estatuto do Advocacia, na qual em seu artigo 1º define que as atividades de consultoria e assessoria jurídicas são de cunho privativo daqueles que exercem a advocacia.

"ATENÇÃO 1: Informamos que ao Setor de Reclamações Verbais não é permitido orientar quaisquer trabalhadores(as) ou tirar dúvidas a respeito do mérito da causa posta em Juízo. Também não prestamos serviços de acompanhamento, assessoramento e/ou assistência jurídica. Isso porque há vedação legal (administrativa, civil e penal) para o desempenho de consultoria ou assessoria jurídica por aqueles que não são advogados habilitados, ou que se valem da qualidade de funcionário público para tanto.

ATENÇÃO 2: Este setor do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região é responsável somente: pela transcrição dos pedidos que o(a) trabalhador(a) entender ter direito; e pela distribuição da Ação Trabalhista. A decisão sobre qual tipo de processo mover, o que pedir e quanto pedir (R\$) é de responsabilidade do(a) trabalhador(a).

ATENÇÃO 3: Lembramos que não haverá um profissional para acompanhar o(a) Reclamante na audiência ou prestar assessoria durante o processo. A prática de todos os atos processuais são de única e exclusiva responsabilidade do(a) Autor da Reclamação(a), inclusive pagamento de honorários sucumbenciais e custas processuais, se assim o(a) Magistrado(a) decidir." (TRT 2ª Região, Atermação Online - Protocolo)

A parte deverá buscar estar ciente sobre as peculiaridades do processo judicial trabalhista, devendo entender não somente as nuances para o início do processo, como também de seu desenvolvimento e conclusão. Como forma de apoio, alguns tribunais tentam trazer acessibilidade para essas informações, como por exemplo, o feito pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região, que disponibiliza em seu site uma lista com a nomenclatura técnica de determinada movimentação e ao lado uma explicação acerca do seu significado de maneira concisa, objetiva e de fácil entendimento, especificamente para simplificar o entendimento das movimentações trabalhistas para o público leigo e o Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais (TJMG) que publicou em seu site uma cartilha em formato digital acerca somente do jus postulandi e como fazer sua utilização mediante o processo eletrônico.

Figura 2 - Cartilha sobre Jus Postulandi do TJMG

1. COMO REALIZAR O CADASTRO DO *JUS POSTULANDI*

O cadastramento do Jus Postulandi é realizado no primeiro acesso ao Sistema por meio de certificado digital válido, conforme procedimentos abaixo:

1.1 Em um equipamento configurado para uso do PJe, inserir o certificado digital e, na página inicial do Sistema (<https://pje.tjmg.jus.br/pje/login.seam>), clicar em "Certificado Digital".

Nota: O PJe fará uma pesquisa na OAB e na Receita federal e, se houver registro do usuário como advogado, seu cadastro será realizado como advogado. Caso contrário, o usuário será cadastrado com *Jus Postulandi*.

1.2 O sistema exibirá uma tela para complementação do cadastro. Preencher os campos solicitados de CEP, e-mail e telefone. Após o preenchimento, clicar em "Confirmar dados e prosseguir".

1.3 Ato contínuo, será apresentado o "Termo de Compromisso" para o uso do sistema. Ler atentamente e clicar em "Assinar termo de compromisso".

1.4 Após a assinatura do Termo de Compromisso, o sistema apresentará a tela de conclusão do cadastramento, solicitando que seja realizado novo login no sistema. O cadastro estará regularmente concluído e, no próximo acesso, o usuário será encaminhado diretamente para o "painel do usuário".

Fonte:<https://www.tjmg.jus.br/data/files/CE/02/B8/12/5F1FA81082E73EA82D28CCA8/Cartilha%20-JUS%20POSTULANDI%20Set%202023.pdf>

Outro aspecto da falta de conhecimento técnico é referente a contagem de prazos dentro do processo. Na Justiça do trabalho, os prazos tem como base os artigos 774 e 775 da CLT que versam sobre como será iniciada a contagem dos prazos a partir do recebimento da citação, em dia úteis e excluindo-se o dia do início do recebimento da notícia ou recebimento do ato e incluindo-se o dia do final. Também com base no artigo 769 é determinado a utilização do Código de Processo Civil para determinação de prazos em casos em que a CLT for omissa, entretanto levando em conta que em caso de conflito entre ambos, deve-se prevalecer a lei específica que rege as relações de trabalho.

Importante abordar também, acerca da suspensão de prazos processuais entre 20 de dezembro e 20 de janeiro, lacuna essa que foi sanada apenas em 2017, por lei que alterou a redação da CLT. Em claro exemplo de confusão por parte de um trabalhador tem-se o ocorrido no Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, na qual um trabalhador buscou resolução judicial na justiça do trabalho, após o prazo prescricional legal de 2 anos por

acreditar que, como o tribunal estava em recesso, este não poderia receber sua demanda, apesar de factualmente, todos os serviços do tribunal estarem funcionando, a exceção de audiências.

”Após o fim do contrato com o Município de João Câmara (RN) em 31 de dezembro de 2004, o trabalhador, coordenador de estatística, teria até 1º de janeiro de 2007 para reclamar direitos trabalhistas na Justiça. No entanto, propôs a ação em 8 de janeiro, alegando não ter ajuizado antes do término do prazo porque o Tribunal estava em recesso forense. A Vara do Trabalho de Ceará Mirim julgou improcedentes os pedidos do empregado, mas rejeitou a prescrição levantada pelo Município, que informava ter a ação trabalhista sido ajuizada em 20 de dezembro de 2006.

