

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
BACHARELADO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS

Alexandre Guimarães Pereira

Meios Telemáticos e as Audiências Trabalhistas Durante e após o COVID – 19
Mediações e Conciliações por Meios Telemáticos

Porto Alegre
2024

Alexandre Guimarães Pereira

Meios Telemáticos e as Audiências Trabalhistas Durante e após o COVID – 19
Mediações e Conciliações por Meios Telemáticos

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof^a Dr^a Luciane Cardoso Barzotto.

Porto Alegre

2024

FICHA CATALOGRÁFICA

CIP - Catalogação na Publicação

Pereira, Alexandre Guimarães
Meios Telemáticos e as Audiências Trabalhistas
Durante e após o COVID - 19 / Alexandre Guimarães
Pereira. -- 2024.
67 f.
Orientadora: Luciane Cardoso Barzotto.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade
de Direito, Curso de Ciências Jurídicas e Sociais,
Porto Alegre, BR-RS, 2024.

1. Conciliação. 2. Mediação. 3. CEJUSC. 4. Meios
Telemáticos. 5. Prestação Jurisdicional. I. Barzotto,
Luciane Cardoso, orient. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os
dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Alexandre Guimarães Pereira

Meios Telemáticos e as Audiências Trabalhistas Durante e após o COVID – 19
Mediações e Conciliações por Meios Telemáticos

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof^a Dr^a Luciane Cardoso Barzotto.

Aprovada em: Porto Alegre, 19 de fevereiro de 2024.

BANCA EXAMINADORA:

Des. Fed. do Trabalho Prof^a. Dr^a. Luciane Cardoso Barzotto (Orientadora)
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Des. Prof^o Dr. Glênio José Wasserstein Hekman
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Des. Fed. do Trabalho Dr. Gilberto Souza dos Santos
Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região

Me. Adroaldo Júnior Vidal Rodrigues
Mestre em Direito do Estado e Doutorando em Direito do Trabalho pela Universidade
Federal do Rio Grande do Sul

À minha amiga Cinthia, botânica do meu
jardim do conhecimento.

Aos meus amigos Bernardo e Bruna, que
estiveram comigo em todos os momentos
desta jornada.

A todos os demais que contribuíram para a
realização deste projeto de vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus amigos e às minhas amigas que sempre estiveram presentes com todo seu amor e seu afeto.

Agradeço às Magistradas e aos Magistrados que serviram de exemplo para que eu pudesse construir o ser humano que sou hoje.

Aos primeiros, faço isso para garantir um mundo melhor a vocês; aos segundos, faço para dar continuidade às senhoras e aos senhores.

"Aquele que busca o conflito viverá eternamente nele;
aquele que o nega, jamais o resolverá."

RESUMO

Esta monografia tem por objetivo apresentar uma análise de como as audiências telepresenciais foram fundamentais para o acesso à Justiça do Trabalho por parte dos jurisdicionados e propiciaram a resolução de Ações trabalhistas por meio de conciliações e mediações durante a Pandemia COVID-19. Serão mostradas as vantagens e desvantagens dos meios telemáticos, bem como os desafios do Poder Judiciário e da sociedade com as novas práticas de realização de audiências.

Palavras-chave: Audiência. Telepresencial. Mediação. Conciliação. Conflitos. Pandemia. COVID – 19.

ABSTRACT

This monography aims to present an analysis of how virtual hearings were fundamental for access to Labor Justice by the jurisdictional and facilitated the resolution of labor lawsuits through conciliations and mediations during the COVID-19 Pandemic. The advantages and disadvantages of telematic means will be shown, as well as the challenges of the Judiciary and society with the new practices of conducting hearings.

Keywords: Hearing. Virtual means. Mediation. Conciliation. Conflicts. Pandemic. COVID-19.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO 1.....	14
1.1 ACESSO À JUSTIÇA ENQUANTO DIREITO E A BUSCA DA PACIFICAÇÃO DOS CONFLITOS.....	14
1.2 AS SOLUÇÕES DE PACIFICAÇÃO DOS CONFLITOS DO TRABALHO.....	20
CAPÍTULO 2.....	31
2.1 APLICAÇÃO DO ARTIGO 334 DO CPC NO DIREITO DO TRABALHO	31
2.2 OS CENTROS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS E CIDADANIA - CEJUSC	38
2.3 OPOSIÇÕES ACERCA DA APLICABILIDADE DO ARTIGO 334 DO CPC NO DIREITO DO TRABALHO	41
CAPÍTULO 3.....	45
3.1 A SUSPENSÃO DO TRABALHO PRESENCIAL – RESOLUÇÃO CNJ 313/2020	45
3.2 OS MEIOS TELEMÁTICOS COMO MEIO DE CONCILIAÇÃO	47
3.3 AUDIÊNCIAS TELEPRESENCIAIS E A CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	47
3.3.1 Vantagens das audiências telepresenciais	49
3.3.2 Desafios e Limitações.....	50
3.3.3 Procedimentos e Práticas.....	52
3.3.4 Impactos e Perspectivas Futuras.....	52
3.4 MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO	53
3.5 A UTILIZAÇÃO DOS MEIOS TELEMÁTICOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO .	57
3.6 O CARÁTER INCENTIVADOR DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA.....	58
3.7 OS ATOS PROCESSUAIS POR MEIOS DIGITAIS – JUÍZO 100% DIGITAL ...	59
CONCLUSÃO.....	61
REFERÊNCIAS	64

INTRODUÇÃO

A eclosão da pandemia de COVID-19 representou um ponto de inflexão histórica, catapultando o mundo para uma era de incertezas e desafios sem precedentes. Sua rápida disseminação global, registrada inicialmente em Wuhan, China, em dezembro de 2019, logo se transformou em uma crise de saúde pública de proporções colossais, afetando todas as esferas da atividade humana. A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a COVID-19 uma pandemia em 11 de março de 2020, reconhecendo a gravidade e a escala de sua transmissão intercontinental.

Governos ao redor do mundo foram compelidos a adotar medidas drásticas para conter a propagação do vírus, incluindo o fechamento de fronteiras, a implementação de quarentenas e confinamentos, a suspensão de viagens internacionais e a paralisação de atividades econômicas não essenciais. Estas ações tiveram um efeito dominó que abalou economias, interrompeu cadeias de suprimentos globais e redefiniu a experiência cotidiana de indivíduos e comunidades. A dimensão econômica da crise foi sublinhada por um declínio sem precedente no Produto Interno Bruto (PIB) mundial, com instituições financeiras internacionais prevendo a pior recessão desde a Grande Depressão.

A pandemia também exacerbou desigualdades, destacando disparidades socioeconômicas e de saúde. Populações marginalizadas e vulneráveis foram desproporcionalmente impactadas, enfrentando não apenas riscos maiores à saúde, mas também as ramificações econômicas de medidas de bloqueio. Além disso, a crise acentuou a dependência da sociedade às tecnologias digitais, que emergiram como ferramentas vitais para manutenção da continuidade do trabalho, da educação e das interações sociais, apesar do isolamento físico.

Em matéria de saúde, sistemas em todo o mundo lutaram para lidar com o influxo de pacientes, evidenciando falhas críticas na preparação e resposta a emergências. O avanço na pesquisa e desenvolvimento de vacinas se deu com uma urgência sem precedentes, resultando em múltiplas vacinas aprovadas e disponibilizadas em tempo recorde, uma façanha histórica da ciência e da colaboração internacional.

Portanto, o contexto global da pandemia é definido por um mosaico de crises e respostas, tanto na saúde quanto na economia, tecendo uma narrativa complexa que continuará a influenciar as políticas e as práticas mundiais em um futuro pós-

pandêmico. As lições aprendidas durante esse período serão cruciais para preparar o terreno para melhor resiliência e prontidão diante de possíveis crises futuras.

A pandemia de COVID-19 instaurou uma mudança radical no panorama jurídico brasileiro, marcando o início de um período marcado por reavaliações estruturais profundas e adaptações emergenciais. O sistema de justiça, habituado às sessões presenciais e ao manuseio físico de documentos, viu-se de pronto em um cenário onde tais práticas se tornaram impraticáveis devido às medidas de isolamento social e, conseqüentemente, tiveram de ser revistas.

Essa alteração paradigmática trouxe à tona desafios sem precedentes para o sistema judiciário, suscitando perguntas sobre a efetividade da justiça diante da necessidade de distanciamento físico. A obrigatoriedade do isolamento e a suspensão de atividades presenciais demandaram uma aceleração forçada na digitalização de procedimentos, muitos dos quais ainda se encontravam em estágios iniciais de implementação ou nem sequer haviam sido contemplados.

