



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

MARIA VITÓRIA LINS GUERRA

**NOVO NORMAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO PÓS-PANDEMIA DE COVID-19:
ACESSO À JUSTIÇA E MÉTODOS ADEQUADOS DE RESOLUÇÃO DE
CONFLITOS**

**JOÃO PESSOA
2023**

MARIA VITÓRIA LINS GUERRA

**NOVO NORMAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO PÓS-PANDEMIA DE COVID-19:
ACESSO À JUSTIÇA E MÉTODOS ADEQUADOS DE RESOLUÇÃO DE
CONFLITOS**

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

Orientadora: Dr.^a Larissa Teixeira Menezes de Freitas.

**JOÃO PESSOA
2023**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

G934n Guerra, Maria Vitoria Lins.

Novo normal na Justiça do Trabalho pós-pandemia de COVID-19: acesso à justiça e métodos adequados de resolução de conflitos / Maria Vitoria Lins Guerra. - João Pessoa, 2023.
53 f.

Orientação: Larissa Teixeira Menezes Freitas.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. autocomposição. 2. mediação. 3. conciliação. 4. COVID-19. 5. meios telemáticos. I. Freitas, Larissa Teixeira Menezes. II. Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

MARIA VITÓRIA LINS GUERRA

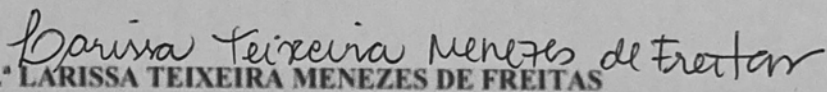
**NOVO NORMAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO PÓS-PANDEMIA DE COVID-19:
ACESSO À JUSTIÇA E MÉTODOS ADEQUADOS DE RESOLUÇÃO DE
CONFLITOS**

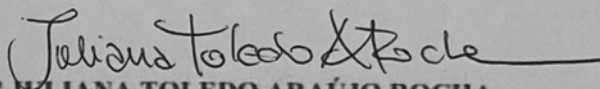
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Graduação em Direito de João
Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da
Universidade Federal da Paraíba como
requisito parcial da obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

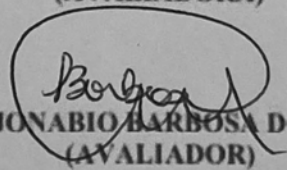
Orientadora: Dr.^a Larissa Teixeira Menezes de
Freitas.

DATA DA APROVAÇÃO: 30 DE MAIO DE 2023

BANCA EXAMINADORA:


Prof.^a Dr.^a LARISSA TEIXEIRA MENEZES DE FREITAS
(ORIENTADORA)


Prof. Dr.^a JULIANA TOLEDO ARAÚJO ROCHA
(AVALIADORA)


Prof. Dr. JONABIO BARBOSA DOS SANTOS
(AVALIADOR)

*A Deus por ter me guiado em mais uma etapa da
minha vida e a minha Mãe Santíssima por
interceder por minha vocação profissional.
Aos meus santos de devoção, minha amada Sta.
Teresinha, Sta. Teresa Dávila e Marcelinho
Câmara, por sempre se fazerem presente nos
momentos de medo e incertezas.
E, ao meu maior exemplo, minha linda mãe, não há
palavras que descrevam o quanto a amo e como a
senhora é importante em minha vida.*

AGRADECIMENTOS

Finalmente a parte que tanto sonhei ao longo da graduação, agradecer a todos que estiveram comigo desde do início dessa jornada.

À minha mãe, Rosiliana, por ser meu maior exemplo, uma mulher com virtudes tão lindas, a quem tanto me inspiro e tanto amo. Obrigada por ter me ensinado que tudo podia alcançar com fé, perseverança e humildade, sou muito grata por ser sua filha.

Ao meu pai, Rougger, (*in memoriam*), pois sei que no céu olha por mim e tenho certeza que se estivesse vivo estaria muito feliz em compartilhar essa etapa comigo.

Ao meu vovô Basto, por desde de criança me chamar de minha “doutora” e sempre me alegrar com o seu jeito tão simples de enxergar a vida, agradeço por ser exemplo de homem íntegro e justo.

À minha vovó Lena, por ser o exemplo de mulher guerreira e com energia contagiante, agradeço por tanto amor e carinho, sou tão feliz por ter uma vó tão bondosa como a senhora.

Ao meu namorado, Raphael, por ser meu incentivo durante parte dessa jornada, nessa fase final do trabalho de conclusão de curso conversar com você foi um grande acalento. Te amo, Qq!

Ao meu amigo-irmão, Héber Adriel, agradeço por tudo. Acredito que não sou digna de tamanha amizade, seus conselhos sempre edificaram minha alma, sei que se um dia for digna do Reino do Céu, te encontrarei lá. Deus te abençoe.

Aos meus amigos ao longo da graduação, Cheísa, Carlos Eduardo, Giulia, Guilherme, Maria Neise, Maria- Vitória, Mariana Gerjoy, Michelly, Nathalia, Oscar, Samara e Rodrigo. A companhia de vocês sempre me rendeu boas risadas, que no futuro possamos nos encontrar e relembrarmos os tempos da universidade.

Às minhas queridas amigas, Kátia e Mariana, como sou feliz por tê-las conhecido por meio do estágio no Ministério Público Federal. Engrandeceram minhas tardes e a cada conversa sempre me enchia de alegria, sou grata por tanto aprendizado, meu coração ainda permanece apertado em deixar o 9º Ofício. Agradeço a Dr. Sérgio Rodrigo, Procurador da República, sempre paciente e acessível para retirar as dúvidas. Ademais, não posso deixar de mencionar Emerson e Michelle, que apesar de ter convivido brevemente são pessoas genuinamente adoráveis. Enfim, me orgulho por ter feito parte de uma equipe tão incrível.

À minha orientadora, Prof.^a Dr.^a Larissa Teixeira, por tamanha paciência e dedicação, foi uma honra ter sido sua monitora de Direito do Trabalho I e sua orientanda, a sanguínea mais

dócil e calma que já conheci! Muito obrigada, professora, que Santa Teresinha esteja sempre despejando rosas em sua vida.

Agradeço à Prof. ^a Dr.^a Juliana Toledo Araújo Rocha e ao Prof. Dr. Jonabio Barbosa dos Santos por aceitarem o convite para compor minha banca de avaliação.

À UFPB, por me proporcionar a qualificação no curso de graduação em Direito.

Por fim, a todos que contribuíram de algum modo por finalizar essa etapa!

*A paciência tudo alcança,
A quem tem Deus
Nada lhe falta:
Só Deus basta.
Santa Teresa Dávila*

RESUMO

A proposta de estudo desta monografia foi identificar se as políticas de métodos adequados de resolução de conflitos implementadas pelo Poder Judiciário Trabalhista no período da pandemia de COVID-19 garantiram, efetivamente, o acesso à justiça aos jurisdicionados, utilizando como base de pesquisa a análise documental e bibliográfica. O primeiro capítulo da obra traça um arcabouço histórico da evolução do Direito do Trabalho ao longo dos anos coadunando com as Teorias das Ondas Renovatórias do acesso à justiça formuladas pelos autores Cappelletti e Garth (1988). Em seguida, passou a estudar especificamente a Terceira Onda Renovatória, por meio dos métodos autocompositivos da mediação e conciliação, e sua aplicabilidade no direito trabalhista, buscando-se trazer suas especificidades da Res. 125/10, as normas editadas pelo CSJT e a utilização das técnicas mediação e conciliação. Por fim, foram analisadas as implicações do contexto pandêmico e a utilização da tecnologia para legitimar o acesso à justiça a trabalhadores e empregadores, propondo novas maneiras de utilizar o juízo 100% digital e os métodos autocompositivos como soluções de acesso à justiça de forma célere e efetiva.

Palavras-chave: autocomposição; mediação; conciliação; CSJT; COVID-19; meios telemáticos.

ABSTRACT

The research proposal of this monograph is to identify whether the policies of appropriate methods for resolving conflicts implemented by the Labor Judiciary during the COVID-19 pandemic period effectively ensured access to justice for the litigants. The research will be based on documentary and bibliographic analysis. The first chapter of the work provides a historical framework of the evolution of Labor Law over the years, aligning with the authors Cappelletti and Garth's Theory of Access to Justice and the Renewal Waves. Subsequently, the study focuses specifically on the Third Renewal Wave, examining the self-composing methods of mediation and conciliation, and their applicability in labor law. The aim is to present the specificities of Resolution 125/10, the regulations issued by the CSJT, and the utilization of mediation and conciliation techniques. Lastly, the implications of the pandemic context and the use of technology to legitimize access to justice for workers and employers were analyzed, proposing new ways to utilize a fully digital judiciary and self-composing methods as swift and effective solutions for access to justice.

Key-words: self-composing; mediation; conciliation; CSJT; COVID-19; technology.

LISTA DE TABELAS

TABELA 01: INFORMAÇÕES ESTATÍSTICAS CEJUSC TRT 1 ^a REGIÃO, JUÍZO DE 1º GRAU	35
TABELA 02: INFORMAÇÕES ESTATÍSTICAS CEJUSC TRT 1 ^a REGIÃO, JUÍZO DE 2º GRAU	36
TABELA 03: INFORMAÇÕES ESTATÍSTICAS CEJUSC TRT 1 ^a REGIÃO, JUÍZO DE 1º GRAU	36

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEJUSC – CENTRO JUDICIÁRIO DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CF – CONSTITUIÇÃO FEDERAL

CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

CPC – CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL

CSJT – CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

LACP – LEI DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA

NUPEMEC – NÚCLEO PERMANENTE DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE

PMPP – PROCEDIMENTO DE MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL

TRT – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 O ACESSO À JUSTIÇA E A JUSTIÇA DO TRABALHO	14
2.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ACESSO À JUSTIÇA.....	16
2.2 TEORIA DAS ONDAS RENOVATÓRIAS E UM PARALELO AO CONTEXTO BRASILEIRO.....	17
2.2.1 Primeira onda renovatória e o surgimento da Defensoria Pública	17
2.2.2 Segunda onda renovatória e a importância do Ministério Público	18
2.2.3 Terceira onda renovatória e o surgimento dos métodos autocompositivos	20
3 MÉTODOS AUTOCOMPOSITIVOS E SUA IMPLEMENTAÇÃO AO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	22
3.1 A MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO COMO ALTERNATIVAS À SOLUÇÃO DE CONFLITOS	24
3.2. A CONCILIAÇÃO TRABALHISTA E SUAS PECULIARIDADES	24
3.3 A MEDIAÇÃO E O PAPEL DO MEDIADOR.....	25
3.3.1 Técnicas utilizadas pelos mediadores e conciliadores	29
4 PERÍODO PANDÊMICO E OS PERCALÇOS ENFRENTADOS PELA JUSTIÇA DO TRABALHO	31
4.1 ACESSO À JUSTIÇA E A UTILIZAÇÃO TECNOLÓGICA NO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA	32
4.2 MÉTODOS AUTOCOMPOSITIVOS E A ADOÇÃO DA MEDIAÇÃO PRÉ- PROCESSUAL.....	34
4.3 MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO NOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DURANTE O PERÍODO PANDÊMICO	37
4.4 TRIBUNAL <i>ONLINE</i> COMO MAIS UMA ALTERNATIVA AO ACESSO À JUSTIÇA TRABALHISTA	38
4.5 CASOS PRÁTICOS DE UTILIZAÇÃO DOS MÉTODOS AUTOCOMPOSITIVOS DURANTE O PERÍODO PANDÊMICO E PÓS-PANDÊMICO	41
4.5.1 Caso gol linhas aéreas S.A e o sindicato nacional dos aeronautas	41
4.5.2 Conciliação realizada por videoconferência com reclamante no exterior.....	42
4.5.3 Conciliação firmada após período pandêmico por videoconferência	42
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	44
REFERÊNCIAS	47

1 INTRODUÇÃO

Esta monografia tem como proposta de estudo analisar se a aplicação dos métodos adequados de solução de conflitos no âmbito da Justiça do Trabalho foi eficaz para garantia do acesso à justiça na pandemia do COVID-19, principalmente, verificando se as políticas implementadas pelo Poder Judiciário trabalhista, com a utilização das plataformas digitais geraram resultados satisfatórios aos jurisdicionados.

Inicialmente, buscou traçar uma linha histórica sobre as mudanças sociais geradas a partir das Revoluções Industriais e o surgimento das regulamentações trabalhistas que implicavam em garantir ao trabalhador acesso à justiça para pleitear condições dignas laborais, como ambientes de trabalho salubres, jornadas de trabalhos reduzidas e salários justos.