Inconformado, o empregado recorreu. Foi nesse momento que o Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (RN) verificou erro material na sentença quanto à data da propositura da ação, efetivada na realidade em 8 de janeiro. Assim, o TRT se pronunciou pela prescrição bial com a perda total do direito de ação do autor.” (Tribunal Superior do Trabalho)

Posteriormente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) acabou por confirmar em resposta ao agravo de instrumento proposto pelo trabalhador de que, como não houveram dificuldades criadas por parte do TRT e seus serviços funcionam normalmente, a alegação de que o recesso judiciário teria prejudicado a proposição da demanda foi considerado infundado, resultando no não provimento do agravo.

Retornando, o trabalhador será responsável pela escolha de rito processual, pedidos, valoração da ação, apresentação de testemunhas, práticas de atos processuais além de outros pontos dentro do processo, trazendo mais uma barreira impeditiva para a população de baixa renda e pouco escolarizada, que por desconhecimento de seus direitos pode vir a pedir em excesso, causando a improcedência do pedido, ou em falta, deixando de receber direitos e valores característicos a sua classe trabalhista. No mesmo sentido:

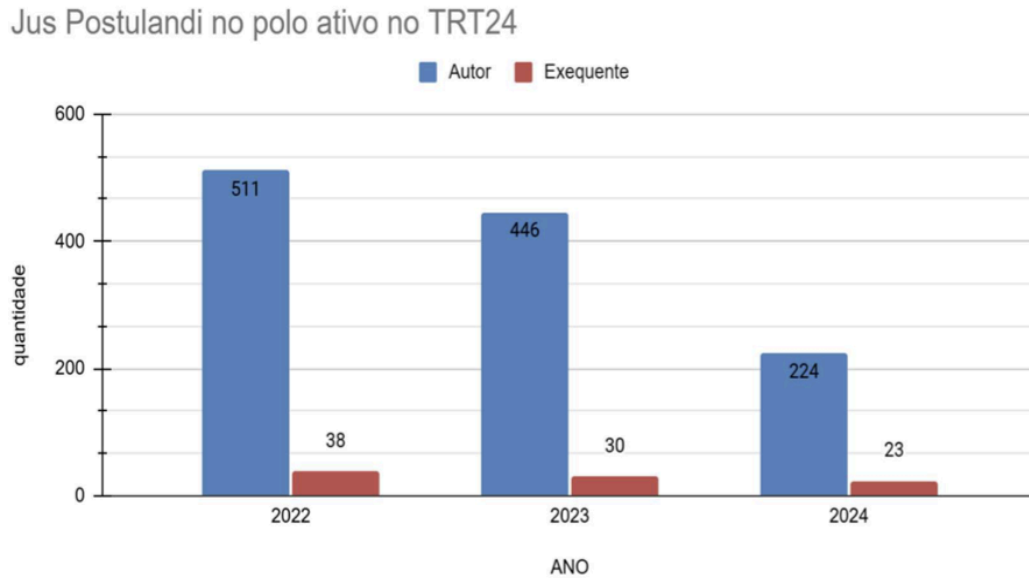
“Partindo – se da primazia que o princípio do acesso à justiça tem como objetivo principal a concretização dos direitos que estão estabelecidos em lei, na hipótese de um 837 trabalhador humilde que não tem consciência de seus direitos inerentes e não tem conhecimento técnico processual, há maiores chances ao desrespeito do princípio em comento. E partindo do pressuposto que na maioria dos casos, os empregadores daquele hipossuficiente detêm ampla assistência jurídica com conhecimento especializado para discutir o caso em audiência, principalmente, pelo fato de possuírem poder econômico evidentemente superior. Nota-se, então, que não há equidade processual nessas circunstâncias.

Nesse sentido, mesmo aquelas pessoas mais instruídas academicamente por diversas vezes não compreendem a complexidade do universo jurídico, sendo restrito o grupo de indivíduos que entende e codifica os atos realizados num processo.” (Guimarães; Coelho, 2022, p. 837)

O gráfico a seguir traz um recorte acerca da realidade do emprego do jus postulandi em ações trabalhistas no Tribunal Regional do Trabalho da 24 Região. O recorte feito entre os

anos de 2022 a 2024 demonstra uma queda gradual, mas ao mesmo tempo resulta em uma diminuição de mais de 50% do número de autores que optaram pelo uso do jus postulandi.

Figura 3 - Gráfico Jus Postulandi TRT24



Fonte: <https://repositorio.ufms.br/retrieve/a433ceb6-0932-4c34-be39-47b8f632a50c/31951.pdf>

Na visão de Jéssica Araujo dos Santos, autora do gráfico, a desigualdade estrutural, acompanhada da baixa escolaridade, subemprego, dentre outros fatores, contribuem para o distanciamento entre as capacidades do trabalhador de litigar desacompanhado de maneira satisfatória contra o empregador e “a Justiça do Trabalho, ao admitir a atuação direta da parte, parece por vezes desconsiderar a disparidade técnica existente entre os litigantes, principalmente quando a parte passiva é uma empresa com assessoria jurídica especializada.” (Santos; Nascimento, p.13, 2025)