Um desafio particularmente tangível foi a necessidade de garantir a continuidade do serviço público judicial sem prejuízo da garantia de direitos e do devido processo legal. O advento da realização de audiências e sessões por meio de plataformas de videoconferência, enquanto medida para manter a atividade judiciária, despertou discussões a respeito da adequação tecnológica, da segurança da informação e da equidade no acesso à justiça digital, especialmente para populações sem recursos ou habilidades digitais suficientes.

Esta mudança paradigmática também carregou desdobramentos mais amplos, incluindo a redefinição das relações entre os operadores do direito e a imposição de um novo ritmo e dinâmica à rotina jurídica. A gestão do acervo processual, a interação com partes e testemunhas, e a observância dos princípios jurídicos fundamentais — todos esses tiveram de ser recalibrados às condições impostas pela crise.

Nesse contexto, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) assumiu um papel crucial, não apenas ao estabelecer diretrizes para o trabalho remoto e para a realização de atos processuais virtuais, mas também ao envidar esforços na avaliação e garantia da qualidade da prestação jurisdicional neste novo cenário, pavimentando assim o caminho para o futuro da justiça no Brasil no contexto pós-pandêmico.

A implementação da conciliação judicial por videoconferência no Brasil, especialmente no contexto da pandemia de COVID-19, representou uma resposta adaptativa e inovadora do sistema judicial aos desafios impostos pelo distanciamento

social. A utilização dessa modalidade de resolução de conflitos ajusta-se ao princípio da eficiência processual, consagrado no artigo 5º, LXXVIII, da Constituição da República Federativa do Brasil, que preconiza a razoável duração do processo.

Anteriormente à crise sanitária, a prática da conciliação presencial era a norma, resguardando o contato direto como meio de alcançar soluções consensuais entre as partes. Porém, com as restrições de circulação e reuniões presenciais, a videoconferência surgiu como um instrumento vital para que o poder judiciário mantivesse sua função conciliatória ativa, transcendendo as barreiras impostas pelo isolamento.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por intermédio da Resolução nº 317, de 2020, regulamentou e incentivou a prática de atos processuais por meio eletrônico, permitindo que as sessões de conciliação ocorressem em um ambiente virtual. Essa medida teve o potencial de amplificar o acesso à justiça, flexibilizar agendamentos e reduzir custos logísticos para as partes envolvidas, mostrando-se como um catalisador para a resolução mais rápida dos litígios.

No cenário brasileiro, a conciliação por videoconferência foi implementada para facilitar a continuidade do processamento de casos em diversas áreas do direito, como família, contratos e questões trabalhistas. A utilização dessa tecnologia está em consonância com a tendência global de digitalização dos serviços jurídicos e de adoção de ferramentas online para a solução de disputas, marcando uma transformação significativa nas práticas habituais do judiciário.

A aplicação da videoconferência na conciliação também ressalta questões relativas à equidade no acesso à tecnologia e à capacitação de magistrados e profissionais para operar com eficiência no ambiente digital. A experiência brasileira pode servir de modelo para outras jurisdições que buscam meios de modernizar os métodos de solução de conflitos, destacando a conciliação como um meio acessível, menos oneroso e eficiente para a administração da justiça, inclusive fora de períodos de crise. Neste trabalho de conclusão de curso, falaremos sobre a conciliação e a aplicação dos meios telemáticos para a realização de audiências no âmbito da Justiça do Trabalho no Brasil.

CAPÍTULO 1

1.1 ACESSO À JUSTIÇA ENQUANTO DIREITO E A BUSCA DA PACIFICAÇÃO DOS CONFLITOS

Uma sociedade não pode existir sem o direito, sem um sistema jurídico¹; uma frase impactante, mas necessária para destacar que o direito desempenha uma função de organização que promove a cooperação: organização que busca a colaboração entre indivíduos com o objetivo de resolver conflitos² que possam surgir.

No entanto, se é verdade que, no nível ontológico, o propósito de um sistema jurídico é manter a convivência pacífica em uma sociedade³, também é necessário reconhecer, como afirmado por Mario G. Losano⁴:

os conflitos sociais não são eliminados, mas apenas controlados na realidade da experiência da vida prática. A base desse argumento reside na própria natureza humana, que envolve a alteridade (que se refere à característica inerente ao relacionamento interpessoal) e no contexto das interações humanas, frequentemente surgem contradições de interesses que persistem na sociedade, causando grande inquietação e instabilidade⁵.

Embora seja prudente evitar fazer afirmações generalizantes, com base no conhecimento subjetivo de "estar no mundo", a sociedade está cada vez mais caminhando em direção a uma complexificação de suas relações; a interligação de interesses causa (ou causará) tensões que dificilmente podem ser controladas de forma puramente cartesiana por um sistema que busca a ordem, como o sistema jurídico. Isso ocorre sociologicamente devido à atual urgência de compreender a

¹ A matriz dessa ideia pode ser encontrável em: BURDEAU, Georges. **O Estado**. Trad. Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005. p. 38-39, para quem “no centro de toda reflexão sobre o Estado, na origem e na finalização de todo esforço da vontade humana aplicada a conceber o Estado, há a ideia de uma disciplina de vida. O Estado é, para nós, a forma pela qual o grupo se unifica submetendo-se ao direito”.

² Neste sentido: CINTRA, Antônio Carlos de Araújo (et al.). **Teoria Geral do Processo**. 15.ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 1999. p. 19.

³ Assim se encontra na obra clássica de: IHERING, Rudolf von. **A Luta Pelo Direito**. Trad. e apres. Richard Paul Neto. Rio de Janeiro: Rio Estácio de Sá, 2002. p. 19, in verbis: “O fim do direito é a paz, o meio de atingi-lo a luta. Enquanto o direito tiver de contar com as agressões partidas dos arraiais da injustiça — e isso acontecerá enquanto o mundo for mundo — não poderá prescindir da luta. A vida do direito é a luta — uma luta dos povos, dos governos, das classes sociais, dos indivíduos”.

⁴ LOSANO, Mario G. **Os Grandes Sistemas Jurídicos: introdução aos sistemas jurídicos europeus e extra-europeus**. Trad. Marcela Varejão. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007. p. 4.

⁵ SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de Direito Constitucional**. Atual. até a EC n. 56, de 20 de dezembro de 2007 (com comentários às Leis n. 11.417/2006 — Súmula Vinculante — e 11.418/2006 — Repercussão Geral de Questões Constitucionais). 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. p. 473.

individualidade como um universo único, pessoal e emancipatório do ser humano na sociedade, com seus desejos e vontades alcançados ao máximo, ao mesmo tempo em que a sociedade molda e é moldada⁶.

Discutindo agora dois pressupostos teóricos que estão em constante tensão: o primeiro, mais alinhado ao pensamento clássico e de natureza positivista, ainda defendido pela teoria do direito, é que o acesso à Justiça está vinculado à suposta garantia que o sistema jurídico formal pode oferecer àqueles que o buscam como um remédio para resolver conflitos; o segundo, relacionado à transformação do direito considerado clássico, baseia-se em um pluralismo jurídico, que reconhece que os centros de produção do direito podem ser encontrados em ambientes não necessariamente formais (e muitas vezes não estatais) para resolver conflitos.

No que diz respeito ao legado do Direito tradicional como uma ciência através dos seus estudiosos, e diante do conhecimento contemporâneo sócio-jurídico-cultural, é possível afirmar que uma sociedade deve buscar alcançar um mínimo de pacificação em prol da ordem social, e para isso ela estabelece a normatização do comportamento humano por meio de regras gerais e positivas⁷. Em uma visão tradicional do sistema jurídico, o Estado impõe o cumprimento das leis através de coerção⁸.

Apesar disso, fica claro que a atividade estatal é baseada em um modelo de conflito, às vezes até mesmo de litigiosidade. Isso ocorre porque a regra de convivência social é estabelecida pelo cumprimento das normas produzidas pelo Estado; no entanto, a sociedade não segue rigidamente as ordens e comandos estatais, seja porque, na prática, não cumpre as normas formais, ou porque seria impossível (e até inadequado) para o direito prever de forma abstrata e jurídica todas as condutas humanas possíveis de serem exercidas. Portanto, pode-se afirmar que o Estado só deve intervir quando houver um descumprimento claro da norma ou se a

⁶ Interessante a passagem contida em: BAUMAN, Zygmunt. **A Modernidade Líquida**. Trad. Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. p. 43, in verbis: “A sociedade moderna existe em sua atividade incessante de ‘individualização’, assim como as atividades dos indivíduos consistem na reformulação e renegociação diárias da rede de entrelaçamentos chamada ‘sociedade’. Nenhum dos dois parceiros fica parado por muito tempo. E assim o significado da ‘individualização’ muda, assumindo sempre novas formas — à medida que os resultados acumulados de sua história passada solapam as regras herdadas, estabelecem novos preceitos comportamentais e fazem surgir novos prêmios no jogo”.