Em seguida, após a realização da breve abordagem da Justiça do Trabalho, discorrerá sobre a obra “Acesso à Justiça”, 1988, de Mauro Cappelletti e Bryant Garth os quais elucidam sobre a Teoria das Ondas Renovatórias, traçando um paralelo ao contexto normativo brasileiro.

Ademais, para tratar o assunto em comento, o segundo capítulo aprofundou a Terceira Onda Renovatória e o ressurgimento dos métodos autocompositivos, aqueles que possibilitam as partes resolverem seu conflito com o auxílio de um terceiro imparcial, contrapondo-se a via tradicional, mais recorrente em nosso ordenamento jurídico, em que se forma uma lide processual, cabendo ao magistrado decidir sobre o caso.

Percebe-se, assim, que essa teoria tem como objetivo permitir ao jurisdicionado uma nova via de escolha para resolução do seu problema, prometendo ir além da ciência jurídica positivista, mas acrescentar estudos multidisciplinares, sobretudo a psicologia e a neurociência.

Dessa forma, analisou-se as políticas implementadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), como a Resolução nº125/2010, que visa criar uma nova mentalidade a servidores e magistrados dos tribunais brasileiros e incentivar a mudanças de mentalidade que não se restringisse apenas da prolação de sentenças, mas ampliar a uma perspectiva à cultura de paz e pacificação dos conflitos.

Logo após tratou a presente obra, sobre as peculiaridades do Poder Judiciário Trabalhista e a adoção dos métodos autocompositivos, com a definição, peculiaridades na realização da mediação e conciliação trabalhista, bem como a publicação das Resoluções do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), tendo como a precursora a Res. 174/16 que dispõe sobre os métodos adequados de conflitos e o dever dos Tribunais Regionais do Trabalho em instituírem os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos–

NUPEMEC-JT e os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos – CEJUSC-JT (BRASIL, 2016).

O terceiro capítulo encontra-se o objetivo primordial dos estudos dessa monografia, elucida as implicações causadas a partir do contexto da Pandemia de COVID- 19. Nota-se que durante essa época houve um aumento crescente de contágio do vírus que resultou em superlotações de hospitais e mortes de milhares de brasileiros, acarretando ao Estado adotar políticas públicas para contenção do contágio, dentre elas o fechamento de fábricas, shoppings, bares e restaurantes.

Essas políticas trouxeram consequências significativas aos trabalhadores que tiveram seus vínculos empregatícios encerrados, como também aos empregadores com o fechamento dos seus comércios resultando a perda significativa da renda. Dessa maneira, a justiça trabalhista precisou criar mecanismos para possibilitar o acesso à justiça de forma efetiva, célere e justa, tendo como braço direito as plataformas tecnológicas, dentre as alternativas buscadas encontra-se a adoção da mediação e conciliação de conflitos pelos meios eletrônicos e videoconferências por meio da Recomendação CSJT.GPV.Nº01/2020.

A partir do êxito das vias autocompositivas por meio da *internet*, o CSJT editou a Resolução Nº 288/2021 para dispor sobre as estruturas sobre os CEJUSCs-JT para realização de audiências telepresenciais e dispor sobre a capacitação dos servidores trabalhistas com a finalidade de garantir o acesso à justiça eficiente e em tempo hábil.

Por fim, esse trabalho utilizou como base a pesquisa bibliográfica exploratória, pautando-se em analisar livros de doutrinadores especialistas nos métodos autocompositivos, bem como a leitura de artigos acadêmicos que tratam o assunto na seara trabalhista. Destaca-se também o estudo documental por meio de leis, resoluções, recomendações e dados quantitativos de números de acordos de mediação e conciliação trabalhistas disponibilizados pela Justiça em Números e dados publicados nos *sites* dos Tribunais Regionais do Trabalho.

2 O ACESSO À JUSTIÇA E A JUSTIÇA DO TRABALHO

Historicamente, o Direito do Trabalho nasce a partir do contexto da Revolução Industrial e o surgimento da ideologia capitalista, nesse momento a população europeia passou a migrar para os centros urbanos e ocupar vagas de emprego nas fábricas, observando-se diversas violações a dignidade dos operários, como condições insalubres laborais, salários injustos, e o excesso de cargas exaustivas.

Diante de tal quadro de desordem, com centros urbanos inflados, e parte da classe trabalhadora em condições de miserabilidade, passou a ser promovida as primeiras reflexões acerca do tema. Dentre elas, a Lei de Peel, de 1802, na Inglaterra que promovia a limitação das jornadas de trabalho para 12 horas e promovia condições higiênicas laborais (MARTINS, 2023).

Além disso, a Encíclica Católica realizada pelo Papa Leão XIII, sendo uma das primeiras manifestações da Igreja que não tinha o condão tratar dos aspectos metafísicos, mas situação que estava ocorrendo na sociedade.

Diante disso, a primeira parte do texto deixa evidente que os trabalhadores europeus permaneciam em um limbo, não havendo legislações e instituições que buscassem prestar assistência desse grupo que permanecia sendo explorados por donos das fábricas de maneira desenfreada.

Necessário ressaltar, ainda, o crescimento da ideologia socialista, segundo o Papa não buscava pôr fim ao conflito, mas incitar ainda mais o ódio entre as classes que continuaria prejudicando o empregado (LEÃO XIII, 1891).

Parte do texto deixa claro a necessidade do Estado tutelar direitos a esses trabalhadores, que possibilitassem o acesso a salários justos e condições dignas de trabalho, bem como a vedação a que empregadores impusessem jornadas exaustivas de labor, especialmente quando não levam em consideração a idade ou o sexo daqueles indivíduos.

Todavia, na protecção dos direitos particulares, deve preocupar-se, de maneira especial, dos fracos e dos indigentes. A classe rica faz das suas riquezas uma espécie de baluarte e tem menos necessidade da tutela pública. **A classe indigente, ao contrário, sem riquezas que a ponham a coberto das injustiças, conta principalmente com a protecção do Estado. Que o Estado se faça, pois, sob um particularíssimo título, a providência dos trabalhadores, que em geral pertencem à classe pobre.** (LEÃO XIII, 1891, p.16) -grifo nosso.

Dessa forma, no início do Século XX, em especial após a Primeira Guerra Mundial, houve a ascensão dos direitos sociais, com a defesa de um Estado mais protecionista e garantindo a proteção do trabalhador e sua condição digna laboral.

Com isso, a Constituição do México, em 1917, buscava determinar direitos, dentre eles a carga horária limitativa a 8 horas, proibição de menores e jornadas noturnas limitadas (MARTINS, 2023).

Ademais, o Tratado de Versalhes, em 1919, teve grande importância para instituir a Organização Internacional do Trabalho (OIT) com a finalidade de adequar a relação empregado e empregador, determinando recomendações aos Estados para que resguardassem de forma mais efetiva tais direitos e impedissem abusos. Nota-se, portanto, que a classe trabalhadora estava cada vez mais ganhando notoriedade e possibilitando pleitear seus direitos perante o Estado.

Nesse liame, trazendo para o contexto brasileiro, as mudanças mundiais fomentaram o início das regulamentações trabalhistas, sendo a Constituição de 1934, durante o período do Estado Novo, que institui a Justiça do Trabalho, buscando garantias a classe trabalhadora como carga horária laboral digna, proteção as mulheres e menores, repouso semanal e férias anuais (MARTINS, 2023).

Além disso, a matéria trabalhista nesse texto constitucional é precursora na utilização do método da conciliação como alternativas na resolução de conflitos, em seu art. 122 esboça sobre a existências das Comissões de Conciliação e a forma de eleição dos seus membros, compostos por metade associações representativas dos empregados, e a outra parte dos empregadores (BRASIL, 1934).

Posteriormente, houve a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) criada pelo decreto lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, como o próprio nome sugere adveio de um compilado de normas trabalhistas esparsas e unidas a um só código.

Percebe-se, assim, que as normas trabalhistas brasileiras são vanguardistas no fomento da cultura da pacificação das relações trazendo uma nova forma para resolução de conflitos por meio do diálogo, possibilitando chegar em acordos que gerem benefícios mútuos.

Todavia, a indagação que se busca compreender na presente obra é se de fato, a partir dessas conquistas legislativas o trabalhador brasileiro no período pandêmico pôde não apenas ter acesso de fato à justiça, mas ter suas pretensões resolvidas de forma célere, efetiva e justa, permitindo escolher qual técnica se adequaria para sanar o problema e proporcionar uma solução viável que legitimasse a cultura de paz.

2.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ACESSO À JUSTIÇA

Como mencionado anteriormente, infere-se que as mudanças sociais implicam diretamente na ciência jurídica, especialmente, na criação de novos direitos que possibilitem a harmonia dessas relações. Nesse viés, torna-se imprescindível que haja mecanismos úteis para que essa sociedade possa acionar o meio jurídico para resoluções de seus conflitos e possuam decisões viáveis.

Diante desse tema, trazendo como referência a obra “Acesso à Justiça” de Mauro Cappelletti e Bryant Garth (1988) que debruçam a abordar os percalços enfrentados pelo jurisdicionado ao ingressar ao Poder Judiciário ao longo dos anos, visando assim, trazer reflexões que busquem a adoção de métodos de solução de conflitos úteis, especialmente, na seara trabalhista, objeto de análise do presente estudo.

Nesse sentido, Cappelletti e Garth (1988) criticam a utilização da ciência jurídica eminentemente formalista e dogmática, ou seja, mantendo-se apático a proferir decisões justas e igualitárias, considera-se, portanto, que essa visão apenas buscaria favorecer as camadas mais abastadas, que teriam condições de ingressar e sair com decisões que, na maioria das vezes, lhes traziam benefícios. Por outro lado, aqueles que eram considerados vulneráveis socialmente, segundo os autores, não eram desassistidos pelo Estado e não tinha condições de manter um processo judicial pelos altos custos (CAPPELLETTI; GARTH, 1988).

Nota-se, a partir da leitura, que há uma crítica evidente ao excesso de dogmatismo utilizado pelos juristas na época, que se pautavam em cumprir a norma de forma acrítica, resultando em um afastamento do indivíduo e o direito. Assim, identifica-se um questionamento ao pensamento do positivismo jurídico, tendo como seus principais representantes, Hans Kelsen, em a Teoria Pura do Direito, que critica a utilização da ciência jurídica unida a outras disciplinas como a psicologia e a sociologia, nas palavras do autor, esse sincretismo metodológico obscurece a essência da ciência jurídica (KELSEN, 1960, p.1).

Por outro lado, na visão de Cappelletti e Garth (1988), o direito quando coadunado com outras ciências enriquece, ou seja, ganha uma visão mais social, de modo a se ater aos interesses da sociedade na qual está inserido e suas reais necessidades, se propondo a analisar o caso concreto e as peculiaridades ali envolvidas.

Nessa linha, os autores se contrapõem ao pensamento dos juristas positivistas que buscam apenas se pautarem na ciência jurídica, uma vez que afirmam categoricamente a necessidade de novas alternativas ao sistema judiciário, defendendo a aplicação de outras

ciências para que seja garantido um acesso à justiça igualitário (CAPPELLETTI; GARTH, 1988).

Diante desse quadro, a obra “O Acesso à Justiça” torna-se célebre, justamente por se preocupar em procurar mecanismos de ingresso ao judiciário, em especial, pela Teoria das Ondas Renovatórias que têm como intuito primordial encontrar soluções para garantir esse acesso. Assim, este trabalho irá especificar cada período traçado e suas peculiaridades.

2.2 TEORIA DAS ONDAS RENOVATÓRIAS E UM PARALELO AO CONTEXTO BRASILEIRO

A teoria das Ondas Renovatórias é trazida por Mauro Cappelletti e Bryant Garth (1988) como soluções a serem adotadas com intuito de promover o acesso à justiça. Elas possuem três ramificações: a primeira com enfoque econômico, a segunda na legitimação dos direitos difusos e a última nos métodos de garantia ao acesso à justiça. Este último será abordado com maior destaque pelo presente trabalho.

2.2.1 Primeira onda renovatória e o surgimento da Defensoria Pública

A primeira onda, como dito, tinha como preocupação garantir a assistência judiciária aos mais necessitados, utilizando-se como premissa social a necessidade de auxiliar àqueles que não tinham condições de pagar os altos custos dos serviços advocatícios.

Desse modo, os autores trazem no livro o modelo norte americano do advogado remunerado pelos cofres públicos e defendiam que esses profissionais deveriam ter seus escritórios nos lugares de maior vulnerabilidade social, a fim de conhecer a realidade dos moradores e suas reais necessidades, com o intuito de instruí-los a reivindicarem seus direitos (CAPPELLETTI; GARTH, 1988).