Seguindo, a Súmula 425 do Superior Tribunal de Justiça, já citada anteriormente, limita o uso do jus postulandi a fase processual até a segunda instância do processo, permitindo então que, a partir do descontento com a sentença, o autor tenha a oportunidade promover recurso ordinário ao TRT, entretanto, havendo necessidade de recursos de grau superior, estes devem ser, obrigatoriamente, tratados por um advogado, não havendo perspectiva de auxílio por parte dos servidores pelos motivos já explicados, trazendo contrariedade a redação do próprio artigo 791 da CLT, no qual “Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.” (Brasil, 1943), fazendo com que o jurisdicionado tenha que, ao meio dos trâmites processuais, procurar advogado, para, dentro do prazo legal estabelecido

por lei, se inteirar do processo e então propor o recurso necessário ao caso, tendo que levar em conta os atos processuais praticados anteriormente pela parte. Novamente citando Guimarães e Coelho:

"Conforme visto, além das limitações que foram abordadas no subtítulo anterior ao acesso à justiça, com a edição desta súmula nº425, do TST, em 2010, houve ainda mais a restrição das partes que aderem ao Jus Postulandi, visto que não terão as mesmas oportunidades que a outra parte devidamente assistida usufrui. (...) A justificativa dada a esta súmula é que a limitação imposta é indevida pelo fato da natureza técnica dos recursos e ações interpostos no TST, óbice de difícil superação para os leigos técnicos. Entretanto, há a permissão da utilização do Jus Postulandi em instância ordinária, causando-me estranheza, pois nas Varas do Trabalho e nos TRTs é exigido também grande conhecimento técnico para a proposição de uma ação trabalhista, sendo perceptível, no aparecimento de relações trabalhistas cada vez mais complexas, exigindo-se, assim, mais domínio e sapiência neste universo jurídico trabalhista." (Guimarães; Coelho, 2022, p. 838)

Para Sérgio Pinto Martins:

“A expressão até o final, contida no art. 791 da CLT deveria ser entendida da Vara do Trabalho até o TST, quando se esgotaria a jurisdição trabalhista. A postulação estaria restrita ao âmbito da Justiça do Trabalho, nos seus vários graus de jurisdição.

Para se interpor recurso extraordinário em matéria trabalhista a parte terá que contratar advogado. O mesmo ocorre se houver a interposição de recurso no STJ quando se discute conflito de competência.

O TST entende que “o jus postulandi das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho” (S. 425).

Os arts. 791 e 839 da CLT não estabelecem claramente em que recursos é possível a utilização do ius postulandi no processo do trabalho, apesar de o primeiro usar a expressão “até o final”.

(...)

“Segundo a Súmula 425 do TST o ius postulandi só poderia ser exercido nas Varas do Trabalho e nos Tribunais Regionais do Trabalho, ou seja, acompanhando o processo a parte pessoalmente em recurso ordinário, agravo de petição ou agravo de instrumento até o TRT. Em relação aos recursos que são de competência do TST, a parte deveria estar patrocinada por advogado. O mesmo ocorre em ação rescisória, ação cautelar e mandado de segurança.

Se a ação cautelar necessita de advogado para ser apresentada na Justiça do Trabalho, também deveria haver necessidade de advogado em procedimentos especiais, como na ação de consignação em pagamento, pois a primeira ação também pode ser apresentada no primeiro grau e necessitará de advogado.” (Martins, 2026, p.192)

3.2 Pontos Controversos que Surgiram Após A Implementação do Processo Digital no Uso do Jus Postulandi

A lei 11.419/2006 trouxe a implementação do processo eletrônico em qualquer processo judicial, independente da matéria ou esfera em que se aplique., ainda em caráter facultativo, apresentando a possibilidade de aceite desta modalidade. Já em 2017, com a Resolução CSJT (Conselho Superior da Justiça do Trabalho) número 185, o sistema informatizado de processos tornou -se a única forma passível de tramitação para processos judiciais.

"Ademais, nos termos do art. 50 da Resolução CSJT n. 185/2017, a implantação do PJe poderá ocorrer: I – a partir da fase de conhecimento, com a superação dos atuais sistemas de gestão das informações processuais mantidos pelo TRT; e II – a partir das fases de liquidação ou execução, após o trânsito em julgado do título e para os processos de classes executivas, sendo de se destacar que o art. 51 da referida Resolução, a “partir da implantação do PJe em unidade judiciária, fica vedada a utilização de quaisquer outros sistemas de peticionamento eletrônico relativo aos processos que tramitam no PJe, inclusive o Sistema Integrado de Protocolização e Fluxo de Documentos Eletrônicos – e-Doc” e o descumprimento dessa determinação “implicará o descarte dos documentos recebidos, que não constarão de registro algum e não produzirão qualquer efeito legal”. (Leite, 2026, p.352)

Ainda citando Leite:

“A partir das experiências relatadas por cada Seccional, a OAB14 apontou os cinco maiores obstáculos à implantação do processo eletrônico: a infraestrutura deficiente de Internet; dificuldades de acessibilidade; problemas nos sistemas de processo eletrônico; necessidade de melhorias na utilização do sistema; e a falta de unificação dos sistemas de processo eletrônico.” (Leite, 2026, p.360)

Em 2024 o Indicador de Alfabetismo Funcional (INAF) concluiu que, dentre os 2.554 indivíduos, de 15 a 64 anos em todas as regiões do país, 95% daqueles considerados analfabetos apenas conseguem realizar atividades básicas no ambiente digital. Outros dados como o nível de renda foram analisados e trouxeram como resultado que 21% daqueles com um melhor desempenho nas tarefas digitais vivem em grupos familiares com renda superior a cinco salários mínimos, percentual que diminui para 10% entre um desempenho mediano e cerca de 3% para aqueles no nível baixo. Ainda segundo a mesma pesquisa, nas palavras de Ana Luísa D'Maschio “os resultados também mostram que 20% da população avaliada tem baixo desempenho digital, com limitações até para ações básicas, como clicar ou rolar a tela.”