⁷ Neste sentido: THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil: teoria geral do direito processual civil, processo de conhecimento e procedimento comum** — vol. I. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 3.

⁸ Ainda que calcado na realidade do direito anglo-saxão, o contraponto dessa afirmação teórica encontrar-se-ia, em: GALANTER, Marc. **Direito em Abundância: a actividade legislativa no Atlântico Norte**. Revista Crítica de Ciências Sociais. n. 36, fevereiro de 1993. p. 121, para quem: “A autoridade jurídica não só é hoje menos clara, como se apresenta mais difusa ou diluída”.

conduta for evidentemente ilegal ou criminosa. Do ponto de vista psicossociológico do ser humano e das relações que estabelecem, não é realista pensar que cada homem e mulher, como seres complexos, estarão sempre prontos para cumprir, de forma altruísta, as previsões normativas que fundamentam seus comportamentos, deliberados ou não; eles as seguem na medida do que consideram justo com base em suas próprias regras de justiça (e é por isso que o conceito de justiça não está necessariamente ligado ao direito⁹). A verdade é que muitas vezes as normas são seguidas por medo das consequências punitivas.

Nesse contexto, o Estado assumiu para si a responsabilidade de resolver disputas em torno de interesses, quando há o descumprimento das normas estabelecidas pelo direito (sejam elas de natureza regimental ou principiológica). Isso é feito principalmente pelo Poder Judiciário, com o objetivo de manter e estabilizar a paz social, abolindo a autotutela¹⁰.

Dessa forma, o acesso à justiça e à jurisdição é uma questão de grande importância nos estudos contemporâneos do direito¹¹, ou, nas palavras de Kazuo Watanabe^{12 13}, o acesso a uma ordem jurídica justa, como previsto no art. 5º, XXXV da Constituição Federal. Segundo o autor, o direito fundamental de ter acesso ao controle judicial não se limita apenas ao acesso formal ao Poder Judiciário, mas busca

⁹ Conforme lembra: BERGEL, Jean-Louis. **Teoria Geral do Direito**. Trad. Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2006 (Justiça e Direito). p. 5: “O termo ‘direito’ é entendido pelos moralistas, pelos religiosos e por certos filósofos, no sentido de ‘justo’ e de ‘justiça’ enquanto, para os juristas, significa ‘regra de direito’. Para uns, é um ideal; para outros, é uma norma positiva”.

¹⁰ A esse respeito, vale a nota de: SOUZA, Artur César de. **Das Normas Fundamentais do Processo Civil: uma análise luso-brasileira contemporânea**. São Paulo: Almedina, 2015. p. 91, de que “nada adianta preconizar-se a proibição do exercício arbitrário das próprias razões, proibindo-se que cada pessoa use do recurso da força por si própria para realizar ou assegurar seus direitos, sem que o Estado ofereça uma via institucional adequada e de amplo acesso para que o conflito seja definitivamente resolvido no campo institucional apropriado”.

¹¹ Cf. CAPPELLETTI, Mauro. **Fundamental Guarantees of the Parties in Civil Litigation: comparative constitutional, international and social trends**. Stanford Law Review. Vol. 25, n. 5, maio, 1973. p. 689: a exigência de tornar a justiça acessível para todos é uma importante faceta da tendência da maioria dos sistemas jurídicos mais avançados do século XX não somente nas áreas socialistas, mas também no Ocidente. Disponível em: < www.westlaw.com >. Acesso em: 09 fev. 2024

¹² WATANABE, Kazuo. **Política Pública do Poder Judiciário Nacional para tratamento adequado dos conflitos de interesses**. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/programas/movimento-pela-conciliacao/arquivos/cnj_portal_artigo_%20prof_%20kazuo_politicas_%20publicas.pdf>. Acesso em: 09 fev. 2024.

¹³ No ponto de vista que poderia ser atribuído ao do processo material: CAMBI, Eduardo. **Neoconstitucionalismo e Neoprocessualismo**. Panóptica, vol. 2, n. 2, ano 1, n. 6, 2007. p. 24- 25, afirma que o sentido contido no art. 5º, XXXV da Carta de 1988 deve ser interpretado de modo mais amplo, abarcando (i) o ingresso em juízo; (ii) a observância das garantias contidas no devido processo legal; (iii) a participação dialética na formação do convencimento do juiz; (iv) a adequada, tempestiva e motivada decisão do juiz; e (v) a construção de técnicas processuais adequadas à tutela dos direitos materiais.

garantir um acesso qualificado que proporcione às pessoas o acesso a uma ordem jurídica justa, ou seja, faz com que todos que tenham qualquer problema jurídico, mesmo que não seja um conflito de interesses, recebam atenção por parte do Poder Público, especialmente do Poder Judiciário.

Vale ressaltar que a ordem jurídica internacional também se preocupa com a concepção democrática de acesso à justiça desde 1948, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que no art. 10 estabelece que

toda pessoa tem direito, em plena igualdade, a que sua causa seja equitativa e publicamente julgada por um tribunal independente e imparcial, que decida sobre seus direitos e obrigações ou sobre as razões de qualquer acusação criminal contra ela¹⁴.

Além disso, no contexto europeu, na Convenção Europeia dos Direitos do Homem, no art. 6º, I, é assegurado o direito a um processo equitativo nos seguintes termos:

Qualquer pessoa tem direito a que sua causa seja examinada, de forma equitativa e pública, em um prazo razoável por um tribunal independente e imparcial, estabelecido por lei, que decidirá sobre a determinação de seus direitos e obrigações de natureza civil ou sobre a validade de qualquer acusação criminal contra ela. O julgamento deve ser público, mas o acesso à sala de audiências pode ser proibido à imprensa ou ao público durante todo ou parte do processo, quando necessário para proteger a moralidade, a ordem pública ou a segurança nacional em uma sociedade democrática, ou quando os interesses dos menores ou a proteção da vida privada das partes no processo exigirem, ou ainda, quando estritamente necessário pelo tribunal, em circunstâncias especiais, quando a publicidade possa prejudicar os interesses da justiça¹⁵.

De maneira similar, no contexto das Américas, é estabelecido pela Convenção Americana sobre Direitos Humanos, também conhecida como Pacto de São José da Costa Rica, de 1969, em seu artigo 8º, I, que

Todo indivíduo tem o direito de ser ouvido, com as garantias adequadas e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido previamente por lei, no processo de investigação de qualquer acusação criminal formulada contra ele, ou para

¹⁴ UNITED NATIONS OF HUMAN RIGHTS. Office of the High Commissioner. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf>. Acesso em: 01 fev. 2024.

¹⁵ EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. **Convenção Europeia dos Direitos do Homem**. Disponível em: <http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_POR.pdf>. Acesso em: 01 fev. 2024.

determinar seus direitos ou obrigações de natureza civil, trabalhista, fiscal ou qualquer outra natureza.¹⁶

Além disso, em relação ao tema do "acesso à justiça", é citado como referência o estudo realizado por Mauro Cappelletti e Bryant Garth com o mesmo nome, que faz parte do chamado "Projeto de Florença"^{17 18}.

A inquietação dos autores mencionados está claramente baseada na análise das dificuldades de acesso aos sistemas judiciais pela população, que podem ser resumidas da seguinte forma¹⁹: (i) os custos envolvidos na busca por justiça; (ii) a disparidade econômico-financeira entre as partes litigantes; (iii) a capacidade de reivindicar um direito como próprio; (iv) a experiência com o litígio (que inclui as estratégias jurídicas desenvolvidas em torno de certos direitos e a falta de desenvolvimento em relação a outros); (v) as questões processuais relacionadas à defesa de direitos coletivos; (vi) a questão do custo-benefício de buscar a justiça (ou seja, as vantagens práticas esperadas pelos demandantes); e (vii) as circunstâncias inerentes às partes envolvidas no litígio, tudo isso em um modelo estatal que passa a reconhecer direitos relacionados mais ao coletivo do que ao individual, diferente do típico Estado Liberal, citando como exemplos os direitos ao trabalho, saúde, segurança material e educação²⁰. Em suas próprias palavras, "[...] à medida que as

¹⁶ ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em: 01 dez. 2023.