Ademais, um elemento importante que Cappelletti e Garth (1988) acrescentam, para que esse acesso seja garantido deve-se ter um número acentuado de advogados e que estes estejam capacitados a lidar com as demandas. Na visão do autor, esses profissionais quando não são bem remunerados apresentam serviços jurídicos com pouca presteza (CAPPELLETTI; GARTH, 1988).

Nesse viés, a situação torna-se problemática, uma vez que os advogados com maior nível de especialização em determinados assuntos tendem a cobrar valores mais dispendiosos,

razão pela qual figuram nas causas em que as partes litigantes possuem maior poder aquisitivo, gerando, assim, uma balança desigual no acesso da justiça.

Dessa forma, traçando um paralelo com o contexto brasileiro, especialmente pela análise da Constituição Federal de 1988, verifica-se que o legislador originário se preocupa em utilizar mecanismos que possibilitassem a paridade de armas entre as partes que buscassem o Poder Judiciário.

Na visão do estimado doutrinador Ingo Wolfgang Sarlet (2022), a assistência jurídica integral e gratuita é considerada um direito fundamental, estando presente em diversos pontos da Constituição Federal, dentre eles quando dispõe sobre o direito à informação jurídica e direito à tutela jurisdicional adequada e efetiva mediante processo justo (SARLET, 2022, p.2303).

Outrossim, a CF/88 também traz em seu texto a figura do Defensor Público – profissional que se coaduna com a visão proposta por Cappelletti e Garth (1988) na primeira onda renovatória –, estabelecendo a Defensoria Pública como sendo essencial à função jurisdicional do Estado, bem como como possuidora do dever de orientar e promover os direitos humanos de maneira integral e gratuita às pessoas mais necessitadas, conforme dispõe o art. 134, caput, CF/88.

Dessa forma, utilizando como base o pensamento de Sarlet (2022), a assistência jurídica gratuita se torna basilar na persecução dos objetivos fundamentais da República brasileira, dentre os quais está a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (BRASIL,1988), que apenas será efetivando quando possibilitar que todos os indivíduos acessem à justiça de maneira igualitária, não apenas de modo formal, mas com um viés subjetivo, ou seja, levando em conta as particularidades e diferenças de cada um (SARLET, 2022).

Ademais, o Código de Processo Civil, ratifica, no art. 98, a gratuidade da justiça como direito da pessoa natural ou jurídica com insuficiência de recursos, e que se propõem a ingressar no judiciário (BRASIL,1988).

2.2.2 Segunda onda renovatória e a importância do Ministério Público

A segunda onda renovatória tem como premissa basilar possibilitar o acesso à justiça por meio da tutela dos direitos difusos, ou seja, não irá se resumir mais ao aspecto tradicional, em que duas partes postulam em juízo direito próprio, mas há preocupação com a

coletividade. Interessante notar, nesse caso, a busca em requerer que a legislação processual faça mudanças a fim de possibilitar que grupos possam ter legitimidade ativa para pleitear direitos (CAPPELLETTI; GARTH, 1988).

Nesse viés, trazendo a visão proposta pela segunda onda e o contexto brasileiro, nota-se que tanto o texto constituinte como leis infraconstitucionais possibilitam o ingresso em juízo pleiteando direitos difusos, como exemplo, o art. 225 da CF, garantindo a todos terem o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo (BRASIL, 1988).

O Código de Defesa do Consumidor o conceitua expressamente no art. 81, parágrafo único, inciso I, como sendo aquele direito transindividual, e natureza indivizível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por uma circunstância de fato (BRASIL, 1990).

Interessante acrescentar à essa discussão, também, a Lei nº7.347/1985, conhecida como Lei de Ação Civil Pública (LACP), que tem como fundamento legitimar os direitos difusos, bem como as temáticas cabíveis para o ingresso da ação, como responsabilizar danos causados ao meio ambiente, ao consumidor; a bens de valor artístico, estético, histórico e paisagístico; infração da ordem econômica; à ordem urbanística, à honra e à dignidade de grupos raciais, étnicos ou religiosos; e ao patrimônio público e social (BRASIL, 1985).

Destaca-se que a Obra “Acesso à Justiça”, já mencionada, apregoa que os direitos acima trazidos devem ser bem representados, levando em consideração que não se pode dimensionar quantas pessoas são asseguradas por ele.

Diante disso, o legislador brasileiro no art.5º da LACP coloca como titulares para ingressar em juízo o Ministério Público; Defensoria Pública; a União, entes da administração direta e indireta; e a associação que estejam constituídas há pelo menos um ano com finalidade dos direitos acima mencionados (BRASIL, 1985).

Outrossim, Cappelletti e Garth (1988) afirmam que um dos entraves na defesa dos direitos difusos é o fato deles serem defendidos por membros servidores públicos, de modo que sua tarefa poderia ser barrada pelos representantes do Estado quando o direito fosse de encontro aos interesses particulares desses gestores.

Todavia, contextualizando com a realidade brasileira e utilizando como base o Ministério Público, órgão dotado de autonomia e que não se vincula a nenhum dos três poderes, denota-se que este desempenha um exímio protagonismo na LACP, que o possibilita, até

mesmo, ter duas linhas de atuação: ser legitimado ativo e, quando não integrar esse papel, atuar como fiscal da lei de modo obrigatório (BRASIL,1985).

Diante desse quadro, verifica-se que o constituinte originário fortaleceu o órgão ministerial, nas palavras de André Puccinelli Júnior (2015), houve um fortalecimento na musculatura institucional, revestindo de prerrogativas e atribuições, possibilitando, até mesmo, litigar com os poderes executivos, legislativo e judiciário (PUCCINELLI,2015).

Em vista disso, o próprio art. 127, §1º, da CF/88, ratifica como princípios institucionais a independência funcional, portanto, os membros integrantes podem atuar a partir da sua livre convicção, sem se submeter a superior hierárquico, tomando sempre como base os valores democráticos, de modo que atos atentatórios ao livre exercício de seus afazeres são previstos, inclusive, como crime de responsabilidade do Presidente da República, nos termos do art. 85, II, CF/88 (PUCCINELLI, p. 379,2015).

2.2.3 Terceira onda renovatória e o surgimento dos métodos autocompositivos

A terceira onda renovatória, objeto de aprofundamento desse trabalho, tem como viés ir além do alcance da advocacia judicial e extrajudicial, pois procura averiguar outros mecanismos que possibilitem o acesso à justiça de maneira eficaz. Com base no pensamento de Cappelletti e Garth(1988), com a primeira e segunda onda renovatória, verificaram progressos ao longo dos anos, com uma justiça mais acessível aos necessitados e com a veemente difusão dos direitos difusos, embora seu êxito não tenha sido suficiente para conferir eficácia plena do ingresso à justiça (CAPPELLETTI; GARTH 1988).

Nesse passo, destaca-se que o avanço da globalização aumentou a complexidade das relações humanas, ensejando a necessidade de pensar em novos métodos que se adequem àquele caso específico. Destarte, a via judicial tradicional se torna apenas mais um ramo dentre outras formas de resolução de conflitos (CAPPELLETTI; GARTH 1988). Acerca desse tema, trata o seguinte trecho:

“Existem muitas características que podem distinguir um litígio de outro. Conforme o caso, diferentes barreiras ao acesso podem ser mais evidentes, e diferentes soluções, eficientes. Os litígios por exemplo diferem em sua complexidade. É geralmente mais fácil e menos custoso resolver uma questão simples de não-pagamento, por exemplo, do que comprovar uma fraude. Os litígios também diferem muito em relação ao montante da controvérsia, o que frequentemente determina quanto os indivíduos (ou a sociedade) despenderão para solucioná-los” (CAPPELLETTI; GARTH; p. 71, 1988)

Portanto, a visão contemporânea do acesso ao direito sofre significativas modificações, especialmente pelo fato de se preocupar não apenas nas resoluções do caso e com o proferimento da sentença, mas sim que o conflito seja resolvido da melhor maneira, utilizando a interdisciplinaridade (AZEVEDO, 2013), com áreas como psicologia e sociologia, dentre outras, para solução de conflitos.

Interessante notar que o transcurso do tempo e o aprimoramento do acesso à justiça contribuíram para possibilitar que um maior número de pessoas ingressasse ao poder judiciário, resultando em acúmulos de processos, como já previa Cappelletti e Garth (1988), apenas a utilização da jurisdição tradicional se tornaria contraproducente para resolução de todos os conflitos, não correspondendo ao a prestação jurisdicional adequada.

Nesse sentido, Ada Pellegrine Grinover (2007) leciona que apenas a utilização dessa via resulta em um sistema processual moroso, pouco efetivo, burocrático e com soluções padronizadas, resultando em um terreno fértil para que os métodos adequados de solução de conflitos atuassem como segunda via, com a proposta de trazer o empoderamento das partes, celeridade a resolução do conflito e autonomia para que juntas possam chegar a um denominador comum (GRINOVER, 2007).

Dessa maneira, é interessante analisar como o Poder Judiciário brasileiro, especialmente o trabalhista, regulamentou e incentivou os métodos adequados de resolução de disputas. Nesse estudo, ter-se-ão em conta normatizações e capacitações dos servidores, principalmente na condução das sessões de conciliação e mediação no período pós-pandêmico.

3 MÉTODOS AUTOCOMPOSITIVOS E SUA IMPLEMENTAÇÃO AO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A transição do *laissez-faire*¹ para o modelo de Estado Social, como já mencionado, acarretou um aumento exponencial no número de pessoas que buscam o Poder Judiciário para resolução de seus conflitos. Todavia, utilizando como parâmetro o contexto brasileiro, nota-se que o acúmulo de ações judiciais, quando comparada ao número insuficiente de servidores, resulta um novo problema: a morosidade nas resoluções dos litígios (PIGNANELI; GONÇALVES, 2018).

Diante disso, percebe-se que a cultura do litígio ainda é um fator preponderante para que essa superinflação de processos judiciais prevaleça, principalmente quando se analisa as várias vias recursais previstas em nosso ordenamento jurídico, que muitas vezes são utilizadas por uma das partes como mero artifício protelatório para postergar o cumprimento de uma obrigação.

Pensando nisso, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), buscando implementar uma política de cultura pacificadora nos tribunais, com a finalidade de trazer aos jurisdicionados novas possibilidades utilizando de novos meios criativos para resolver seus conflitos, publica a Resolução nº125/2010, a partir dela pretende-se criar uma nova mentalidade aos servidores dos tribunais e magistrados.

Salienta-se, inclusive, o preâmbulo do texto traz de maneira expressa a garantia do direito ao acesso à justiça previsto na art. 5º, XXXV, da CF/88, ressaltando que o Poder Judiciário não deve se restringir apenas em prestar os serviços inerentes aos processos judiciais, mas ir além, por meio de ofertar outros mecanismos de resolução de conflitos, como a mediação e a conciliação e utiliza-los como instrumentos de garantia a pacificação social que trará como efeito a redução da judicialização de conflitos (BRASIL, 2010).

Dessa maneira, a Res.125/10 tem o plano de fomentar políticas públicas úteis, especialmente em relação aos órgãos judiciários para implementação do sistema Multiportas resultados de um estudo de Frank Sander, 1976, quando trazia novas políticas judiciárias, principalmente em estratégias para promoção dos métodos adequados de solução de conflitos (TRAVAIN, 2021, apud SANDER).

Além disso, torna-se a precursora do incentivo aos métodos autocompositivos nas legislações brasileiras, a partir dela irá gerar outras normas como o próprio Código de Processo

¹ Cappelletti e Garth, na obra Acesso à Justiça, cita que *laissez – faire*, como modelo de Estado não intervencionista, pg. 33,1988.

Civil 2015 (Lei nº 13.105/15), a Lei de Mediação (Lei nº 13.140/15) e, no âmbito trabalhista, as Resoluções do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Diante dessa linha de pensamento, por meio da Res. 125/10 houve a instituição de uma Política Judiciária Nacional, tendo como premissa traçar metas que viabilizassem a utilização da conciliação e mediação pela sociedade, dentre elas a mudança de mentalidade litigante e incentivos tanto remuneratórios como fomento na capacitação dos mediadores e conciliadores (LAGRASTA, 2022).

Posteriormente, o CPC de 2015, buscou aquecer de forma mais efetiva tais métodos, quando ratifica que o Estado deve promover sempre que possível a solução consensual de conflitos, bem como deve estimular a utilização da mediação e conciliação (BRASIL, 2015).