Seguindo com análises de renda, nas palavras de Camilla Veras Mota e com base nos dados obtidos pelo IBGE em sua Pesquisa Nacional por amostra de Domicílios Contínua de 2019, "A base da pirâmide é relativamente homogênea — 90% dos brasileiros têm renda inferior a R\$ 3,5 mil por mês (R\$ 3.422,00) e 70% ganham até dois salários mínimos (R\$ 1.871,00, para um salário mínimo de R\$ 998,00 em 2019), ainda segundo o levantamento."

Com base nos dados apresentados é possível observar que existe certa correlação entre renda e alfabetismo digital. Grupos familiares com renda superior possuem, em grande parte, menos dificuldade em desenvolver atividades digitais, entretanto, em 2019, a maior parte da população brasileira tinha renda inferior a 4 salários mínimos, e destes, 70% sobrevive com renda de até 2 salários mínimos. Desta forma torna-se possível questionar se a utilização do processo digital cumulado ao uso do jus postulandi, na qual o trabalhador não terá auxílio de um profissional especializado, trará realmente efetividade a resolução da demanda trabalhista proposta.

Para a utilização do processo eletrônico no judiciário brasileiro existe a necessidade de se utilizar certas ferramentas digitais, que podem ou não ser restritas ao processo judiciário, ou seja, algumas delas podem ser de conhecimento comum e outras podem necessitar de algum tipo de especialização. A título de exemplos temos o certificado digital, que, nas palavras encontradas no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

"O Certificado Digital é um documento de pessoa física ou jurídica em meio eletrônico, o qual pode ser utilizado para comprovar sua identidade perante terceiros, além de garantir autenticidade, confidencialidade, integridade e validade jurídica nas ações realizadas por meio dele, como transações via internet, assinatura digital de documentos e autenticação de usuários."
(Tribunal Superior do Trabalho, FAQ)

O certificado digital é material, obrigatório para uso do PJe (processo judicial eletrônico) segundo a Resolução nº 185/2013 do CNJ, em seu art. 9º fica a responsabilidade do usuário: “a aquisição, por si ou pela instituição ao qual está vinculado, do certificado digital, padrão ICP-Brasil, emitido por Autoridade Certificadora credenciada, e respectivo dispositivo criptográfico portátil”. Portanto, a parte que deseja acessar o judiciário por si precisa entender o que é um certificado digital e, pesquisar por si onde adquiri-lo, além de ter que desembolsar valor financeiro para tal ou, então, com base na Resolução 94 do CSJT poderá solicitar a intervenção de um servidor judiciário para que este seja responsável pela parte de digitalização ou atermação das peças. Entretanto, no ponto de vista de Luiz Fernando Tavares Vianna e Marco Antônio Silva de Macedo Júnior:

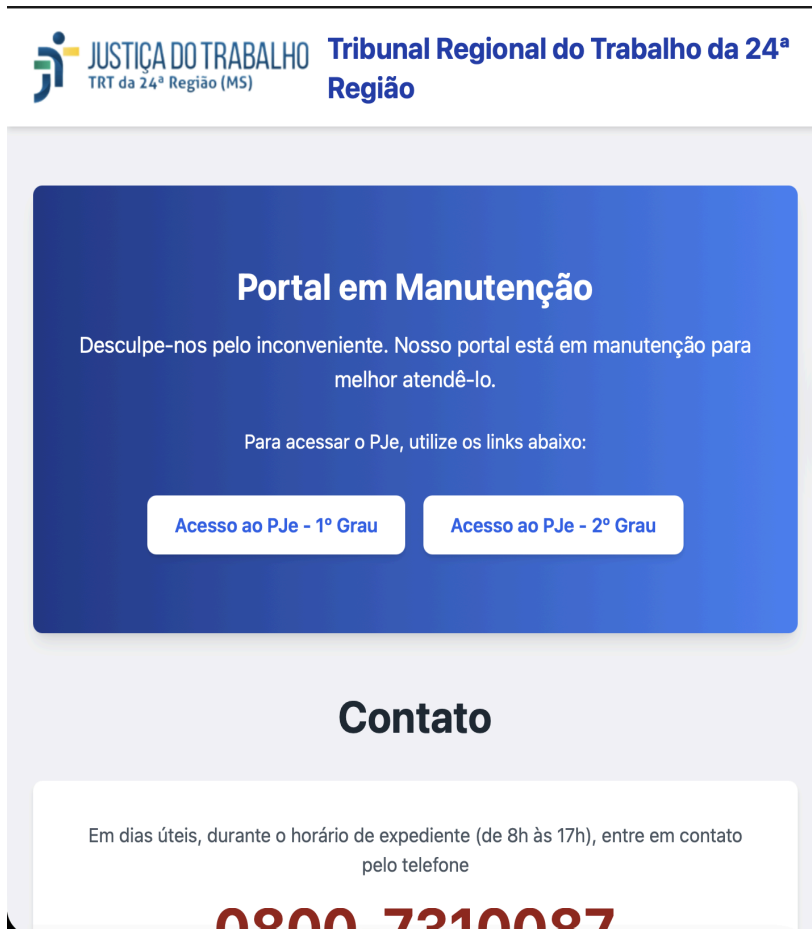
“(…) na prática o jurisdicionado que não possui o certificado digital apto a entrar no sistema não conta com apoio quase nenhum de servidores para o auxiliar. Nos TRTs o que se percebe é uma falta de boa vontade em auxiliar o empregado que exerce o jus postulandi que vão desde justificativas como falta de servidores para realizarem o serviço de atermação ou mesmo justificativa de que o jurisdicionado faça uso de seu certificado digital, inviabilizando na prática o exercício do jus postulandi. (...) Assim, a parte que queira pleitear em juízo suas próprias pretensões, a depender do Tribunal do estado em que se encontra, poderá ser cerceado em sua totalidade no direito de exercer o jus postulandi, visto que alguns tribunais, com essas novas