¹⁷ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Editor, 2015 (reimpressão). No início da obra, os autores esclarecem que o estudo é um ensaio que se destina a servir como introdução geral ao mesmo e aos demais volumes da série "Acesso à Justiça" do chamado "Projeto de Florença" (p. 7). Contudo, a bem da verdade, a obra trazida ao Brasil pode ser reputada a um artigo cujo título original é "Access to Justice: The Newest Wave in the Worldwide Movement to Make Rights Effective" publicado em 27 Buffalo Law Review, 191 (1978), que trata da análise comparativa do fenômeno do acesso à justiça, conforme: CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Access to Justice and the Welfare State**. Ed. Mauro Cappelletti. Itália: European University Institute, 1981. p. 3, nota 9.

¹⁸ Conforme esclarecem: CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Access to Justice and the Welfare State**. Ed. Mauro Cappelletti. Itália: European University Institute, 1981. p. 2-3 e nota 8, "The Florence Access-to-Justice Project" foi financiado pela Fundação Ford, o Conselho Nacional Italiano de Pesquisa e o Instituto Universitário Europeu para servir como um estudo inicial a respeito de realidades jurídico-estatais comparadas (de mais de vinte nações), bem como dos problemas de acesso à máquina judiciária e possíveis soluções para os problemas identificados. O Projeto produziu quatro volumes publicados entre 1978 e 1979 e separados por temas e títulos distintos; em tradução livre, o volume 1 foi publicado em dois livros com o título "Acesso à Justiça: uma pesquisa mundial"; o volume 2, também em dois livros, "Acesso à Justiça: instituições promissoras"; o volume 3, "Acesso à Justiça: questões e perspectivas emergentes"; e o volume 4, "Acesso à Justiça: uma perspectiva antropológica".

¹⁹ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2015 (reimpressão). p. 15-29.

²⁰ *Ibidem* p. 11.

ações e as relações sociais assumem cada vez mais um caráter coletivo, as sociedades modernas necessariamente abandonaram a visão individualista dos direitos, refletida nas 'declarações de direitos' típicas dos séculos XVIII e XIX"²¹.

Mauro Cappelletti e Bryant Garth²² desenvolveram, dessa maneira, uma proposta de resolução para os desafios do acesso à justiça, que eles chamaram de "ondas" (*waves*): (i) a primeira onda está relacionada à assistência jurídica aos menos favorecidos, exemplificada no Brasil pelo trabalho realizado pela Defensoria Pública; (ii) a segunda onda diz respeito à representação para proteção dos direitos coletivos, defendendo uma alteração nos fundamentos conceituais característicos e tradicionais do processo civil (que se baseia em demandas individuais e patrimoniais); e (iii) a terceira onda, que é objeto de preocupação desta dissertação, concentra-se não apenas na advocacia judicial e extrajudicial, mas também na reforma dos sistemas de justiça e de seus procedimentos para lidar com e prevenir disputas nas sociedades modernas.

Observa-se que, no final dos anos 70 - período em que foi produzido o estudo paradigmático de Mauro Cappelletti e Bryant Garth - a necessidade de reestruturar os sistemas de resolução de litígios fora dos tribunais estatais já era uma preocupação igualmente importante. Não era mais suficiente garantir o acesso à justiça, mas também buscar maneiras de prevenir ou resolver conflitos fora do sistema judicial estatal. Ugo Mattei²³ observa que outros trabalhos contemporâneos, de natureza

²¹ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Editor, 2015 (reimpressão). p. 10

²² *Ibidem*. p. 31-73.

²³ MATTEI, Ugo. **Access to Justice. A Renewed Global Issue?** Electronic Journal of Comparative Law. vol. 11. 2007. p. 1-2. Disponível em: <<http://www.ejcl.org/113/article113-14.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2023. O autor faz menção a outro trabalho crítico de Laura Nader, "No Access to Law. Alternatives to the Judicial System", à obra de Mauro Cappelletti já mencionada nesse trabalho à nota 294, e em meados dos anos 80 ao trabalho "Access to Justice. Human Rights Struggles in South East Asia" de Harry M. Scoble e Laurie S. Wiseberg. Fato é que o autor considera os trabalhos de Cappelletti e de Nader como "definitivos" até os anos 2002, quando veio à baila o estudo denominado "Access to Justice in Environmental Matters in E.U." fazendo nota que a comunidade acadêmica se manteve silente por quase 20 anos (p. 2). Desde já, reduz-se a afirmação do autor italiano para a comunidade de língua anglo-saxã, mas atesta MONTEIRO, Elis Maria Lobo. **A Evolução do Acesso à Justiça**. Disponível em: **ÂMBITO JURÍDICO**. <http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13649&revista_caderno=24>. Acesso em: 21 dez. 2023, que "[o] Acesso à Justiça no Brasil veio impulsionado pelos movimentos sociais da década de setenta, sendo assim, diferentemente dos outros países, a preocupação principal era com o direito coletivo, ou difuso, relacionando-se, portanto, com a 'segunda onda' de Cappelletti e não com a primeira, que, como já foi visto, se via focada no direito individual. O Brasil é um país que teoricamente, está num estágio avançado no que diz respeito a acesso à Justiça, mas na prática revela um grau de disparidade que reflete a própria disparidade social e econômica que sofre. Não tendo passado nem sequer da primeira fase, a que busca os direitos individuais e a solução de causas mais simples".

antropológica, seguiram a mesma linha de pesquisa e preocupação, como o trabalho de Laura Nader e H. Todd, *The Disputing Process: Law In Ten Societies*, e o documentário inovador de Laura Nader, intitulado *Little Injustices*²⁴, que aborda como as pessoas percebem seus conflitos e como os resolvem, a partir da observação de uma pequena cidade mexicana (Oaxaca), e como essas mesmas preocupações podem ser aplicáveis de forma "familiar" no contexto dos Estados Unidos da América em relação ao acesso à justiça.

Todos os pontos abordados levam ao próximo tópico: o Poder Judiciário trabalhista, especialmente em países que possuem um sistema de justiça especializado e institucionalizado nessa área do Direito. Com origem nos conselhos de *prud'hommes* estabelecidos na França em 1806, essa ramificação do judiciário passa por uma grande transformação no mundo do trabalho, em consonância com as mudanças culturais, sociais, econômicas e políticas globais. Nesse contexto, a atribuição central do judiciário trabalhista na resolução de conflitos socio-laborais se torna cada vez mais evidente, conforme apontado por António Manuel Ferreira²⁵. É inegável que a questão do acesso efetivo à justiça (especificamente à esfera trabalhista), assim como a concretização dos direitos fundamentais do trabalho, são temas extremamente relevantes no campo jurídico do século atual. Isso se deve ao fato de que a justiça trabalhista "está sujeita às transformações nos sistemas de relações de trabalho, onde ocorre uma convergência das chamadas crises do trabalho, da justiça, do direito do trabalho e do sindicalismo"²⁶.

1.2 AS SOLUÇÕES DE PACIFICAÇÃO DOS CONFLITOS DO TRABALHO

Revista a ideologia e a forma de prestação jurisdicional trabalhista em seus aspectos histórico-institucionais, resta questionar como dar novo significado às tendências conflitantes diante do que pode ser chamado de obstáculo tradicional colocado à disposição dos atores sociais trabalhistas, ou seja, a necessidade de mediação dos conflitos trabalhistas pelo Poder Judiciário especializado.

²⁴INTERNET ARCHIVE. **Little Injustices**. Documentário disponível em: <<https://archive.org/details/LittleInjustices-Laura-NaderLooksAtTheLaw>>. Acesso em: 15 out. 2023.

²⁵ FERREIRA, António Manuel Carvalho de Casimiro. **Trabalho Procura Justiça: os tribunais de trabalho na sociedade portuguesa**. Coimbra: Almedina, 2005. Especificamente, p. 12.

²⁶ Ibidem, p. 13.

No âmbito internacional, é relevante destacar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) confia no papel das associações de trabalhadores e dos sindicatos para a prevenção e resolução de disputas trabalhistas, possuindo diversos instrumentos que tratam da matéria em diferentes graus, resumidos da seguinte forma: aqueles que tratam das associações de trabalhadores na agricultura (Convenção n. 11, ratificada pelo Brasil), aqueles que tratam da liberdade sindical (Convenção n. 87, que ainda não foi ratificada pelo Brasil), aqueles que consagram princípios de sindicalização e negociação coletiva (Convenção n. 98, ratificada pelo Brasil), aqueles que visam proteger os representantes dos trabalhadores (Convenção n. 135, ratificada pelo Brasil), aqueles que tratam do direito de sindicalização de funcionários públicos (Convenção n. 151, ratificada pelo Brasil, e Decreto Federal n. 7.944/2013) e aqueles que incentivam a prática da negociação coletiva (Convenção n. 154, ratificada pelo Brasil). Por outro lado, não podemos esquecer que, embora não tenham o status de convenções, existem recomendações da OIT que seguem o mesmo princípio e propósito em prol da associação e adoção de meios negociais em resposta às transformações do mundo do trabalho, como as recomendações sobre representação coletiva, negociação e acordos coletivos (Recomendação n. 91, de 1951), arbitragem e conciliação voluntárias (Recomendação n. 92, de 1951) e promoção da negociação coletiva (Recomendação n. 163, de 1981).