Em relação as normas acima tratadas, Res. 125/10 e o CPC, é necessário tecer algumas considerações de aplicabilidade ao Poder Judiciário Trabalhista. A primeira delas é que os textos normativos são direcionados a todos os ramos da Justiça, acarretando uma visão generalista da norma, no entanto, é necessário atentar que a Justiça do Trabalho é uma parte do Poder Judiciário *sui generis* cujas temáticas especializadas e princípios podem não se adequarem a utilização das normas expressas na dita Resolução.

Dessa maneira, a partir de discussões acerca da aplicabilidade da norma, o CNJ emitiu a Emenda nº 2, de 8 de março de 2016 dispondo no art. 18-B, Res. 125/10, que caberá a edição de uma resolução específica dispondo sobre a Política Judiciária de tratamento adequado dos conflitos de interesses da Justiça do Trabalho (BRASIL, 2010). Portanto, nesse íterim, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), editou a Resolução nº 174, em 30 de setembro de 2016, passando a mediação ser regulamentada e instituída nos Tribunais Regionais Trabalhistas.

Essa resolução trouxe significativas mudanças ao Poder Judiciário do Trabalho em relação a utilização dos métodos autocompositivos, dentre elas adotar o princípio do profissionalismo, quando dispõe que servidores e magistrados devem realizar cursos de aperfeiçoamento e reciclagem para exercerem a função de conciliador e mediador (TRAVAIN, 2021).

Acrescenta-se, ainda, que a Res. 174/16, elucida que apenas membros de servidores, ativos ou inativos, podem realizar as sessões autocompositivas, contrapondo-se ao que ocorre na Justiça Comum, que periodicamente abre processos seletivos para que pessoas não pertencentes ao corpo de servidores possam conduzir as conciliações e mediações.

A presente monografia, a seguir, irá aprofundar nos próximos tópicos sobre a realização dos métodos adequados de solução de conflitos restringido ao âmbito trabalhista,

especialmente com base nas técnicas e analisando as experiências dos magistrados com a utilização.

3.1 A MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO COMO ALTERNATIVAS À SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Na visão de Fredie Didier (2017), a mediação e a conciliação são dois métodos utilizados quando se buscam a resolução do conflito com o auxílio de um terceiro imparcial cuja missão é a facilitação do diálogo, mas sem poder decisório, ou seja, exercendo um papel de catalizador para que as partes possam chegar a um denominador comum. Ademais, em ambos, é vedado que o conciliador ou o mediador constranja ou intimide para que as partes firmem o acordo, pelo contrário, o sentido de sua aplicação é dar autonomia na solução do conflito (DIDIER, 2017).

Depreende-se que o art. 166, do CPC orienta os princípios que devem reger tais métodos, sendo eles: da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada (BRASIL, 2015).

Assim, apesar de aparentemente esses métodos autocompositivos parecerem similares, eles possuem diferenças substanciais, que o próprio legislador se ateve em distinguir de forma expressa. A conciliação, conforme menciona o art. 165, §2º do CPC será utilizada, preferencialmente, quando o vínculo das partes surgiu a partir do conflito, ou seja, quando se não fosse sua existência, as partes provavelmente não se conheceriam (BRASIL, 2015). Por outro lado, a mediação, se adequará aos casos em que os sujeitos já possuíam vínculo anterior (BRASIL, 2015) seriam os casos, por exemplo, de trabalhadores domésticos que há anos convivem com os empregadores, participando ativamente do meio familiar.

O CPC prevê que eles podem ocorrer extrajudicialmente ou judicialmente, todavia, essa monografia irá aprofundar apenas na sua forma judicial, ou seja, quando os profissionais que presidem as sessões são servidores auxiliares da justiça.

3.2. A CONCILIAÇÃO TRABALHISTA E SUAS PECULIARIDADES

A conciliação na Justiça do Trabalho é o método autocompositivo genuíno da justiça trabalhista, pode-se afirmar que desde da sua forma embrionária ele já se fazia presente

no ordenamento jurídico na CLT². Desse modo, percebe-se que as sessões conciliatórias elas são dotadas de objetividade, nela o magistrado irá indagar se as partes possuem propostas de acordos e não há uma preocupação direta em retomar o relacionamento afetivo entre elas, mas apenas em resolver o imbróglio da melhor forma que se adeque ao direito. Diante disso, as sessões conciliativas são realizadas de forma objetiva e célere, o terceiro imparcial terá a missão de propor ideias para solução da lide e utilizar técnicas para resolvê-los (LAGRASTA,2022).

Percebe-se, portanto, que esse método autocompositivo é frequentemente utilizado pelos Tribunais Regionais do Trabalho, se fazendo presente ao longo do texto da CLT, inclusive permitindo ao magistrado a tentativa mais de uma vez ao longo da ação judicial.

Acerca disso, quando analisado os dados emitidos pela Justiça em Número referente ao ano de 2021, demonstra que o ramo do Poder Judiciário trabalhista é o que mais realiza conciliações, com cerca de 21% dos seus casos solucionados por meio de acordo, acrescenta ainda que durante a fase de conhecimento no primeiro grau esse número aumenta, com cerca de 33% de acordos (CNJ,2022).

3.3 A MEDIAÇÃO E O PAPEL DO MEDIADOR

O método autocompositivo da mediação é aparentemente recente em nossa legislação, mas aos poucos vem ganhando notoriedade nos espaços do judiciário, uma de suas maiores marcas é prezar pela interdisciplinaridade e o diálogo entre as partes, sobretudo, para que ao final do procedimento ocorra o restabelecimento da relação.

A mediação tem como premissa fazer com que os envolvidos sejam protagonistas e ganhem maturidade para resolver a discussão sendo o mediador a lanterna que irá direcioná-los para que eles próprios encontrem o caminho.

² Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

§ 1º - Se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento.

(...)

Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

(...)

Art. 852-E. Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência. (BRASIL, 1943)

Acerca da discussão, Juliana Toledo Araújo Rocha em sua tese de doutorado aponta que a melhor nomenclatura a ser utilizada seria “tratamento” em vez de “resolução” de conflitos, justamente pelo fato de que as sessões de mediações não iria suprimir a contenda, mas sua tarefa principal seria gerar uma medida terapêutica para que as partes chegassem a uma resposta mutuamente satisfatória (ROCHA, 2021) indo de encontro, portanto, ao pensamento de que um lado estará o vencido e do outro o vencedor.

Realizando um paralelo ao pensamento de Cappelletti e Garth (1988), o método da mediação não se resume a utilização apenas da ciência jurídica que busca se pautar em decidir qual parte está com a verdade objetiva, mas vai além, propõe que haja a interdisciplinaridade com auxílio de outras ciências, especialmente com a psicologia, visando entender a causa que gerou aquele conflito e fomentar que os indivíduos ganhem controle emocional para lidar com os imbróglios (MOURA, 2013).

Interessante salientar, em linhas gerais, para realização de mediações não é pré-requisito que o mediador seja formado em direito, apenas exige-se que haja graduação devidamente reconhecida pelo Ministério da Educação e que tenha pelo menos concluído a graduação em dois anos (BRASIL,2015). Com base nisso, o teor legal dispõe:

Art. 11. Poderá atuar como mediador judicial a pessoa capaz, graduada há pelo menos dois anos em curso de ensino superior de instituição reconhecida pelo Ministério da Educação e que tenha obtido capacitação em escola ou instituição de formação de mediadores, reconhecida pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - ENFAM ou pelos tribunais, observados os requisitos mínimos estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça em conjunto com o Ministério da Justiça.

Art. 12. Os tribunais criarão e manterão cadastros atualizados dos mediadores habilitados e autorizados a atuar em mediação judicial.

§ 1º A inscrição no cadastro de mediadores judiciais será requerida pelo interessado ao tribunal com jurisdição na área em que pretenda exercer a mediação.

§ 2º Os tribunais regulamentarão o processo de inscrição e desligamento de seus mediadores.

Art. 13. A remuneração devida aos mediadores judiciais será fixada pelos tribunais e custeada pelas partes, observado o disposto no § 2º do art. 4º desta Lei. (BRASIL,2015)

Nesse sentido, desvincula-se de sua profissão durante as sessões, tanto é assim que caso seja necessário para resolução do conflito a intervenção de um psicólogo para realizar um diagnóstico específico, por exemplo, o mediador mesmo tendo graduação no curso de psicologia não poderá realizá-lo utilizando, portanto, a intervenção de outro profissional (MIKLOS,2021).

Nota-se, ainda, que a mediação ratifica a utilização do princípio da dignidade humana à medida que permite os sujeitos ali inseridos possam por eles próprios resolver o

conflito sem uma decisão imposta. Dessa forma, segundo o pensamento da doutrinadora Fernanda Tartuce o princípio da autonomia da vontade e o da dignidade humana estão intrinsecamente ligados (TARTUCE,2020).

Essa interpretação da doutrinadora destaca bem a importância da técnica da mediação, pois a partir do momento que os sujeitos inseridos na discussão se sentem à vontade para dialogar com o outro, expor suas motivações e os fatos que ensejaram a discussão, especialmente, no exercício de se pôr no lugar do outro, aumenta-se as chances de firmar o acordo e dele ser cumprido.

Logo, essa autonomia da vontade é destinada a todos os sujeitos participantes da mediação, até mesmo o terceiro imparcial (mediador) que não está vinculado ao acordo celebrado entre as partes caso perceba a sua inviabilidade, bem como não tem a obrigação de terminar a sessão na hipótese de não se sentir confortável com a questão (MIKLOS,2021).

Diante de tal cenário, adverte-se que a mediação é um método de tratamento para aqueles casos em que os sentimentos estão mais aflorados, na maioria das vezes as pessoas ali inseridas passam por sensações de impotência e fraqueza e dificultam enxergar meios para que seja sanado aquela discussão (TARTUCE,2020).

Desse modo, utilizando como analogia a medicina, o mediador seria o médico que por meio do seu conhecimento empírico para tratar os sintomas da doença irá propor um tratamento que vise sanar a dor do paciente. De igual modo, o mediador exerce o papel de prescrever soluções de tratamento que vise da capacidade aos sujeitos para tratar aquele conflito.

Ademais, interessante ressaltar que o princípio da informação está interligado ao da autonomia da vontade, a medida que se faz necessário que o terceiro imparcial busque ser claro as consequências trazidas a partir da realização da mediação, bem como a vinculação dos acordos pré-determinados nas sessões (TARTUCE, 2020).

Nessa linha de pensamento, a Res. 125/2010 atenta-se ao fato de que o mediador deve ser claro com as partes explicando as peculiaridades das sessões de mediação e suas características principais a fim de que elas se sintam seguras e tenham ciência das implicações trazidas caso o acordo logre êxito, inclusive estabelecendo um Código de Ética para esses profissionais, o qual inclui-se também os conciliadores, para que respeite as regras desse procedimento.

Art. 2º As regras que regem o procedimento da conciliação/mediação são normas de conduta a serem observadas pelos conciliadores/mediadores para o bom desenvolvimento daquele, permitindo que haja o engajamento dos envolvidos, com

vistas à sua pacificação e ao comprometimento com eventual acordo obtido, sendo elas:

I – Informação - dever de esclarecer os envolvidos sobre o método de trabalho a ser empregado, apresentando-o de forma completa, clara e precisa, informando sobre os princípios deontológicos referidos no Capítulo I, as regras de conduta e as etapas do processo;

II – Autonomia da vontade - **dever de respeitar os diferentes pontos de vista dos envolvidos, assegurando-lhes que cheguem a uma decisão voluntária e não coercitiva, com liberdade para tomar as próprias decisões durante ou ao final do processo e de interrompê-lo a qualquer momento;**

III – Ausência de obrigação de resultado - **dever de não forçar um acordo e de não tomar decisões pelos envolvidos, podendo, quando muito, no caso da conciliação, criar opções, que podem ou não ser acolhidas por eles;**

IV – Desvinculação da profissão de origem - **dever de esclarecer aos envolvidos que atuam desvinculados de sua profissão de origem, informando que, caso seja necessária orientação ou aconselhamento afetos a qualquer área do conhecimento poderá ser convocado para a sessão o profissional respectivo, desde que com o consentimento de todos;**

V – Compreensão quanto à conciliação e à mediação - Dever de assegurar que os envolvidos, ao chegarem a um acordo, compreendam perfeitamente suas disposições, que devem ser exequíveis, gerando o comprometimento com seu cumprimento. (BRASIL,2010) – *grifo nosso*.

Percebe-se, analisando as regras acima expostas, uma tentativa da mudança da mentalidade que o CNJ quis trazer por meio da adoção dos métodos adequados de conflitos, principalmente em relação aos profissionais que irão conduzir as sessões.