dificuldades advindos da implementação do processo eletrônico, optaram por limitar o direito ou mesmo indicar o acompanhamento de profissionais com conhecimentos técnicos." (Vianna e Macedo Junior, 2020-2021)

Portanto é possível notar que mesmo que nas normativas fique estabelecido que deve haver o apoio por parte de um servidor, a realidade nem sempre será favorável a esta ideia devido a falta de servidores alocados para esta área e até mesmo despreparo do servidor para esse atendimento ao público.

Outro ponto de observação ao jurisdicionado que deseja ingressar sem apoio de um servidor é a necessidade de dispositivos eletrônicos que o permitam acessar os sistemas do PJe, que, segundo o site do TST, só pode ser acessado por um navegador específico e pode haver a necessidade de instalar a cadeia de certificação digital. Também existe a possibilidade de instabilidades no site ocorrerem. Tal situação afeta não somente os jurisdicionados adeptos do jus postulandi, mas também o profissional do direito que deseja tirar alguma informação ou acessar determinada aba do site. A diferença entretanto se encontra na facilidade de um profissional da área em buscar medidas alternativas para conseguir acessar o que precisa, bem como na dificuldade de uma população pouco letrada digitalmente de obter sucesso no acesso.

Figura 4 - Aba de atermação do TRT 24



JUSTIÇA DO TRABALHO Tribunal Regional do Trabalho da 24ª
TRT da 24ª Região (MS) Região

Portal em Manutenção

Desculpe-nos pelo inconveniente. Nosso portal está em manutenção para melhor atendê-lo.

Para acessar o PJe, utilize os links abaixo:

[Acesso ao PJe - 1º Grau](#) [Acesso ao PJe - 2º Grau](#)

Contato

Em dias úteis, durante o horário de expediente (de 8h às 17h), entre em contato pelo telefone

0800-7210087

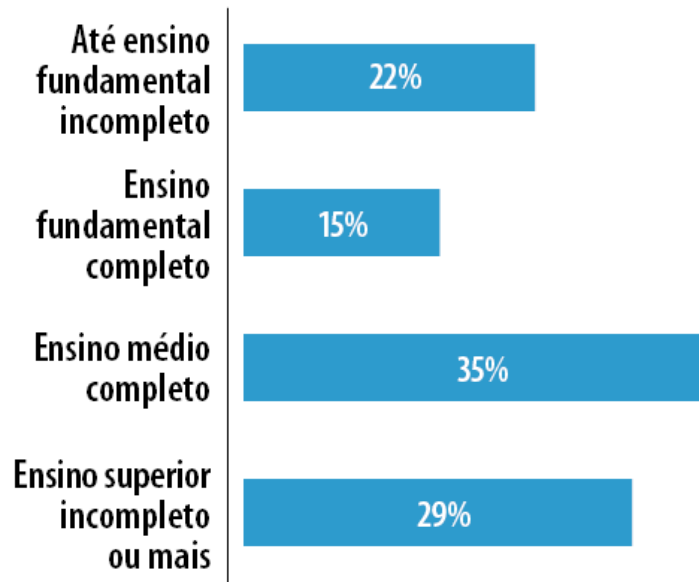
Fonte: <https://www.trt24.jus.br/atermacao-jus-postulandi->

Desta forma, o trabalhador desprovido de assistência técnica judiciária, ainda poderá estar desprovido de assistência informática ou até mesmo de dispositivos informáticos para acessar o portal referente ao PJe para postular. Felizmente, de maneira a acompanhar o movimento de portabilidade digital, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em parceria com Tribunal Regional Federal da 5.ª Região e o Laboratório de Inovação da Justiça Federal na Paraíba, já em 2025, trabalharam para melhorar as funcionalidades e experiência do usuário utilizando o aplicativo móvel para acesso ao PJe, chamado PJe Mobile 2, prometendo acesso mais prático e com ferramentas para auxiliar no andamento dos processos.

Outro aspecto presente no uso da esfera digital é a proteção de dados e segurança no ambiente digital. Segundo Luiza Melo, no ano de 2024, o DataSenado angariou dados de uma pesquisa realizada com cerca de 22 mil pessoas, e chegou ao resultado que, dentre os entrevistados, cerca de 27% correspondiam a pessoas de 16 a 29 anos e “a faixa com mais de 60 anos, considerada vulnerável por ter migrado para uma realidade totalmente nova, digital, já na idade adulta, representa 16% delas.”