De maneira concisa, e à luz das normas internacionais do trabalho mencionadas anteriormente, sustenta-se que o papel desempenhado pela OIT, como agência de regulação transnacional dos conflitos laborais, está centrado na criação de procedimentos para reclamações e denúncias relacionadas ao trabalho, a serem tratadas por trabalhadores, empregadores, Estados e partes interessadas, com comissões de inquérito para investigá-las, além da preocupação intrínseca com a liberdade sindical e o reconhecimento da importância das organizações sindicais, especialmente como parte dos chamados "direitos humanos do trabalho" ou "padrões fundamentais do trabalho", tudo isso visando fortalecer o diálogo social e o princípio associativo.

Embora as medidas internacionais a serem tomadas em relação aos conflitos trabalhistas sejam amplas e ainda incompletas para os cada vez mais complexos componentes do conjunto internacional do trabalho (trabalhadores, empregadores e Estado), pode-se afirmar que os diferentes mecanismos pensados e adotados têm

como objetivo criar espaços de convergência dialógica e institucional em temas como, justamente, os conflitos laborais.

A mesma preocupação é observada no âmbito normativo sul-americano. A Declaração Sociolaboral do Mercosul, em sua primeira versão de 1998, já se ocupava da promoção e desenvolvimento de mecanismos preventivos e de resolução de conflitos trabalhistas. Em seu artigo 12, é expresso que os

Estados-Partes se comprometem a proporcionar e desenvolver formas preventivas e alternativas de resolução de conflitos individuais e coletivos de trabalho, incentivando o uso de procedimentos independentes e imparciais de solução de controvérsias.

Na revisada e ampliada Declaração de 2015, o artigo 19 estabelece que os

Estados-Partes se comprometem a promover e articular a criação de mecanismos válidos de resolução de conflitos individuais e coletivos de trabalho, por meio de procedimentos independentes, imparciais e voluntários, visando melhorar o clima organizacional e a harmonia no ambiente de trabalho, além de reduzir os custos e o tempo de duração do conflito.

Dentro do âmbito regional do Mercosul, há uma clara demanda focada na estrutura institucional e política comunitária (que engloba os esforços estatais para promover e consolidar a justiça social) para incentivar a criação de mecanismos de prevenção e alternativos para resolver os conflitos relacionados ao trabalho, por meio de processos considerados independentes, imparciais e voluntários.

À medida que esse compromisso é concretizado, a Constituição brasileira estabelece uma ampla estrutura de direitos fundamentais do trabalho. Dentre esses direitos, consideram-se instrumentais e garantidores do estabelecimento de um ambiente de diálogo e aproximação entre as partes envolvidas, bem como de tentativa de solução dos conflitos trabalhistas. São exemplos desses direitos sociofundamentais a liberdade de associação profissional e sindical, conforme estabelecido no artigo 8º, especialmente em seu inciso III, e as disposições dos artigos 10 e 11, que tratam da participação democrática dos trabalhadores e empregadores nos âmbitos público e privado.

No ordenamento constitucional brasileiro, é característica peculiar a deferência aos locais onde ocorrem diálogos preventivos ou de resolução de conflitos, em linha com uma abordagem principiológica de relação internacional²⁷ que se baseia na

²⁷ Haurida do art. 4º da CRFB/88.

primazia dos direitos humanos, na autodeterminação dos povos, na defesa da paz e na busca da integração econômica com outros países do bloco latino-americano.

De maneira ampla, estima-se que existam mais de quarenta formas alternativas de resolução de conflitos²⁸, que podem ser classificadas, conforme a categorização de Humberto Dalla B. de Pinho²⁹, em vias híbridas e puras, dependendo do grau de interferência judicial. As primeiras envolvem a participação do poder judiciário, mesmo que seja para homologação, como é o caso da conciliação judicial e do termo de ajustamento de conduta. Já as últimas não requerem nenhuma intervenção judicial, como é o caso da negociação, da mediação e da arbitragem. No âmbito do direito do trabalho, ambas as vias são reconhecidas e consagradas, conforme a categorização mencionada.

O Direito Internacional do Trabalho, o Direito Constitucional e o Direito Coletivo do Trabalho estabelecem a negociação coletiva como o principal meio de alcançar um consenso entre os donos dos meios de produção e os trabalhadores. Esses ramos do Direito reconhecem que a busca por melhores condições de trabalho e sociais será mais eficaz ao elevar o nível do diálogo através de estruturas jurídicas existentes nas organizações sindicais, tanto dos empregadores quanto dos empregados. Esse processo pode ocorrer por meio de Acordos Coletivos, nos quais a categoria profissional é representada em negociações com as empresas ou sociedades empresariais.

Através do Direito Internacional do Trabalho, do Direito Constitucional e do Direito Coletivo do Trabalho, a valorização da negociação coletiva como instrumento primordial para acordos entre os proprietários dos meios de produção e os trabalhadores é consolidada. Os ramos jurídicos reconhecem que a busca por condições sociolaborais melhores será alcançada de forma mais eficiente com a

²⁸ Neste sentido: SERPA, Maria de Nazareth. **Teoria Prática da Mediação de Conflitos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1998. p. 89.

²⁹ PINHO, Humberto Dalla Bernardina de. **Teoria Geral do Processo Civil Contemporâneo**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2007. Especialmente, p. 358. Existe outra denominação tipológica entre os meios alternativos mais usuais de resolução de conflitos, que leva em conta sua origem estadunidense e onde a alternatividade está baseada se o modelo primordial de resolução de conflitos está condensado no Poder Judiciário, ou não, e se as partes participam unidas pela resolução da controvérsia ou enfrentam-se para que a solução seja definida por terceira pessoa. Sendo assim, dividir-se-iam em adversariais, de que são exemplos as técnicas judiciais de composição de conflitos pelo Judiciário e a arbitragem, e não adversariais, de que são exemplos a mediação, a negociação e a conciliação (não-judicial). Neste sentido: CASTRO JR., Osvaldo Agripino de. **Teoria e Prática do Direito Comparado e Desenvolvimento: Estados Unidos x Brasil**. Florianópolis: Fundação Boiteux, UNIGRANRIO, IBRADD, 2002. Em especial, p. 88-89.

melhoria da base legal e estrutural das organizações sindicais. É por meio dessas estruturas que a categoria profissional é representada, possibilitando a negociação com as empresas ou sociedades empresariais. Um exemplo disso é a utilização de Acordos Coletivos como forma de estabelecer acordos e melhorias nas condições de trabalho.

Nos ramos do Direito Internacional do Trabalho, do Direito Constitucional e do Direito Coletivo do Trabalho, a importância da negociação coletiva como principal forma de acordos entre os donos dos meios de produção e os trabalhadores é reconhecida. Essas áreas do Direito entendem que é através do aprimoramento das estruturas jurídicas e das organizações sindicais que as melhores condições sociolaborais podem ser conquistadas. Para isso, é necessário que a categoria profissional seja representada, seja pelos empregados ou por uma organização que os represente, e que seja realizada a negociação com as empresas ou sociedades empresariais. Os Acordos Coletivos são um exemplo de ferramenta utilizada nesse processo de negociação e busca por melhores condições de trabalho.

A Convenção número 98 da OIT, aprovada e implementada pelo Brasil em 1952³⁰, trata dos princípios referentes ao direito de associação sindical e negociação coletiva. Seu principal objetivo é garantir que a filiação partidária seja uma base essencial para a liberdade de expressão sindical entre as partes coletivas e validar a busca por melhores condições de trabalho. Além disso, é importante mencionar a Convenção n. 154, ratificada pelo Brasil e incorporada em 1993³¹, que fomenta a negociação coletiva. Nessa convenção, são estabelecidas medidas que os países signatários devem adotar para facilitar a negociação entre empregadores e trabalhadores. Entre essas medidas, destaca-se a ampliação da negociação coletiva para estabelecer condições de emprego, regular as relações entre empregadores e trabalhadores, assim como regular as relações entre empregadores e suas organizações e uma ou mais organizações trabalhistas. A convenção também promove a implementação de normas procedimentais referentes às negociações entre as organizações de empregadores e de empregados, mesmo que possam existir imperfeições ou mesmo que essas normas não estejam presentes. Além disso, é

³⁰ CHAGAS, Gustavo Luís Teixeira das; MIESSA, Eliésson. **Legislação de Direito Internacional do Trabalho e Proteção Internacional dos Direitos Humanos**. 3. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2013. p. 105.