Constata-se, que esse terceiro terá a função de servir como ponte para o diálogo e, diferentemente da mentalidade que a cultura da sentença traz de impor uma decisão a uma parte, na maioria das vezes condenando a realizar alguma contraprestação, os métodos autocompositivos vão de encontro a essa percepção, apenas facilitando que ambas as partes possam ter vantagens mútuas.

Ademais, outro aspecto primordial para ser bem sucedida as sessões seria o princípio da imparcialidade expondo que o mediador seja alheio as partes não sendo permitido que haja vínculo anterior, devendo o profissional antes de aceitar deve aduzir fato que o torne suspeito (BRASIL,2015).

Acerca do assunto, interessante mencionar o conteúdo desenvolvido pela série de *podcasts* “Ouvidor pergunta especialista responde” realizado a partir de uma parceria entre a Ouvidoria e a Escola Judicial do TRT da 1ª Região, apresentado pelo Desembargador José Luís Campos Xavier, no 15º episódio, a convidada Dra. Camila Leal, Juíza do TRT 1ª Região e Supervisora do CEJUSC -JT evocam o tema da imparcialidade.

Segundo a magistrada, durante a sessão de mediação se deparou com um dilema ético não permitindo que fosse imparcial em relação ao objeto discutido pois tratava-se de um

assunto que remetia a uma situação pessoal vivida e, nesse sentido, não conseguiria facilitar o diálogo das partes, requerendo o desligamento da condição de mediadora.

Esse ponto discutido pela magistrada traz uma reflexão importante, a distinção evidente da atividade do juiz e do mediador, este pode escutar cada lado e suas respectivas visões sem trazer nenhuma implicação futura, pois não tem papéis bem diferentes em relação ao julgador.

Assim, o papel do mediador é de facilitar o diálogo entre as partes não sendo cabível que utilize sua função de forma parcial, ou incline-se a realizar propostas que favoreçam apenas um lado das partes, especialmente, quando de um lado pressupõe que haja uma parte hipossuficiente, característicos das relações trabalhistas, portanto, veda-se o privilégio e o envolvimento emocional em sessões de mediação (MIKLOS,2021).

Outro aspecto significativo na mediação é o respeito a confidencialidade, ou seja, as partes inseridas, os advogados e o mediador, prepostos, assessores técnicos e outros sujeitos que por ventura tenham participado da mediação (BRASIL, 2015) tem o dever de resguardar o sigilo, fato esse que as alegações ditas nessas sessões não deverão surgir como provas que desfavoreçam uma das partes caso a mediação não tenha sido bem sucedida.

Diante do exposto, atenta-se ao fato que a mediação é um método que tenta trazer a leveza a lide instaurada e, por mais que as sessões não sejam bem sucedidas, podem servir de ponta pé inicial para o diálogo. Vista disso, por meio dela poderá se chegar a três caminhos: a firmação do acordo, o tratamento parcial da matéria e quando ela não logra êxito em todos os tópicos, mas o mediador promove caminhos, chegando à via judicial mais estruturado (FALECK,2020).

3.3.1 Técnicas utilizadas pelos mediadores e conciliadores

Os mediadores devem ser capacitados para lidar com os mais diversos tipos de conflitos e as particularidades que os casos concretos ensejam. Nessa linha de pensamento, como já abordado no início do capítulo, a mediação precisa ser utilizada para restabelecer o diálogo dos sujeitos e, como o próprio legislador processualista ratifica, esse método deve ser realizado, preferencialmente, quando há vínculo entre as partes.

Assim, tomando como parâmetro o pensamento de Fernanda Tartuce, não se pode minimizar a tarefa do mediador apenas como “vocação” ou “dom”, mas vai além, o sujeito que se permite trabalhar com a utilização de métodos autocompositivos deve se ater em estudar

mecanismos consensuais que busquem resolver os mais diversos conflitos (TARTUCE, 2023), utilizando-se de cursos preparatórios ofertados pelos tribunais de capacitação a mediadores e conciliadores, bem como a leitura de livros cujo autores se dedicam ao tema.

Desse modo, há alguns tipos de mediação que merecem ser discutidos, são elas: mediação facilitativa, mediação avaliativa, e mediação transformativa. Tomando como parâmetro a conceituação trazida por Diego Faleck (2020), a facilitativa tem como características que as partes sejam as únicas responsáveis para expor as propostas, o mediador deve exercer a escuta ativa, sendo-lhe vedado a dar qualquer opinião sobre o mérito.

Em relação a técnica avaliativa, muda-se em relação a possibilidade de o mediador expor suas opiniões e sobre as propostas. E, a transformativa, a sua premissa basilar é trazer técnicas para que as partes reflitam sobre o problema e trabalhem ele no futuro (FALECK,2020).

Interessante ressaltar também, que o episódio 6º, Dr. Fernando Hoffmann, Juiz do Trabalho do TRT 9º Região e Coordenador da Escola Judicial, faz uma analogia interessante acerca da tarefa do mediador. Segundo o magistrado, ele deve ser um guia para que seja alcançado o pico da montanha, ou seja, durante as sessões deve o mediador empregar técnicas que indiquem o caminho da jornada a partir da escuta ativa, realizar perguntas nos momentos adequados com a finalidade de ensinar as partes autoconfiança na resolução do conflito.

4 PERÍODO PANDÊMICO E OS PERCALÇOS ENFRENTADOS PELA JUSTIÇA DO TRABALHO

De maneira cronológica, o surgimento do COVID-19 foi comunicado ao mundo pela primeira vez pelo Estado Chinês, o qual expõe a Organização Mundial de Saúde (OMS) sobre a ocorrência de cidadãos na cidade de Wuhan em 31 de dezembro de 2019 com indícios de uma pneumonia “misteriosa” (GLOBO,2020). Em seguida a comunicação não demorou para os alertas emergenciais iniciarem e as possíveis consequências sobre o contágio repercutirem e causar pânico por todo o mundo.

Em síntese, utilizando como base o contexto brasileiro, a primeira iniciativa no Governo Federal, em 7 de fevereiro de 2020, foi sancionar Lei nº 13.979/20 cujo objeto seria dispor sobre medidas de enfrentamento, dentre elas o isolamento e a quarentena ao grupo de pessoas que possuíam maior risco de contaminação. Nesse ínterim, o primeiro caso da doença no Brasil oficialmente ocorreu em 26 de fevereiro de 2020, evoluindo a primeira morte brasileira pelo coronavírus em 12 de março de 2020 (GLOBO,2020), menos de um mês em relação a notícia sobre a circulação do vírus no país.

Diante desse cenário de incerteza, o Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, reconhece o estado de calamidade pública, dando-se início a fase de caos com número de casos aumentando diariamente, hospitais enfrentando superlotações e ainda dúvidas sobre formas viáveis de tratamento da doença perante o desconhecimento do novo vírus.

Assim, é a partir desse contexto de caos que a Justiça do Trabalho sofre significativos impactos em sua atuação. Em primeiro lugar, por esse período acentuar ainda mais as desigualdades sociais no País, de um lado o Ente Estatal implementando políticas públicas para contenção do contágio, por meio dos *lockdowns*, que determinavam o fechamento de fábricas, *shoppings*, bares e restaurantes e, de outro lado, trabalhadores que por estarem inviabilizados de trabalhar, perdia o vínculo de emprego e, por conseguinte, a fonte de sustento.

Diante disso, tomando como parâmetro os dados da Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)³, vinte estados durante o período pandêmico possuíram taxa média de desempregos recorde em 2020. Além disso, outro fator alarmante demonstrado na pesquisa é que pela primeira vez menos da metade da população em idade para

³Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em-2020> - acesso em 05. Mai. 2023

trabalhar tinha um vínculo empregatício, com o Estado de Alagoas apresentando a menor porcentagem, cerca de 35,9%(IBGE, 2021).

Percebe-se que a pandemia de COVID19 resultou nas mais diversas crises (econômicas, sanitárias, psicológicas, por exemplo), deixando marcas no povo brasileiro que tiveram que lidar com a morte de parentes, amigos, colegas e hoje, com base nos dados emitidos pelo Ministério da Saúde, somam-se 701.494 (setecentos e um mil, quatrocentos e noventa e quatro) de óbitos cumulados, com última atualização em 26 de abril de 2023⁴.

Diante disso, o Poder Judiciário Trabalhista buscou alternativas viáveis para sanar os efeitos pandêmicos e garantir ao empregado e empregador que pudessem ter seus direitos devidamente garantidos por meio de um acesso ao judiciário de maneira justa e efetiva.

4.1 ACESSO À JUSTIÇA E A UTILIZAÇÃO TECNOLÓGICA NO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA

Com base nos dados do relatório da Justiça em Números de 2021, tomando como referência o ano de 2020, o período pandêmico não impediu que os tribunais continuassem sua prestação jurisdicional, tendo como fator primordial para isso a utilização da tecnologia.

Ressalta-se, que o presente Relatório cita uma pesquisa formulada pela *International Association for Court Administration (IACA)* em parceria com a Justiça Federal, seção judiciária de São Paulo, o qual constata que o Poder Judiciário implementou políticas exitosas na garantia do acesso à justiça. Acerca disso, trata o seguinte trecho do estudo:

A existência de instâncias estatais tecnologicamente preparadas para o trabalho favoreceu a continuidade da prestação do serviço, com estabelecimento de home office para os juízes e servidores, atendimento às partes (advogados e promotores públicos), reuniões virtuais com equipes de trabalho, realização de teleaudiências, sessões de julgamento virtuais, entre outros atos jurisdicionais e administrativos. **A adoção pelo Tribunais de processos eletrônicos e de um parque tecnológico com possibilidade de comodato para os juízes e servidores viabilizaram em muitos locais o pleno exercício da atividade, inclusive com aumento de produtividade**⁵ – *Grifo nosso.*

⁴Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/> - acesso em 01 de mai. 2023

⁵ Disponível em: https://www.jfsp.jus.br/documentos/administrativo/UCIN/inovajusp/IACA/Analise_portugues.pdf - Acesso 01 mai. 2023.

Observa-se que as utilizações das plataformas digitais foram alternativas que, em linhas gerais, trouxe dinamicidade ao judiciário e impediu que durante esse período emergencial as decisões ficassem paralisadas.

Dessa forma, tomando como parâmetro de estudo do Poder Judiciário Trabalhista, torna-se imprescindível analisar se as políticas implementadas foram exitosas na garantia ao acesso à justiça.

Em primeira análise, o CNJ buscou trazer medidas inovadoras, dentre elas a Resolução nº 345, de 9 de outubro de 2020, que permite a utilização do juízo 100% Digital. A partir dele todos os atos processuais serão realizados por meio eletrônico ou remoto com auxílio da internet (BRASIL, 2020), permitindo que o jurisdicionado acompanhe o andamento processual sem precisar ir fisicamente ao fórum diminuindo, portanto, as chances de contágio entre servidores e jurisdicionados.

Diante de tal fato, em relação a implementação desse juízo, o Judiciário Trabalhista apresentou índices satisfatórios, conforme o relatório acima citado, dentre deztoitos Tribunais que apresentam o juízo 100% digital, onze são trabalhistas, sendo eles: TRT2, TRT3, TRT9, TRT11, TRT12, TRT 13, TRT14, TRT16, TRT17, TRT19 e TRT23 (CNJ, pg.17, 2021).

Outrossim, interessante ressaltar a criação dos “Núcleos de Justiça 4.0”, por meio da Resolução nº 385, de 6 de abril de 2021, grande avanço ao Poder Judiciário que tem como proposta garantir a utilização do judiciário por meio de plataformas eletrônicas, utilizando a tecnologia e a inteligência artificial. Uma de suas diretrizes é justamente trazer maior eficiência e celeridade, prometendo aos cidadãos acessar o Poder Judiciário em qualquer local para pleitear direitos.

Dentre essas políticas judiciárias adotadas pelo CNJ a partir da Justiça 4.0 encontra-se o Balcão Virtual, ambiente que deverá ser utilizado pelas varas e secretarias do órgão judicial, a partir delas advogados e partes podem requerer por meio de videoconferência acesso aos funcionários do tribunal para prestação de informações de maneira análoga aos ambientes físicos (CNJ, 2022).

Em relação ao tema o Juiz do Trabalho do TRT 2ª Região, Dr. Gabriel Lopes Coutinho trata que em relação a esfera trabalhista esse juízo possibilitou ao reclamante fazer o pedido no momento em que entra com a ação, tendo a parte reclamada se opor até o a data da juntada da contestação no sistema PJE. Acrescenta, ainda, que os jurisdicionados que já tinham processos trabalhistas anteriores a Resolução, podem requerer a adoção a qualquer momento

do processo e, caso queiram deixa-lo deve solicitar uma única vez antes da prolação da sentença.