Figura 5 - Gráfico sobre relação entre escolaridade e crimes digitais

População que perdeu dinheiro por algum crime digital como clonagem de cartão, fraude na internet ou invasão de contas bancárias por escolaridade



Fonte: Instituto de Pesquisa DataSenado



Fonte: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2025/04/golpes-virtuais-aumentam-e-nao-fazem-distinc-ao-de-idade>.

A mesma pesquisa sugere que, mesmo a escolaridade não é definida como segurança. O grupo mais afetado por crimes digitais dentro do escopo da pesquisa tinha o ensino médio completo, seguido pelo grupo com ensino superior incompleto ou posterior. Desta forma, é possível relacionar a desafio do trabalhador em estar atento não somente aos aspectos técnicos, mas também estar atento aos sites, aplicativos e programas que acessou, como por exemplo no momento de adquirir o certificado digital, podendo ser direcionado a sites maliciosos por desconhecimento de obtenção da ferramenta.

Apesar de diversas informações estarem descritas no site dos Tribunais Estaduais e Federais, bem como haver a possibilidade de solicitar ajuda de um servidor quando disponível, para uma população majoritariamente de baixa renda e com pouca formação digital, as tarefas digitais adicionam um grau de complexidade extra.

CONCLUSÃO

Com a trajetória percorrida ao longo deste trabalho é possível concluir que o jus postulandi na justiça do trabalho é uma ferramenta que visa garantir a dignidade humana no âmbito das relações laborais. A análise histórica demonstrou que a criação deste instituto na década de 1940 foi uma resposta à vulnerabilidade do trabalhador brasileiro buscando assegurar que o acesso ao Judiciário fosse uma realidade prática e não uma mera miragem. Entretanto foi possível observar que a eficácia deste direito enfrenta um caminho sinuoso de técnica e tecnologia que ameaça a sua própria fundamentação

O primeiro ponto a ser discutido reside na constatação de que o acesso formal ao Judiciário garantido pelo art. 791 da CLT não é um sinônimo de acesso à justiça na prática, já que resta evidente que a ausência de assistência técnica profissional coloca o cidadão leigo em uma posição de desvantagem, pois o direito do trabalho brasileiro atual é caracterizado por uma densa rede de normas, súmulas, teses de repercussão, acordos coletivos etc, que o cidadão desassistido desconhece. A paridade entre empregado e empregador torna-se uma ilusão processual, pois o reclamante exercendo o jus postulandi confronta estruturas adotadas de assessoria jurídica especializada.

Além disso a limitação imposta pela súmula 425 do TST atuou como um limitador ao cidadão que deseja postular pelo instituto, pois ao restringir o direito de postular sem advogado a apenas as instâncias ordinárias o sistema judiciário admite de forma implícita que a complexidade da ordem jurídica não comporta a informalidade para além da fase instrutória. Esta repressão dificultou ao trabalhador desistir, pois mesmo podendo iniciar sua jornada de maneira individual este está impedido de percorrê-la de maneira integral se a demanda exigir o enfrentamento de questões referentes a cortes superiores.

Outro ponto crítico foi a transição para o processo digital, não somente na justiça do Trabalho mas neste caso focado nela. A implementação do PJe embora tenha conferido agilidade e transparência à administração da justiça, instituiu uma nova barreira de exclusão de âmbito digital. O trabalhador que detém o direito de reclamar pessoalmente encontra-se diante de sistemas digitais e eletrônicos que exigem mecanismos específicos, como assinaturas digitais, acesso a sites e necessitando também de determinada infraestrutura tecnológica que que parte da população hipossuficiente não possui.

O fenômeno do analfabetismo digital no Brasil aliado à precariedade do acesso à internet torna o jus postulandi um direito Um tanto quanto "ideal" para expressiva parcela dos

jurisdicionados. A atermação, por exemplo, sendo mecanismo de redução a termo da vontade da parte embora parte essencial, carece de recursos humanos e de interfaces amigáveis que auxiliem o jurisdicionado a conseguir expressar e suscitar pela demanda que corresponde a sua necessidade.

Resta salientar que a vedação de assistência judiciária por parte dos servidores públicos é um severo impeditivo da utilização do sistema, entretanto não é possível dizer que é uma decisão incorreta. Mesmo que o servidor tenha a devida formação educacional, não significa que este esteja preparado ou sequer apto para prestar a consultoria especializada que operador de caixa ou um metalúrgico precisam, tendo em vista a distância material entre as funções e obrigações destas duas classes, não sendo essa preparação técnica possuída pelo servidor.

Fica claro também, que ainda que exista a possibilidade de acesso a outros meios alternativos de litigância, como utilizando o auxílio gratuito da defensoria pública, este também possui impeditivos para aqueles que procuram acioná-la. Mesmo sendo a defensoria órgão público ela não é um órgão presente em todas as partes do território nacional, sendo necessário às vezes apontar advogados dativos como alternativa. Além disso, os defensores públicos devem aceitar todos sem distinção as demandas a eles trazidas, gerando uma grande ocupação dos profissionais, que atuam em todas as esferas judiciárias, sejam elas trabalhistas ou até mesmo penais.