³¹ *Ibidem*, p. 221-222.

recomendado que sejam estabelecidos órgãos e procedimentos de resolução de conflitos trabalhistas que possam contribuir com a negociação coletiva.

A Constituição de 1988 no Brasil estabelece, no artigo 8º, VI, a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Embora o legislador constituinte possa ter adotado um sistema que aparenta contradição entre a liberdade sindical e a restrição e controle estatal, denominado por Amauri Mascaro como "legalidade consentida", é possível afirmar que o constituinte reconheceu o papel fundamental desempenhado pela atividade sindical no âmbito coletivo do diálogo, no avanço dos direitos trabalhistas e como um direito fundamental.

Ao reconhecer a obrigação dos sindicatos de participarem das negociações coletivas, a Constituição de 1988 demonstra o reconhecimento do papel importante desempenhado pela atividade sindical no ambiente coletivo do discurso e na progressão dos direitos trabalhistas. Apesar das aparentes contradições entre a liberdade sindical e o controle estatal, o legislador constituinte reconhece a necessidade de equilíbrio, estabelecendo uma "legalidade consentida" que busca harmonizar ambos os aspectos. Dessa forma, o constituinte reconhece a importância dos sindicatos como atores fundamentais na garantia de melhores condições de trabalho e na promoção de direitos laborais.

Sob essa perspectiva, é importante ressaltar que a negociação coletiva, dentro do campo do Direito do Trabalho, desempenha um papel fundamental na regulação das relações laborais. Esse processo está intimamente ligado às normas coletivas, como as Convenções e Acordos Coletivos, que possuem caráter legal e formal. No entanto, no contexto de uma relação de trabalho, onde as disparidades jurídicas e econômicas são evidentes, e considerando a função do Direito do Trabalho de melhorar as condições de trabalho na ordem socioeconômica, a negociação coletiva adquire um significado ainda mais amplo.

A negociação coletiva, nesse sentido mais abrangente, cria um ambiente propício para a tomada de decisões relacionadas à distribuição de recursos escassos, como a capacidade econômica de uma empresa oferecer melhores condições de emprego e o legítimo pleito dos trabalhadores na ampliação de seus direitos. Além disso, ela também lida com valores em conflito, como o valor do trabalho e o da livre iniciativa. Através do diálogo entre as partes envolvidas, é possível alcançar um equilíbrio de forças, como ocorre por meio das organizações sindicais, que desempenham um papel importante na previsão, garantia e atuação nesse processo.

É válido destacar que as relações trabalhistas também contam com outras formas de resolução de conflitos, como a mediação. Essa abordagem busca encontrar soluções que atendam aos interesses de ambas as partes, por meio de um mediador imparcial. Essa forma de composição de problemas torna-se relevante em situações em que a negociação direta entre as partes envolvidas não é suficiente para alcançar um acordo satisfatório. Dessa forma, tem-se um cenário em que tanto a negociação coletiva quanto a mediação desempenham papéis complementares na busca por uma melhor gestão das relações de trabalho, garantindo maior equidade e efetividade no cumprimento dos direitos trabalhistas.

No que diz respeito à vinculação entre mediação e Poder Judiciário, o sistema trabalhista mostrou que a premissa teorizada é equivocada. Desde 1995, o Decreto Federal n. 1.572, de 28 de julho, regulamenta a utilização da mediação na negociação coletiva do trabalho, estabelecendo assim um ambiente extrajudicial para a mediação. É importante ressaltar que o Estado muitas vezes impõe normas mínimas, às vezes abrangentes, para regular diversas relações sociais, incluindo aquelas que buscam promover a justiça social e a paz social, como a mediação. O referido Decreto permite o uso da mediação extrajudicial nos casos em que a negociação coletiva na data-base anual da categoria não é bem-sucedida em relação à revisão, manutenção, prorrogação, supressão ou modificação de uma norma coletiva em vigor. Essa escolha de mediação é realizada livremente pelas partes sindicais em conflito. No entanto, é importante ressaltar que o Decreto estabelece um obstáculo prévio ao uso da mediação, uma vez que as organizações sindicais têm a responsabilidade inicial de buscar um acordo por meio da negociação coletiva antes de recorrer à mediação.

É importante notar que a utilização da mediação extrajudicial na negociação coletiva do trabalho, estabelecida pelo Decreto n. 1.572/95, representa um avanço significativo no campo do Direito do Trabalho. Esse mecanismo permite que as partes envolvidas em conflitos trabalhistas tenham a oportunidade de buscar uma solução de forma mais ágil e flexível, sem precisar recorrer diretamente ao Poder Judiciário. No entanto, é necessário observar que o Estado às vezes pode impor regulamentações que estabelecem normas mínimas para diferentes relações sociais. Embora isso possa ser visto como um entrave, é importante considerar que a mediação ainda desfruta de um papel crucial na busca pela justiça e pela paz social. O Decreto mencionado estipula que a mediação extrajudicial só pode ser empregada quando a negociação coletiva entre as partes sindicais não é bem-sucedida,

permitindo assim que um mediador seja selecionado livremente para auxiliar na busca por um acordo.

No contexto das relações de trabalho, a mediação extrajudicial desempenha um papel fundamental na resolução de conflitos, proporcionando um ambiente mais colaborativo e flexível. O Decreto n. 1.572/95 estabelece que a mediação pode ser utilizada quando a negociação coletiva não resulta em um acordo na data-base anual da categoria. No entanto, é importante ressaltar que o Estado tem o hábito de impor regulamentações mínimas que afetam diversas áreas sociais. Isso inclui tentativas de promover justiça social e paz social, como é o caso da mediação. O Decreto mencionado impõe a obrigatoriedade de as organizações sindicais tentarem chegar a um acordo por meio da negociação coletiva antes de recorrerem à mediação. Apesar dessa restrição inicial, a mediação extrajudicial ainda representa uma importante ferramenta para a resolução de disputas trabalhistas, permitindo a participação de terceiros imparciais para auxiliar na busca de um entendimento mútuo.

Caso essa restrição normativa de alguma forma limite a possibilidade de empregar a mediação como um recurso aproximativo do discurso em situações de vontade coletiva, é importante ressaltar que a disposição normativa federal claramente reconhece que o uso desse instrumento não implica a apropriação do processo judicial. Pelo contrário, a mediação é vista como uma ferramenta que deve ser preservada como um exercício da autonomia da vontade das partes envolvidas, mesmo quando se trata de negociações coletivas. Essa disposição busca evitar a necessidade de judicialização em debates que transcendem sua natureza ontológica.

Outro exemplo de previsão legislativa que contempla o uso da mediação extrajudicial no campo trabalhista pode ser observado no artigo 4º, inciso I, da Lei n. 10.101/2000. Essa disposição trata da possibilidade de utilizar a mediação quando a negociação coletiva não chega a uma conclusão satisfatória em relação ao estabelecimento da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa. Essa previsão legal reafirma a importância da mediação como um meio alternativo de resolução de conflitos, incentivando a busca por soluções consensuais, em vez de recorrer diretamente ao processo judicial.

Uma outra maneira de utilizar a mediação fora do âmbito do Poder Judiciário é por meio do Ministério Público do Trabalho, como mencionado por Patrícia Therezinha

de Toledo³². Nesse caso, o Ministério Público atua como mediador entre as partes envolvidas e pode resultar em um Termo de Ajustamento de Conduta, conforme previsto no artigo 5º, parágrafo 6º da Lei n. 7.347/85. Além disso, no contexto trabalhista, os compromissos de ajustamento podem decorrer de mediações realizadas pelo Ministério do Trabalho, de acordo com os artigos 5º, parágrafo 6º e 5º, inciso III da mesma lei (adicionado pela Lei n. 11.448/2007). Embora seja possível criticar a presença do Estado nessas situações, mesmo que não seja na forma de um juiz, é importante ressaltar que essas mediações fora do contexto jurisdicional são alternativas ao método judicial.