4.2 – MÉTODOS AUTOCOMPOSITIVOS E A ADOÇÃO DA MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL

Nesse cenário, com a alta demanda de conflitos judiciais gerados pelos efeitos da pandemia, e a necessidade de trazer uma resposta rápida a sociedade. O Ministro Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Luis Philippe Vieira de Mello Filho, traz a Recomendação CSJT.GPV.Nº01/2020, destinada a magistrado e desembargadores para que incentivem em suas respectivas varas e tribunais a promoção da adoção da mediação e da conciliação de conflitos individuais e coletivos, por meios eletrônico e videoconferência.

Essa Recomendação traz uma nova visão ao Judiciário Trabalhista, notando-se uma mudança de perspectiva em relação ao conflito, como por exemplo, permitindo que tais métodos sejam realizados nas ações pré-processuais (individuais e coletivas).

Diante disso, percebe-se que a visão advinda do período pandêmico, amplia a possibilidade de realização da mediação pré-processual nos casos de dissídios individuais, anteriormente, apenas era destinados aos dissídios coletivos, portanto, antes da ação judicial ser formada, as partes podem realizar sessões autocompositivas, possibilitando chegar a um denominador comum, sem precisar passar pela via judicial tradicional (TRAVAIN, 2016).

Ademais, durante o período pandêmico também foi emitida a Resolução CSJT nº288 de 19 de março de 2021, um ano após a Recomendação nº 01/2020, para dispor sobre a conciliação e a mediação de forma telepresencial, bem como a formação dos CEJUSC's- JT virtual. Depreende-se, a partir da leitura do preâmbulo que as audiências virtuais foram bem sucedidas e, traz a possibilidade, que após o término do período pandêmico possa continuar a ser utilizadas.

Um ponto interessante nessa discussão é que essa Resolução enfatiza a realização da mediação pré-processual para dissídios individuais que possibilita as partes, antes mesmo de ingressar com a ação judiciais, ingressar com o Procedimento de Mediação Pré-Processual (PMPP).

Desse modo, as sessões poderão ensejar em duas vias, a primeira, caso não haja o acordo, arquiva-se o feito, caso contrário, converte-se em Homologação de Transação Extrajudicial. Essa temática é tratada pelo art. 12 da Res. 188/21, conforme abaixo:

Art. 12. Podem ser submetidos ao procedimento de mediação préprocessual **os conflitos individuais e coletivos, a cargo dos respectivos CEJUSCs-JT de primeiro e segundo graus, bem como aos NUPEMECs-JT**, conforme o caso, mediante registro próprio no Sistema PJe-JT, e com garantia de cômputo na produtividade do respectivo magistrado condutor do procedimento.

I - Na hipótese de êxito na mediação pré-processual, deverá ser convertido o procedimento (ou efetuado o registro), com os mesmos efeitos da classe Homologação de Transação Extrajudicial (HTE), no Sistema PJe-JT.

II - Caso o trabalhador e/ou empregador estejam sem assistência de advogado, na **mediação pré-processual, a condução do procedimento deverá ser feita, necessariamente, pelo juiz supervisor do CEJUSC-JT respectivo.** (BRASIL,2021) – *grifo nosso.*

Sendo assim, a partir de uma busca por sua aplicabilidade nos Tribunais Regionais Trabalhistas, merece destaque o TRT 1ª Região⁶, pesquisando sua base de dados publicadas sobre os acordos firmados por meio da mediação pré-processual, meses de janeiro à julho do ano de 2022, demonstra que os valores resultaram em R\$ 763.200,00. Elucida abaixo as tabelas nos juízos de 1º e 2º Grau⁷:

Tabela 01: Informações estatísticas Cejusc TRT 1ª Região, juízo de 1º Grau

ESTATISTICA 1º GRAU - RPP - 2022				
EXERCÍCIO	SESSÕES DESIGNADAS	SESSÕES REALIZADAS	ACORDOS HOMOLOGADOS	VALOR DOS ACORDOS
MAIO	17	1	1	R\$ 10.113,51
JULHO	0	0	0	R\$ -
JUNHO	9	0	0	R\$ -
TOTAL	26	1	1	R\$ 10.113,51

Fonte: TRT 1ª Região (2022)

⁶ Atenta-se ao fato que esta monografia visa aprofundar sobre os dados da mediação e conciliação na Justiça do Trabalho e, em um primeiro momento, esta autora compareceu presencialmente ao TRT 13ª Região (Tribunal com jurisdição no estado da Paraíba) para utilizar como base do estudo os acordos firmados por meio de tais métodos autocompositivos. No entanto, a pretensão acabou por ser inviabilizada quando os servidores do CEJUSC elucidaram que apenas realizam a conciliação trabalhista, fato que causava uma restrição ao objetivo da pesquisa pois uma de suas premissas é identificar novas políticas implementadas pela Justiça do Trabalho, especialmente por meio da mediação pré-processual, na garantia do acesso à justiça advindas do período pandêmico. Por causa disso, ampliou-se o estudo para pesquisas em outros tribunais, sobretudo, TRT 1ª Região.

⁷ Estatísticas Cejusc TRT1ª Região. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/8892002/25308095/07-JULHO+2022/2f6b8133-9f6c-4891-2eac-ca7c6ce872a6?version=1.1> – Acesso em 8 mai. 2023

Tabela 02: Informações estatísticas Cejusc TRT 1ª Região, juízo de 2º Grau

CEJUSC CAP – 2º GRAU				
RPP / PMPP				
EXERCÍCIO	SESSÕES DESIGNADAS	SESSÕES REALIZADAS	ACORDOS HOMOLOGADOS	VALOR DOS ACORDOS
JANEIRO	0	0	0	R\$ -
FEVEREIRO	27	26	2	R\$ -
MARÇO	25	23	2	R\$ 50.200,00
ABRIL	5	4	0	R\$ -
MAIO	20	19	3	R\$ 713.000,00
JUNHO	4	3	0	R\$ -
JULHO	0	0	0	R\$ -
TOTAL	81	75	7	R\$ 763.200,00

Fonte: TRT 1ª Região (2022)

Os referidos dados permitem concluir que a mediação pré-processual no âmbito trabalhista ainda é bem singela, principalmente, quando se analisa o número de acordos homologados, ou seja, dentre 76 sessões realizadas (contando-se com o juízo de 1º e 2º grau), apenas 8 lograram êxito, cerca de 10,5%.

Ademais, quando comparado no mesmo período o número de conciliações, apenas no juízo de 1º Grau, totalizaram 1.026 acordo homologados com valores de R\$ 47.483,906,45; em relação a mediação os números também são expressivos, sendo 567 acordos homologados resultando em R\$ 5.723.425,16, conforme demonstrado na tabela abaixo:

Tabela 03: Informações estatísticas Cejusc TRT 1ª Região, juízo de 1º Grau

ESTATÍSTICA 1º GRAU - CONCILIAÇÃO - 2022				
EXERCÍCIO	SESSÕES DESIGNADAS	SESSÕES REALIZADAS	ACORDOS HOMOLOGADOS	VALOR DOS ACORDOS
JANEIRO	117	75	61	R\$ 1.572.337,58
FEVEREIRO	311	218	168	R\$ 3.741.090,99
MARÇO	250	196	92	R\$ 3.280.391,33
ABRIL	255	189	160	R\$ 3.591.036,37
MAIO	1250	1002	383	R\$ 27.973.830,65
JUNHO	342	240	89	R\$ 4.793.371,59
JULHO	224	171	73	R\$ 2.533.847,94
TOTAL	3871	2091	1026	R\$ 47.485.906,45

ESTATÍSTICA 1º GRAU - MEDIAÇÃO - 2022				
EXERCÍCIO	SESSÕES DESIGNADAS	SESSÕES REALIZADAS	ACORDOS HOMOLOGADOS	VALOR DOS ACORDOS
JANEIRO	118	71	24	R\$ 385.049,72
FEVEREIRO	284	183	66	R\$ 649.213,07
MARÇO	412	264	100	R\$ 1.041.954,61
ABRIL	282	174	57	R\$ 501.840,00
MAIO	441	286	97	R\$ 908.142,03
JUNHO	472	320	109	R\$ 1.157.389,94
JULHO	487	303	114	R\$ 1.079.835,79
TOTAL	2496	1601	567	R\$ 5.723.425,16

Fonte: TRT 1ª Região (2022)

Constata-se, dessa forma, que essa nova via apenas acrescenta mais um caminho a ser seguido ao tratamento de conflitos e deve ser cada vez mais discutido pelos juristas trabalhistas.

Inclusive, em relação a esse tema, merece destaque o pensamento de Luiz Antônio Loureiro Travain, que traça um paralelo entre o princípio da adaptabilidade e o sistema

multiportas. Segundo o autor, as partes e o processo devem se ater ao melhor tratamento para aquele conflito, ou seja, ao aplicar esse princípio, resultará aos sujeitos a melhor porta para garantia ao acesso à justiça e, por conseguinte, legitimaria os princípios da celeridade e economia processual nas relações trabalhistas (TRAVAIN, 2021).

4.3 MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO NOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DURANTE O PERÍODO PANDÊMICO

A Res. 288/21 traz uma nova visão advinda do período pandêmico, como citado anteriormente, o judiciário precisou se inovar em um curto período de tempo para garantir aos seus jurisdicionados o acesso à justiça de modo efetivo.

Diante de tal quadro, a Justiça do Trabalho buscou implementar a instalação dos sistema telemáticos e integrar os CEJUSC's- JT ao juízo 100% Digital do respectivo tribunal, como também, ratificar as exigências necessárias para magistrados e servidores nos cursos de capacitação em métodos consensuais de solução de disputas devidamente realizados pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT ou por Escola Judicial vinculada a um TRT (BRASIL, 2021).

Acerca do assunto trata o capítulo II, da forma que os procedimentos autocompositivos possam ser realizados:

Art. 9º A audiência de mediação e conciliação trabalhista poderá ser realizada de forma presencial ou por meios telemáticos e se dividirá em tantas sessões quantas forem necessárias **para viabilizar a solução consensual, sem prejuízo das providências jurisdicionais que evitem o perecimento do direito, estas a serem tomadas pelo Juízo a que distribuída a ação.**

I - As audiências por meios telemáticos serão realizadas por iniciativa do Juiz coordenador e/ou supervisor do CEJUSC-JT, ou mediante requerimento de partes, procuradores e terceiros interessados, observado sempre o grau de inserção digital dos seus participantes.

II - As audiências por meios telemáticos serão realizadas através da plataforma digital eleita pela Justiça do Trabalho para tanto, ressalvado o uso emergencial de meios alternativos em casos de impossibilidade de conexão, desde que permitam a comunicação inequívoca entre os seus participantes.

III - As audiências por meios telemáticos poderão ser realizadas de forma integralmente telepresencial ou de maneira híbrida, esta quando um ou mais participantes estão fisicamente presentes no local da sua realização e outros estão por meio de plataforma digital.

IV - As audiências realizadas por meios telemáticos poderão ser gravadas, nos termos da legislação específica.

V - Serão observados os requisitos de segurança da informação e de proteção de dados pessoais estabelecidos na legislação específica, em especial na Lei nº 13.709/2018. (BRASIL,2021). – *grifo nosso*.

Afere-se, portanto, que as autoridades trabalhistas identificaram as novas alternativas de acionar a justiça advindas da época da pandemia não impediram de prestar um bom serviço.

Em relação a esse tema o site do CNJ publicou uma matéria que noticia durante o ano 2020, foram firmados pelo Poder Judiciário Trabalhista R\$ 13,4 bilhões de pagamentos realizados por meio de conciliação e mediação (CNJ,2023).

4.4 TRIBUNAL *ONLINE* COMO MAIS UMA ALTERNATIVA AO ACESSO À JUSTIÇA TRABALHISTA

Como exposto, as mudanças ocorridas pelo período pandêmico possibilitaram ao judiciário novas formas de responder aos jurisdicionados, especialmente, quebrando paradigmas que única via de ingresso ao judiciário era comparecer fisicamente ao fórum. Nos novos tempos pós-pandêmicos nota-se que a tecnologia ganhou protagonismo ao judiciário, quebrando fronteiras e possibilitando ao jurisdicionado ter acesso ao processo, bem como participar da audiência em lugares diversos da comarca.

Dessa maneira, a Justiça Trabalhista, como visto anteriormente, também se inovou a partir da utilização cada vez mais frequente dos tribunais do juízo 100% digital apresentando assim bons números de audiências realizadas por meio de plataformas digitais, especialmente, em relação aos métodos autocompositivos, tema desenvolvido ao longo desse trabalho.