Importante ressaltar também, que quando se trata de demanda respondida, ou até mesmo iniciada, pelo empregador utilizando o jus postulandi, este deve estar atento a necessidade de representação da empresa por preposto ciente dos fatos, sob pena de revelia, bem como da necessidade de apresentação de defesa na primeira audiência, respeito a prazos processuais e assim como o trabalhador, precisa também estar em contato com as ferramentas de certificação digital, aos sites dos tribunais, ao programa de utilização do PJe, bem como outras ferramentas, compartilhando as mesmas dificuldades e mazelas referentes ao desconhecimento dos mecanismos digitais necessários para o acompanhamento e andamento do processo trabalhista digital.

Desta forma, concluindo, este trabalho reafirma que uso do jus postulandi como ferramenta de justiça social depende de uma reestruturação para que Justiça do Trabalho traga uma maneira mais acessível de utilização para a população leiga e que o Estado assuma plenamente o seu papel de facilitador garantindo que acesso aos mecanismos digitais seja tão simples inclusivo quanto a antiga reclamação verbal, bem como garanta formas com linguagens mais acessíveis para acesso aos ordenamentos jurídicos trabalhistas, acordos

coletivos etc. A justiça só será efetiva quando o avanço tecnológico atuar como uma ponte efetivação de direitos e não como fator de exclusão. É imperativo que se continue a questionar as omissões estatais no suporte educacional, tanto escolar quanto digital, para que o trabalhador brasileiro não seja punido pela sua própria hipossuficiência no momento em que busca reparação de sua dignidade laboral.

REFERÊNCIAS

- ALFABETISMO FUNCIONAL. Indicador de Alfabetismo Funcional (Inaf). Disponível em: <https://alfabetismofuncional.org.br/>. Acesso em: 18 mar. 2026.
- BARRETO, Luciano Silva; MENDES, Angela Dias. *Ato Normativo nº 8/2023: institui a Política de Gestão da Inovação no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://www.tjrj.jus.br/documents/d/guest/8-23>. Acesso em: 09 abr. 2026.
- BITTAR, Eduardo C B. História do Direito Brasileiro - Leituras da Ordem Jurídica Nacional - 4ª Edição 2017. Rio de Janeiro: Atlas, 2017. E-book. p.357. ISBN 9788597013597. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597013597/>. Acesso em: 13 mai. 2026.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 mar. 2026.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Novo aplicativo facilita consulta ao PJe em dispositivos móveis. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/novo-aplicativo-facilitara-consulta-ao-pje-em-dispositivos-moveis/>. Acesso em: 22 abr. 2026.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 fev. 2026.
- BRASIL. Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994. *Estatuto da Advocacia e da OAB*. Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18906.htm. Acesso em: 25 mar. 2026.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Código Civil*. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 05 abr. 2026.
- BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. *Código de Processo Civil*. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 28 mar. 2026.
- BRASIL. Senado Federal. Golpes virtuais aumentam e não fazem distinção de idade. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2025/04/golpes-virtuais-aumentam-e>

-nao-fazem-distincao-de-idade. Acesso em: 28 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Atermação. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/atermacao>. Acesso em: 14 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Como exercer o jus postulandi. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/pje/principal/-/asset_publisher/FfKct2a3AKAs/content/como-exercer-o-jus-postulandi-/8891952. Acesso em: 22 fev. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Protocolo eletrônico – atermação. Disponível em: <https://aplicacoes9.trt2.jus.br/protocolo-eletronico-atermacao/public/index.php/>. Acesso em: 19 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Como tramita o processo. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/como-tramita>. Acesso em: 30 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Entenda seu processo. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/entenda-seu-processo>. Acesso em: 02 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Atermação e jus postulandi. Disponível em: <https://www.trt24.jus.br/atermacao-jus-postulandi->. Acesso em: 05 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Direito garantido: primazia da realidade. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/direito-garantido-primazia-da-realidade>. Acesso em: 14 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. FAQ PJe. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/pje/tst/faq>. Acesso em: 09 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recesso forense não impede ajuizamento de ação no TRT-RN. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/recesso-forense-nao-impede-ajuizamento-de-acao-no-trt-rn>. Acesso em: 11 abr. 2026.

CENTRO DO PROFESSORADO PAULISTA. Exclusão digital agrava desigualdades e reforça o analfabetismo funcional no Brasil, aponta Inaf 2024. Disponível em: <https://cpp.org.br/exclusao-digital-agrava-desigualdades-e-reforca-o-analfabetismo-funcional-no-brasil-aponta-inaf-2024/>. Acesso em: 27 fev. 2026.

COAD. Departamento pessoal: orientações trabalhistas. Disponível em: <https://www.coad.com.br/files/trab/html/dp/em30836.htm>. Acesso em: 18 fev. 2026.

CORTEZ, Marcus Vinicius Ramos. O ius postulandi na justiça do trabalho e o PJe: a problemática do acesso à justiça. Disponível em: https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/844/1/Monografia_Marcus%20Vinicius%20Ramos%20Cortes.pdf. Acesso em: 24 abr. 2026.

DIAS, Ronaldo Brêtas de Carvalho. *Processo constitucional e estado democrático de direito*. 4. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2021. E-book. Disponível em: <https://leitor.bvirtual.com.br>. Acesso em: 09 abr. 2026.