É válido ressaltar que a mediação desempenha um papel importante na resolução de conflitos trabalhistas, mesmo quando não ocorre dentro do âmbito jurisdicional. Nesse sentido, a atuação do Ministério Público do Trabalho como mediador entre as partes envolvidas pode resultar em um Termo de Ajustamento de Conduta. Esse mecanismo legal, previsto na Lei n. 7.347/85, permite que as partes cheguem a um acordo que estabeleça regras e condutas a serem seguidas. Além disso, o Ministério do Trabalho também pode desempenhar o papel de mediador em situações em que haja a necessidade de ajustes e compromissos no ambiente de trabalho. Essas mediações, embora ocorram fora do âmbito jurisdicional, oferecem uma alternativa eficaz para resolver conflitos trabalhistas.

Embora seja possível argumentar contra a presença do Estado nesse contexto, especialmente quando envolve mediações fora do âmbito jurisdicional, é importante reconhecer que essas práticas são emanações de processos de mediação que ocorrem no campo trabalhista. Mesmo que não seja o Estado-Juiz diretamente envolvido, o Estado está presente de alguma forma nessas mediações que ocorrem em um ambiente não jurisdicional. É válido observar que essas abordagens fora do contexto jurídico tradicional têm se mostrado eficazes na resolução de disputas trabalhistas, proporcionando uma alternativa acessível e eficiente para lidar com os conflitos de maneira satisfatória para todas as partes envolvidas.

Não se pode considerar a mediação como algo estranho ou prejudicial ao Direito do Trabalho. Foi mencionado, anteriormente, que a OIT possui a

³² TOLEDO, Patrícia Therezinha. **Solução Extrajudicial dos Conflitos do Trabalho: Brasil, Espanha e Itália**. São Paulo: LTr, 2005. p. 34.

Recomendação nº 92 (1952) sobre "conciliação e mediação voluntárias"³³, inclusive assinada pelo Brasil³⁴. Nessa Recomendação, é prevista a possibilidade de mediação para resolver as disputas surgidas entre as partes, porém, com referência ao seu uso no acordo entre pessoas coletivas, visto que o art. 6º da mencionada Recomendação da OIT³⁵ menciona que a mediação voluntária deve ser incentivada, ao mesmo tempo em que se abstém do exercício do direito de greve pelos empregados e, por outro lado, do *lockout* pelos empregadores³⁶.

No âmbito das relações e negociações coletivas do trabalho no Brasil, existe previsão para o uso da arbitragem, de acordo com os parágrafos 1º e 2º do artigo 114 da Constituição Federal de 1988³⁷. Além disso, a Lei nº 7.783/89, que regula o direito de greve no setor privado, estabelece que, se as negociações forem frustradas ou se não for viável recorrer à arbitragem, é permitido o encerramento coletivo do trabalho, conforme o artigo 3º. Também é importante mencionar o artigo 37, parágrafos 1º a 3º da Lei nº 12.815/2013, que prevê que, em caso de impasse em litígios decorrentes das atribuições e potestades do órgão gestor de mão de obra (OGMO) no trabalho portuário, a comissão paritária criada para esse propósito pode recorrer à arbitragem de ofertas finais.

É relevante observar que o Legislativo brasileiro tentou ampliar o uso da arbitragem por meio da Lei nº 13.129, de 26 de maio de 2015. Essa lei propunha a inclusão de um artigo que permitiria a arbitragem (por meio de cláusula compromissória) nos contratos individuais de trabalho que envolvessem funções de administrador ou diretor estatutário. No entanto, esse dispositivo foi vetado. O parágrafo 4º do artigo 4º teria a seguinte redação:

³³ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation**, 1951 (N. 92). Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092>. Acesso em: 18 nov. 2023.

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ Em livre tradução, prevê o **art. 6 da Recomendação n. 92, de 1951**: "Se um conflito com o consentimento das partes envolvidas vier a ser submetido a arbitragem para uma solução final, estas devem ser estimuladas a se absterem de greves e locautes enquanto durar a arbitragem e a aceitarem a sentença arbitral". No original: "If a dispute has been submitted to arbitration for final settlement with the consent of all parties concerned, the latter should be encouraged to abstain from strikes and lockouts while the arbitration is in progress and to accept the arbitration award".

³⁶ Não obstante sua vedação no direito interno, ex VI do art. 17 da Lei n. 7.783/89.

³⁷ Prevê o art. 114, § 1º: "Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros"; e § 2º: "Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como convencionadas anteriormente" (Redação dada pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004).

Desde que o empregado ocupe ou venha a ocupar cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário, nos contratos individuais de trabalho poderá ser pactuada cláusula compromissória, que só terá eficácia se o empregado tomar a iniciativa de instaurar a arbitragem ou se concordar expressamente com a sua instituição.³⁸

Os elementos do impedimento foram os expressos, nesses elementos:

O aparelho permitiria a previsão de provisão de acordo em contrato individual de serviço. Para isso, faria, também, restrições de sua eficácia nas interações envolvendo certos funcionários, dependendo de sua ocupação. Dessa forma, acabaria por realizar uma diferenciação indesejada entre funcionários, além de usar um termo não definido tecnicamente na legislação trabalhista. Com isso, colocaria em perigo a generalidade de trabalhadores que poderiam se ver submetidos ao processo arbitral³⁹.

Em certa medida, o impedimento foi providencial, mas de ênfase do modelo estatutário nas interações laborais adotado pelo Brasil que se fez menção anteriormente. Talvez, se o legislador tivesse oferecido, mesmo que inadequadamente⁴⁰, um conceito legal básico das competências reconhecedoras da função de gestor e de executivo estatutário em corporações empresariais, a arbitragem teria sido legitimada, pelo menos do ponto de vista do procedimento legislativo formal.

Por fim, é importante lembrar, a título de exemplo, que a Lei n. 11.101/2000 prevê no art. 4º, II e §§ 1º a 4º, que é possível estabelecer a arbitragem no formato de ofertas finais para acordo em relação ao estatuto, apesar da negociação coletiva prévia fracassada, da participação nos lucros ou resultados da corporação empresarial.

³⁸ BRASIL. PLANALTO. **Mensagem n. 162, de 26 de maio de 2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Msg/VEP-162.htm>. Acesso em: 14 jan. 2016.

³⁹ *Ibidem*.

⁴⁰ Refere-se ao termo “impróprio”, porque um conceito mínimo legal sobre funções profissionais na organização interna de uma sociedade empresarial (pelo menos, naquela de natureza privada) seria descabida invasão no âmbito de incidência decorrente do valor social da livre iniciativa (arts. 1º, IV e 170, caput), da propriedade privada (art. 170, II), da garantia do livre exercício da atividade econômica (parágrafo único do art. 170) e dos poderes de direção, comando e controle da atividade empreendida reconhecida pelo Direito do Trabalho.

CAPÍTULO 2

2.1 APLICAÇÃO DO ARTIGO 334 DO CPC NO DIREITO DO TRABALHO

Há tempos se discute a relevância da utilização de métodos de resolução alternativa de disputas no âmbito do sistema jurídico brasileiro, independentemente da área em que seja aplicado. Esse debate ocorre, entre outros motivos, devido ao alto número de processos judiciais existentes, em crescimento constante, impulsionados pelo princípio constitucional do acesso à justiça, que exige do Poder Judiciário a análise de qualquer lesão ou ameaça a direitos, sem distinção.

Essa cultura de judicialização, juntamente com as limitações de recursos humanos e estruturais do Poder Judiciário, acaba transformando a máquina judiciária em um mecanismo moroso, que, em sua essência, não consegue fornecer ao litigante a resposta desejada em um prazo razoável. Essa situação ocorre mesmo quando a busca por uma resposta rápida é amplamente defendida pelas normas constitucionais e infraconstitucionais em vigor.

Em consequência disso, é cada vez mais importante buscar alternativas eficazes de solução de conflitos, que sejam capazes de descongestionar o Judiciário e proporcionar aos envolvidos uma resposta ágil e adequada às suas necessidades. A promoção de métodos como a mediação, a conciliação e a arbitragem são fundamentais para alcançar esse objetivo, visto que essas ferramentas permitem que as partes envolvidas cheguem a um consenso de forma mais célere e menos onerosa, além de preservar o relacionamento entre elas.

A título exemplificativo, no âmbito das questões trabalhistas, o já mencionado princípio do acesso à justiça foi a base da extinção das Comissões de Conciliação Prévia (CCPs), as quais estão estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho. Isso ocorreu porque o Supremo Tribunal Federal (STF) determinou que não é mais obrigatório submeter conflitos entre empregadores e empregados a essas Comissões como requisito para apresentação dos casos ao Poder Judiciário.