Pensando nisso Carvalho, Gunther e Villatore traça um estudo utilizando como referência o Tribunal Online e a Justiça Trabalhista. Na visão dos autores uma alternativa para ampliação do acesso à justiça seria a criação da plataforma virtual para direcionar o indivíduo que pretende acionar o Poder Judiciário, utilizando como base o estudo de Richard Susskind na obra *Online Courts and the Future of Justice*, dividindo a estrutura da plataforma em quatro etapas: diagnóstico; negociação facilitada por tecnologia; mediação/conciliação com facilitação humana; e, encaminhamento para a via jurisdicional tradicional (CARVALHO, GUNTHER E VILLATORE, 2021).

A primeira etapa, diagnóstico, caracteriza-se por ser o primeiro passo a ser acionado, em que o sujeito irá acessar a plataforma e responder inicialmente um questionário das pretensões que busca pleitear, começando pelas mais genéricas, por exemplo, se sua

atividade laboral é assinada a CTPS, função, salário e, posteriormente, seguir afinando com perguntas cabíveis para o caso específico, como carga horária de trabalho, férias e pagamento de verbas rescisórias (CARVALHO, GUNTHER E VILLATORE, 2021).

Nota-se que esse estudo tem como função realizar um filtro com o auxílio da inteligência artificial da *internet*, ou seja, o empregado a partir de suas respostas às perguntas vai sendo direcionado a áreas de identificação do cerne do problema. Esse tipo de plataforma auxiliaria ainda mais o trabalhador que apenas utilizando-a teria acesso a informações guias para acionar o judiciário.

Ademais, essa fase diagnóstica, como o próprio nome sugere, também buscaria trazer uma linguagem informal discorrendo sobre os precedentes do caso jurídico, a forma que os tribunais decidem aquele caso e se há alguma irregularidade cuja competência é do Poder Judiciário. Caso a resposta seja afirmativa, a própria plataforma informará ao usuário sobre as técnicas utilizadas para resolução do conflito a partir dos métodos autocompositivos (conciliação ou mediação pré-processual), acrescenta-se, ainda, que informaria qual seria o valor estimado da causa e disponibilizaria números de advogados cadastrados no sistema que lidam com as temáticas pretendidas (CARVALHO, GUNTHER E VILLATORE, 2021).

Nesse liame, percebe-se que essa plataforma objetivaria trazer dinamicidade as ações trabalhistas, e seu cunho informativo também seria eficiente para diminuir o número de ações judiciais com demandas infrutíferas, resultando aos magistrados e servidores se dedicarem com maior afinco aos processos judiciais que envolvam a complexidade e efetividade necessária.

A segunda etapa, negociação facilitada por tecnologia, essa parte busca informar a outra parte sobre a existência do conflito, acionando-a também por meio virtual como e-mail, aplicativos de mensagens ou ligação telefônica. Ressalta-se que nesse caso a plataforma digital também explicará ao demandado sobre o caso pleiteado, as normas das leis trabalhistas e os precedentes judiciais que abordam aquele direito, como também, condições de pagamentos e possibilidade de realização de propostas de acordos mínimos e máximos (CARVALHO, GUNTHER E VILLATORE, 2021).

A terceira etapa, uma das mais interessantes, irá utilizar propriamente os métodos autocompositivos prévios com o auxílio de um terceiro facilitador. Ao longo dessa obra buscou-se analisar com cautela a utilização da conciliação e da mediação como forma de ingresso ao Poder Judiciário, bem como as peculiaridades inerentes a cada um desses institutos, especialmente, utilizando como base a temática trabalhista.

Pois bem, a partir da escolha pelos usuários qual método seria o mais adequado para sanar o conflito, o terceiro responsável pela sessão (mediador ou conciliador) realizaria as sessões pelo ambiente virtual. Além disso, acrescenta que a plataforma ao final, automaticamente, firmaria as cláusulas do acordo como por exemplo, as formas de pagamento, quantas parcelas e o período máximo a serem efetuados os valores (CARVALHO, GUNTHER E VILLATORE, 2021).

Por fim, a última etapa seria a via jurisdicional tradicional, seria nos casos que os acordos não lograram pela via autocompositiva, a plataforma nesse caso informaria as partes os próximos passos a serem seguidos, ou seja, os passos a serem efetivados para ajuizar a demanda trabalhista, custos processuais e a duração razoável do processo por aquele meio (CARVALHO, GUNTHER E VILLATORE, 2021).

Um dos pontos curiosos desse sistema é que todas as etapas podem ser reaproveitadas na via judicial tradicional, e possibilitar ao trabalhador e ao empregador utilizarem das informações para instruir a petição inicial, como a qualificação das partes, resumo dos fatos ocorridos, e as pretensões que foram sugeridas. Dessa forma, aquela parte hipossuficiente, na maioria das vezes o trabalhador que não tem condições de contratar um advogado, poderá ir a juízo informado sobre seus direitos por meio do *jus postulandi*.

A partir das discussões trazidas acima, verifica-se que o ponto central desse estudo é trazer uma nova roupagem a Justiça Trabalhista com intuito que não a torne a justiça dos desempregados, mas que os trabalhadores possam acionar a qualquer momento a procura de seus direitos sem constrangimentos. Assim, o intuito do sistema online é facilitar o acesso à justiça e garantir que o vínculo empregatício se restabeleça.

Diante disso, quando o trabalhador aciona a plataforma eletrônica ela irá instruí-lo sobre o direito pleiteado, as garantias previstas na norma jurídicas e os precedentes judiciais que abordam a temática, portanto, partir da utilização das técnicas de mediação ou conciliação prévia, poderá ajustar ao empregador a garantia daquela verba, por exemplo, antes que se enrijeça e, com o passar do tempo, aumente o valor da causa, trazendo assim benefícios mútuos.

Acrescenta-se, por oportuno que é necessário que o estudo da plataforma digital seria mais uma alternativa, ou seja, cunho opcional entre as partes, não impedindo o acesso presencial ao jurisdicionado trabalhista, especialmente, naqueles casos em que há uma parte que não tenha aptidão com os meios eletrônicos, como trabalhadores que mal sabem utilizar a internet, nesses casos o acesso ao judiciário seria pela forma presencial.

4.5 CASOS PRÁTICOS DE UTILIZAÇÃO DOS MÉTODOS AUTOCOMPOSITIVOS DURANTE O PERÍODO PANDÊMICO E PÓS-PANDÊMICO

Nesse contexto, a presente monografia buscou analisar em termos práticos a implementação dessas novas políticas de utilização dos métodos autocompositivos, especialmente, com o auxílio das ferramentas tecnológicas no período pandêmico. Segue abaixo alguns exemplos de acordos bem-sucedidos firmados com o auxílio do Poder Judiciário Trabalhista.

4.5.1 Caso gol linhas aéreas S.A e o sindicato nacional dos aeronautas

Em primeiro lugar, consta o caso entre a Gol Linhas Aéreas S.A e o Sindicato Nacional dos Aeronautas (TST,2020) como já elucidado no início do capítulo, o período da pandemia trouxe diversas medidas emergenciais para conter o avanço do vírus, sobretudo as formas de restrição a locomoção. Desse modo, as companhias aéreas sofreram significativamente com a diminuição do fluxo de passageiros, resultando assim, danos econômicos empresariais e aumento da probabilidade de rescisão de contratos empregatícios.

Com base na gravidade do caso e o risco iminente de causar demissões coletivas, os métodos autocompositivos foram considerados vias necessárias para se buscar um acordo de modo eficiente.

Assim, por meio de sessões virtuais, utilizando os procedimentos da mediação pré-processual, como também, dos métodos conciliativos, com o auxílio do Vice- Presidente do Tribunal do TST, ministro Vieira de Mello Filho, as partes conseguiram realizar um acordo coletivo de trabalho e, dentre as cláusulas, merece destaque a cláusula 10, que legitima a garantia de emprego, sendo vendada a companhia aérea dispensar sem justa causa todos os tripulantes durante o período de vigência⁸.

Apreciado o caso acima, pode-se chegar a duas conclusões pertinentes, a primeira em relação a sessões terem sido realizadas pelas plataformas virtuais o que resultou em maior participação das partes em tempo hábil, não necessitando a elas recorrerem a um ambiente físico para garantir o acesso à justiça.

Outro aspecto que merece destaque é a utilização da mediação pré- processual e da conciliação de forma estratégica, pois com base no caso concreto percebeu que se chegar a um

⁸ Disponível em: https://www.aeronautas.org.br/images/Gol_ACT_Emergencial.pdf . Acesso em: 14 mai. 2023.

acordo resultaria as partes vantagens mútuas e atenuariam os danos causados pelo período emergencial.

Enfatiza-se, outrossim, que a Justiça do Trabalho deve ser o meio para que o trabalhador ou o empregador procure para garantir o vínculo empregatício legitimando o princípio da continuidade da relação de emprego, tão caro ao ramo do direito do trabalho e, busque evitar o estereótipo de ser a justiça dos desempregados.

4.5.2 Conciliação realizada por videoconferência com reclamante no exterior

Com a possibilidade das videoconferências as partes processuais podem assisti-las em diferentes localidades, até mesmo em outros países, fato que acaba por desburocratizar a realização das sessões, como trata o caso a seguir.

O Tribunal Regional do Trabalho 23º Região, jurisdição do Mato Grosso, realizou um acordo com o reclamante, que trabalhava como caminhoneiro para uma transportadora, tendo sido demitido sem justa causa ao final de 2019. Nesse ínterim, o empregado ingressou ao Poder Judiciário pleiteado verbas rescisórias devidas e, em seguida, passou a exercer vínculo empregatício em outro país (TRT23ª, 2020)

Diante de tal quadro, foi firmado um acordo por videoconferência, possibilitando ao empregador e trabalhador, mesmo em países diferentes firmarem a conciliação sem precisar comparecer à vara trabalhista.

4.5.3 Conciliação firmada após período pandêmico por videoconferência

Como já dialogado ao longo desse estudo, as plataformas digitais estão ganhando protagonismo nos tribunais, dessa forma, diante das mais diversas sessões de conciliação que ocorrem no cotidiano dos TRT's, vale mencionar a título de exemplo o acordo realizado por meio do CEJUSC- JT do TRT 13, que tinha como partes o Sindicato dos Bancários de Campina Grande (polo ativo) e o Banco do Brasil (polo passivo), resultando no valor de R\$ 1.815.660,61, por meio de audiência virtual efetuado pós período pandêmico (TRT 13ª, 2023).

Trata-se de um caso em que o acordo foi celebrado posteriormente ao ajuizamento da ação, ou seja, durante o transcurso processual, cerca de cinco anos, as partes realizaram audiências de conciliação, apenas logrando êxito quando o processo já estava sendo apreciado pelo juízo de 2º grau, beneficiando 37 funcionários e ex-funcionários da sociedade de economia mista.

Percebe-se, diante disso, que os processos realizados por meio da conciliação, como da mediação são adaptáveis ao caso concreto e, mesmo o acordo que de início não logrou êxito, destaca o art. 764, da CLT que podem ser firmada ao longo das fases processuais (BRASIL,1943).

Portanto, o grande divisor de águas que dirá se o acordo foi adequado ou não será a análise do caso concreto e se a via acordada entre as partes e conduzidas devidamente pelos membros do Poder Judiciário foram de fato convenientes para o tratamento do conflito.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos argumentos discutidos ao longo dessa monografia, depreende-se que o estudo de início teve como objetivo realizar um arcabouço histórico internacional que permitisse ao leitor compreender as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores na época da Revolução Industrial e ausência de direitos trabalhistas que possibilitassem o acesso à justiça para que pleiteassem condições dignas laborais.

Nesse liame, buscou elucidar a influência das mudanças mundiais para que fomentasse o surgimento de regulamentações trabalhistas brasileiras, sendo a Constituição de 1934, a primeira a instituir a Justiça do Trabalho e os direitos a classe trabalhadora, dentre elas os limites a carga horária laboral, proteção as mulheres e menores e repouso semanal. Ademais, essa constituinte foi a precursora na utilização do método conciliativo como segunda via para resolução de conflitos.

Em seguida, essa obra traça a evolução histórica do acesso à justiça, utilizando como base os estudos de Cappelletti e Garth (1988), discorrendo brevemente sobre as Teorias das Ondas Renovatória com a finalidade de destacar sua importância para o ressurgimento dos métodos autocompositivos advindos da Terceira Onda Renovatória.