EAA. Princípios da oralidade e da celeridade na justiça do trabalho. Disponível em: <https://www.eaa.com.br/artigos/principios-da-oralidade-e-da-celeridade-na-justica-do-trabalho/>. Acesso em: 16 abr. 2026.

ENCICLOPÉDIA JURÍDICA DA PUC-SP. Princípios do Direito Processual do Trabalho. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/383/edicao-1/principios-do-direito-processual-do-trabalho>. Acesso em: 02 abr. 2026.

GUIMARÃES, Rebeca Câmara; COELHO, Leandro Alves. *O jus postulandi na justiça do trabalho: análise da (in)eficácia ao acesso à justiça*. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, São Paulo, v. 8, n. 11, nov. 2022. Disponível em: <https://revista.trt18.jus.br/index.php/revista/article/view/41/45>. Acesso em: 08 abr. 2026.

JUSBRASIL. O ius postulandi na justiça do trabalho e o PJe: a problemática do acesso à justiça. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-ius-postulandi-na-justica-do-trabalho-e-o-pje-a-problemativa-do-acesso-a-justica/145366043>. Acesso em: 23 abr. 2026.

JUSBRASIL. O jus postulandi na Justiça do Trabalho: capítulo 01. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-jus-postulandi-na-justica-do-trabalho-capitulo-01/178776369>. Acesso em: 25 mar. 2026.

JUSBRASIL. Origens históricas da advocacia. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/origens-historicas-da-advocacia/464883420>. Acesso em: 05 abr. 2026.

JUSBRASIL. Recesso e férias forenses: qual é a diferença? Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/recesso-e-ferias-forenses-qual-e-a-diferenca/1149280981>. Acesso em: 20 abr. 2026.

JUSLABORIS. O jus postulandi e a advocacia trabalhista: a importância do advogado no judiciário trabalhista. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/145990>. Acesso em: 08 abr. 2026.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 24. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2026. E-book. ISBN 9786551771385. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551771385/>. Acesso em: 01 maio 2026.

MACIEL, José Fabio R.; AGUIAR, Renan. Manual de História do Direito - 11ª Edição 2026. 11. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.133. ISBN 9786584004450. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786584004450/>. Acesso em: 03 mai. 2026.

MAIDL, Daniel. Diferença entre os ritos do processo trabalhista. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/diferenca-entre-os-ritos-do-processo-trabalhista/41>

4570112. Acesso em: 21 abr. 2026.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. 48. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551770692/>. Acesso em: 19 abr. 2026.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual de Direito e Processo do Trabalho*. 31. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551771484/>. Acesso em: 18 abr. 2026.

MENEGATTI, Christiano Augusto. Jus postulandi e acesso à justiça do trabalho. Disponível em: <http://repositorio.fdv.br:8080/bitstream/fdv/174/1/CHRISTIANO%20AUGUSTO%20MENEGATTI.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2026.

MIGALHAS. A utilidade do jus postulandi no processo do trabalho da atualidade. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/389273/a-utilidade-do-jus-postulandi-no-processo-do-trabalho-da-atualidade>. Acesso em: 28 mar. 2026.

MOTA, Camilla Veras. Calculadora de renda: 90% dos brasileiros ganham menos de R\$ 3,5 mil; confira sua posição na lista. BBC News Brasil, 13 dez. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/bbc/2021/12/13/calculadora-de-renda-90-dos-brasileiros-ganham-menos-de-r-35-mil-confira-sua-posicao-lista.htm>. Acesso em: 15 mar. 2026.

OLIVEIRA, Michelle Santos Allan de. Princípios da oralidade e da celeridade na justiça do trabalho. Disponível em: <https://www.eaa.com.br/artigos/principios-da-oralidade-e-da-celeridade-na-justica-do-trabalho/>. Acesso em: 16 abr. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Conselho Federal. Publicações. Disponível em: <https://www.oab.org.br/publicacoes/detartigo/22>. Acesso em: 17 mar. 2026.

PAIVA, Mario Antonio Lobato de. *A supremacia do advogado em face do jus postulandi*. Brasília, a. 36, n. 141, jan./mar. 1999. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/460/r141-15.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 10 abr. 2026.

PALMA, Rodrigo Freitas. *História do Direito*. 10. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025.

PORVIR. Alfabetismo digital e o Inaf 2024. Disponível em: <https://porvir.org/alfabetismo-digital-inaf/>. Acesso em: 03 abr. 2026.

PROSOLUTTI. Jus postulandi: o que é e como funciona. Disponível em: <https://prosolutti.com/blog/b2b/glossario/j/jus-postulandi/>. Acesso em: 10 abr. 2026.

SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Assistência jurídica gratuita na justiça do trabalho*. São

Paulo: Saraiva, 2013.

SANTOS, Jéssica Araujo dos; NASCIMENTO, Tchoya Gardenal Fina do. Acesso à justiça do trabalho sob a perspectiva do empregado: uma análise prática do jus postulandi. Disponível em: <https://repositorio.ufms.br/retrieve/a433ceb6-0932-4c34-be39-47b8f632a50c/31951.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2026.

SOUZA NETO, Cláudio Pereira de; SARMENTO, Daniel. *Direito constitucional: teoria, história e métodos de trabalho*. 1. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012. E-book.

VLEX. Jus postulandi. Disponível em: <https://vlex.com.br/vid/jus-postulandi-845359554>. Acesso em: 19 fev. 2026