Acerca desse tema, o segundo capítulo foi dedicado a aprofundar sobre os métodos adequados de solução de conflitos no ordenamento jurídico brasileiro, analisando as políticas implementadas pelo CNJ, sobretudo a partir da Res. 125/10 que incentiva a cultura da paz e a implementação do sistema Multiportas para desenvolver estratégias que visem dar autonomia ao jurisdicionado em resolver seus problemas de maneira criativa.

Dessa maneira, a presente monografia elucidou a influência dessas políticas no Poder Judiciário trabalhista que, por sua característica *sui generis* com temáticas e princípios próprios, editou a Res. 174/2016 cujo propósito era regulamentar os CEJUSC-JT e NUPEMEC-JT, trazendo significativas mudanças, principalmente a implementação da mediação trabalhista.

Acerca disso, abordou ao longo do segundo capítulo as técnicas autocompositivas a serem utilizadas pelos profissionais responsáveis por conduzir as sessões, contrapondo-se ao pensamento de minimizar a tarefa do mediador e conciliador como mera “vocação”, mas como uma atividade profissional que enseja aperfeiçoamento e capacitação periódica a fim de que esse terceiro esteja apto ao analisar o caso concreto aplicar o tratamento adequado para resolução do conflito.

Posteriormente, no terceiro capítulo, encontra-se a pesquisa basilar desse trabalho de conclusão de curso, diante disso, verificou que o período da pandemia de COVID-19 trouxe

grandes impactos as empresas, sobretudo a partir das políticas implementadas para contenção do contágio com o fechamento de empresas que resultou em um aumento crescente no índice de desemprego e, por conseguinte, de demandas a Justiça Trabalhista.

Diante desse cenário, os métodos autocompositivos foram vias salutareias para que o trabalhador e o empregador pudessem chegar a uma solução de forma eficiente e célere. Dessa maneira, o CSJT editou a Recomendação nº01/20 e Res. 288/21 que possibilitava magistrados e desembargadores incentivar a adoção da mediação e conciliação com o auxílio das plataformas digitais, inclusive ampliando a possibilidade de utilizar a mediação pré-processual em casos de dissídios individuais, permitindo o emprego dos métodos adequados de solução de conflitos após o término do período pandêmico.

Aferiu-se, portanto, que essas políticas tiveram relevância, principalmente, por permitir o Poder Judiciário Trabalhista desempenhar um bom serviço, a título de exemplo, se averiguou que no ano de 2020 foram firmados R\$ 13,4 bilhões de pagamentos realizados por meio de conciliação e mediação (CNJ,2023).

Outrossim, buscou trazer casos práticos com diferentes peculiaridades que os métodos autocompositivos foram realizados e lograram êxito, dentre eles o caso GOL Linhas Aéreas S.A e o Sindicato Nacional dos Aeronautas, que por meio da mediação pré-processual conseguiu manter o vínculo empregatício dos trabalhadores durante a pandemia, caso que enriquece a Justiça do Trabalho e garante maior efetividade ao acesso à justiça, um direito fundamental, por sua vez um dos mais importantes elencados na Constituição previsto no art. 5º, incisos XXXV e LXXIV.

Todavia, o cerne da questão é que essas novas alternativas de acesso à justiça têm como objetivo garantir a cooperação entre magistrados, partes, advogados, peritos e demais auxiliares da justiça para que formem uma comunidade de trabalho cuja finalidade é trazer decisões justas e efetivas.

Dessa forma, atenta-se ao fato que os novos meios trazidos na presente dissertação têm a finalidade de enriquecer o Poder Judiciário trabalhista com novas vias a serem acrescentadas, levando-se em consideração que não poderá ser tratada como regra, ou seja, a utilização da tecnologia trouxe bons resultados, mas também impediu que as técnicas destacadas ao longo do segundo capítulo fossem aplicadas em sua completude, inviabilizando resultados ainda mais satisfatórios.

Portanto, caberá aos magistrados, advogados e toda comunidade de trabalho se aterem as peculiaridades inerentes ao caso concreto e a partir delas proporem caminhos aos

usuários, seja pela via judicial ou extrajudicial, efetivando assim, o acesso à justiça por meio do sistema multiportas e métodos adequados de solução de conflitos.

REFERÊNCIAS

Ações trabalhistas durante pandemia garantiram pagamento de R\$ 30 bilhões em dívidas trabalhistas. CNJ,2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/acoes-trabalhistas-durante-pandemia-garantiram-pagamento-de-mais-de-r-30-bi/> - Acesso 09 de mai. 2023

BRASIL. **Decreto Legislativo nº6 de 20 de março de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Brasília, DF: Senado Federal [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg6-2020.htm . Acesso em 05. Mai. de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015**. Dispõe sobre mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o §Lei 13.140/15, Lei de Mediação. Disponível em:https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113140.htm - acesso em 26 abr. 2023

BRASIL. **Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República [2014]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347Compilada.htm Acesso em: 02 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.099, de 25 de setembro de 1995**. Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República [2021]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19099.htm - Acesso em 04 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República [2022] Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm Acesso em: 01 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF: Presidência da República [2020] . disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm - Acesso em 01 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº8.078, de 11 de setembro de 1990**. Código de Defesa do Consumidor. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm .Acesso em: 01 abr. 2023.

BRASIL.[Constituição(1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Rio de Janeiro,RJ: Presidência da República, [1934]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 10 abr. 2023.

BRASIL.[Constituição(1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 01 abr. 2023.

CAPPELLETTI, M; GARTH, B. **Acesso à Justiça**. TRADUÇÃO Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre, Fabris, 1988.

Carta encíclica de Sua Santidade o Papa Leão XIII “Rerum Novarum” sobre a condição dos operários. Santa Sé, 1891. Disponível em: https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html. acesso 26 abr. 2023

CARVALHO, Luis; GUNTHER, Luiz; VILLATORE, Marco. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3º Região. Belo Horizonte – MG. N. 104- p. 267 – 286, julho a dezembro de 2021. Disponível em: [Revista 104 nova \(trt3.jus.br\)](http://Revista%20104%20nova%20(trt3.jus.br)) – Acesso em 08 de mai. 2023.

China tem 1ª morte por misteriosa pneumonia viral. Globo, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2020/01/11/china-tem-1a-morte-por-misteriosa-pneumonia-viral.ghtml> - Acesso em 01 de mai. 2023.

Conciliação promovida pela CEJUSC- JT resulta em acordo de mais de R\$1,8 milhão. TRT 13ª, 2020. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/conciliacao-promovida-pela-cejusc-jt-resulta-em-acordo-de-mais-de-r-1-8-milhao> Acesso em: 15 mai. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça 4.0 Resultados e avanços do programa que vem transformando o Judiciário com inovação e tecnologia**. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/01/1anodej4-0.pdf> Acesso em: 01 mai. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça em números 2021**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/11/relatorio-justica-em-numeros2021-221121.pdf> Acesso em: 26 abr. 2023

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça em números 2022**. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/09/justica-em-numeros-2022-1.pdf> Acesso em: 26 abr. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 345, de 9 de outubro de 2020**. Dispõe sobre o “juízo 100% Digital” e dá outras providências. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça [2022]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado135558202211286384bdeecc247.pdf> - Acesso em 01. mai. de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010**. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de

interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça [2021]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado18553820210820611ffaaa2655.pdf>. Acesso em 04 abr. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº385, de 6 de abril de 2021.** Dispõe sobre a criação dos “Núcleos de Justiça 4.0” e dá outras providências. Brasília, DF- Conselho Nacional de Justiça [2021]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original18544020210407606dfff01fe8d.pdf> - Acesso em 01 mai. de 2023.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Recomendação CSJT.GVP, nº 01/2020.** Recomenda a adoção de diretrizes excepcionais para o emprego de instrumentos de mediação e conciliação de conflitos individuais e coletivos em fase processual e fase pré-processual por meios eletrônicos e videoconferência no contexto da vigência da pandemia do Novo Coronavírus (COVID-19).Brasília, DF; Conselho Superior da Justiça do Trabalho. [2020]. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/169693> – Acesso em 01 mai. de 2023.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução CSJT nº174, de 20 de setembro de 2016.** Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho e dá outras providências. Brasília,DF; Conselho Superior da Justiça do Trabalho[2021]. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95527> – Acesso em 26 abr. de 2023.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução CSJT nº288, de 19 de março de 2021.** Dispõe sobre a estruturação e os procedimentos dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho – CEJUSCJT, altera a Resolução CSJT nº 174/2016 e dá outras providências. Brasília,DF; Conselho Superior da Justiça do Trabalho[2021]. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/184270> – Acesso em 01 mai. de 2023.

DIDIER, Fredie. Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento, 19.ed. Salvador:Ed. Jus Podvim, 2017.

Estatísticas Cejusc TRT 1ª Região. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/8892002/25308095/07-JULHO+2022/2f6b8133-9f6c-4891-2eac-ca7c6ce872a6?version=1.1> – Acesso em 8 mai. 2023

GONÇALVES, M. V. R. Curso de direito processual civil. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

GRINOVER, Ada Pellegrini. OS FUNDAMENTOS DA JUSTIÇA CONCILIATIVA. Revista dos Tribunais Online. Disponível em: [RTDoc 20-05-2023 16_01 \(PM\).pdf](#). Acesso em 31 mar. 2023.

JÚNIOR, André P. **Curso de direito constitucional.** São Paulo - SP: Editora Saraiva, 2015. E-book. ISBN 9788502627611. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502627611/>. Acesso em: 01 abr. 2023.

LAGRASTA, V. F. Inovações tecnológicas nos métodos consensuais de solução de conflitos. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

MARTINS, Sergio P. Direito do trabalho. São Paulo-SP: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 20 abr. 2023.

MIKLOS, J.; MIKLOS, S. Mediação de conflitos. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book.

OUVIDOR PERGUNTA ESPECIALISTA RESPONDE -Mediação Trabalhista – Episódio 6. Publicado pelo canal Escola Judicial TRT1. 1 vídeo (17:27 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=5rJs16XJERk> – Acesso em 8 de mai. 2023.

OUVIDOR PERGUNTA ESPECIALISTA RESPONDE – Mediação Trabalhista – Episódio 15. 1 vídeo (25:26 min). Publicado pelo Canal Escola Judicial TRT 1. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=aMGQwUko4Zo> – Acesso em 26 abr. 2023.

PIGNANELI, Guilherme da Costa Ferreira; GONÇALVES, Oksandro Osdival. Análise econômica da gratuidade da justiça: do amplo acesso à justiça à crise do Poder Judiciário. *Revista Brasileira de Direito Processual - RBDPRO*, ano 12, n. 103, p. 125 – 153, jul./ set. 2018. Disponível em: <https://www.forumconhecimento.com.br/periodico/131/31719/78960>. Acesso em: 2 abr. 2023.

ROCHA, Juliana Toledo Araújo. **PSICOLOGIA E DIREITO DAS FAMÍLIAS:ANÁLISE DA MEDIAÇÃO FAMILIAR JUDICIAL**.2021. Tese (Doutorado em Psicologia). Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal- RN, 2021.

SARLET, I. W.; MARINONI, L. G.; MITIDIERO, D. Curso de Direito Constitucional. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

SEJA NA ESTRADA, SEJA EM OUTRO PAÍS, VIDEOCONFERÊNCIA GARANTE ACESSO À JUSTIÇA. TRT 23ª Região, 2020. Disponível em: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/seja-na-estrada-seja-em-outro-pa%C3%ADs-videoconfer%C3%A2ncia-garante-acesso-%C3%A0-justi%C3%A7a> . Acesso em: 15 mai. 2023.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Mediação de conflitos**. São Paulo-SP: Grupo GEN, 2013. E-book. ISBN 9788522478866. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478866/>. Acesso em: 01 abr. 2023.

TARTUCE, Fernanda. Mediação nos Conflitos Cíveis. 6. Ed. – São Paulo. Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530992330. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530992330/>. Acesso em: 25 abr. 2023.

TAVARES, André R. Curso de Direito Constitucional. São Paulo -SP: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555596915. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555596915/>. Acesso em: 31 mar. 2023.

TRAVAIN, Luiz Antonio Loreiro (2021). Manual de Conciliação e Mediação Trabalhista. Volume 1. 2ª Edição. São Paulo. Brasil. Amazon.

Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Como funcional o Juízo 100% Digital e suas comunicações. Youtube, 2 de mar. De 2021. Disponível em:

<https://www.youtube.com/watch?v=4R2Qp3BFGH4> – Acesso em 01 mai. 2023

TST homologa acordo da GOL que garante o emprego do pessoal de bordo pelos próximos 18 meses. TST, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/tst-homologa-acordo-da-gol-que-garante-o-emprego-do-pessoal-de-bordo-pelos-pr%C3%B3ximos-18-meses> .

Acesso em: 15 mai. 2023.