Face à necessidade de instaurar e promover uma nova cultura entre os envolvidos no sistema judiciário, o Código de Processo Civil (CPC) de 2015 trouxe uma inovação completa no que se refere ao apoio aos métodos alternativos de solução de conflitos, inclusive dedicando um Título exclusivo para essas ferramentas. Esse reconhecimento ressalta a importância desses meios como alternativas viáveis

e eficientes para a resolução de litígios, incentivando sua utilização como uma etapa anterior ao processo judicial tradicional.

Observa-se que tanto a conciliação quanto a mediação receberam um tratamento diferenciado, com a criação de diversas normas que estabelecem e regulamentam sua aplicação nos tribunais brasileiros. Uma inovação relevante que tem gerado um amplo debate no âmbito da Justiça do Trabalho é a introdução da audiência prévia de conciliação, conforme estabelecido pelo artigo 334 do Código de Processo Civil.

É importante ressaltar que o Processo Civil é considerado uma fonte direta, subsidiária e supletiva para o Processo do Trabalho, e diante das inovações trazidas pelo novo Código de Processo Civil de 2015, o Tribunal Superior do Trabalho elaborou a Instrução Normativa nº 39. Esta instrução aborda, de forma não exaustiva, a aplicabilidade dos artigos do Código de Processo Civil ao processo trabalhista.

No que diz respeito ao artigo 334, embora o Tribunal Superior do Trabalho tenha estabelecido um entendimento de que esse dispositivo não se aplica ao procedimento trabalhista, os profissionais do direito possuem opiniões divergentes sobre o assunto. Isso tem gerado debates acerca da possibilidade e dos benefícios de implementar a audiência prévia de conciliação nos processos trabalhistas, considerando a busca por uma solução mais rápida e eficiente para as partes envolvidas.

Ao examinarmos a doutrina acerca dos impactos decorrentes da aplicação do artigo 334 ao âmbito do Processo do Trabalho, levando em conta as características próprias do procedimento e as regras e princípios que o norteiam, chegamos à constatação de que é factível implementar, de forma parcial, o conteúdo previsto no artigo 334 do Código de Processo Civil. Mais precisamente, isso se refere à faculdade conferida às partes de solicitar a dispensa da audiência de conciliação, seja ela agendada pelo Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC), ou mesmo uma audiência inicial decorrente de processos submetidos ao rito ordinário.

Tendo em vista os fundamentos mencionados, é válido salientar que, diante dessas circunstâncias específicas, é plenamente viável que as partes peçam a não realização da audiência de conciliação, respeitando-se, é claro, a legislação vigente e as diretrizes estabelecidas pelas instâncias competentes para a regência do Processo do Trabalho. Nesse sentido, a flexibilização dessa exigência pode contribuir para

agilizar os trâmites processuais, sem comprometer a busca pela solução amigável dos conflitos.

Antes de iniciar a discussão sobre a viabilidade de aplicar o art. 334 do Novo Código de Processo Civil ao âmbito do processo trabalhista, é necessário apresentar os conceitos de jurisdição, autocomposição e métodos alternativos de solução de conflitos. Segundo Grinover⁴¹, a existência de normas reguladoras da cooperação entre pessoas não é suficiente para eliminar a possibilidade de surgimento de conflitos.

Quando esses conflitos surgem, eles podem ser levados ao Poder Judiciário, para que este aplique o direito ao caso concreto e ponha fim à situação de crise jurídica, buscando promover a pacificação social de forma definitiva. Essa atuação do Estado é denominada jurisdição.

Após a apresentação desses conceitos, é possível analisar a aplicabilidade do art. 334 do Novo Código de Processo Civil ao processo trabalhista, levando em consideração as particularidades desse ramo do Direito. Dessa forma, é imprescindível uma reflexão acerca dos efeitos que a utilização desse dispositivo pode trazer para a resolução dos conflitos trabalhistas, observando sempre as normas e princípios que regem o processo do trabalho.

A doutrina moderna estipula que a jurisdição possui múltiplos objetivos, a saber: poder, função e atividade. Ela é considerada poder porque emana da soberania estatal, que detém o monopólio da solução de conflitos. Além disso, constitui função do Estado exercer essa jurisdição, garantindo a proteção ao jurisdicionado quando este solicitar; por fim, a jurisdição se manifesta como atividade, por meio do processo, que envolve sua formulação e desenvolvimento.

Entretanto, apesar da importância e essencialidade do exercício da jurisdição, especialmente, atualmente, o Estado não possui o monopólio exclusivo na resolução de conflitos. O Direito reconhece e admite a existência de outras formas, além do exercício da jurisdição, para solucionar as controvérsias, denominadas equivalentes jurisdicionais ou métodos alternativos de resolução de conflitos.

Nas palavras de Donizetti⁴²:

⁴¹ CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; DINAMARCO, Cândido Rangel; GRINOVER, Ada Pellegrini. **Teoria geral do processo**. 16ª ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

⁴² DONIZETTI, Elpídio. **Curso didático de direito processual civil**. 19ª ed. revisada e completamente reformulada conforme o Novo CPC – Lei 13.105, de 16 de março de 2015 e atualizada de acordo com a Lei 13.256, de 04 de fevereiro de 2016. São Paulo: Atlas, 2016. p. 152.

[...] a tutela jurisdicional não constitui o único meio de eliminação dos conflitos. Na verdade, a jurisdição é a *ultima ratio*, a última trincheira na tentativa de pacificação social; fora daquelas hipóteses em que, pela natureza da relação material ou por exigência legal, se fizer necessário o provimento jurisdicional, a jurisdição só atuará quando estritamente necessário [...]

No ordenamento jurídico do nosso país, existem várias formas de resolver conflitos, conhecidas como equivalentes jurisdicionais. Dentre elas, podemos citar a autotutela, autocomposição (também chamada de conciliação), mediação e julgamento por órgãos administrativos. Além dessas, há também a arbitragem, que gera divergências quanto à sua natureza jurídica. Alguns autores a consideram como uma hipótese de jurisdição, enquanto outros a tratam como uma forma alternativa de solução de conflitos. No entanto, o objetivo deste trabalho não é entrar nessa discussão, mas sim apresentar uma breve definição desse instituto para fins didáticos, sem tomar partido em relação à sua classificação.

A autotutela, segundo a doutrina, é a forma mais antiga de solução de conflitos. Ela consiste no uso da força para resolver disputas, o que resulta no sacrifício dos interesses de uma das partes por força imposta pela outra parte adversa.

De acordo com as lições de Donizetti⁴³, a autotutela é considerada uma forma egoísta e parcial de resolver conflitos, sendo geralmente proibida em nosso sistema jurídico. No entanto, existem exceções admitidas, como nos casos de legítima defesa (art. 188, I, do Código Civil) e desforço imediato (art. 1210, §1º, do Código Civil), entre outros. Embora possa parecer incompatível com um Estado Democrático de Direito, a autotutela é permitida em circunstâncias específicas.

Por outro lado, a autocomposição surge como uma forma alternativa de solucionar conflitos, podendo ou não envolver a intervenção do sistema jurídico. Ela é um gênero, do qual fazem parte a transação, a submissão e a renúncia. A transação ocorre quando houve concessões mútuas e bilaterais entre as partes envolvidas. Por sua vez, a renúncia e a submissão são expressões de uma vontade unilateral, em que uma das partes renuncia ao exercício de um direito legítimo.

A autocomposição pode ocorrer tanto fora quanto dentro do processo, sendo que no primeiro caso é considerada manifestação extraprocessual, enquanto no segundo caso é classificada como intraprocessual. Bezerra Leite⁴⁴ destaca a

⁴³ DONIZETTI, Elpídio. **Curso didático de direito processual civil**. 19ª ed. revisada e completamente reformulada conforme o Novo CPC – Lei 13.105, de 16 de março de 2015 e atualizada de acordo com a Lei 13.256, de 04 de fevereiro de 2016. São Paulo: Atlas, 2016. p. 126.

⁴⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 14ª ed. de acordo com o novo CPC – Lei n. 13.105, de 16.3.2015. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 197

conciliação trabalhista (prevista no art. 831, parágrafo único, da CLT) como um exemplo interessante de autocomposição intraprocessual, enquanto a convenção coletiva do trabalho é exemplo de autocomposição extraprocessual.

Segundo Didier Jr.⁴⁵, tanto a conciliação quanto a mediação são exemplos de autocomposição, embora envolvam a presença de um terceiro. É importante ressaltar que esse terceiro não exerce um papel decisório no conflito, como ocorre na arbitragem, o que afasta uma possível classificação como soluções por heterocomposição. Na verdade, o papel desse terceiro é atuar como uma espécie de "ponte" entre as partes, auxiliando-as a chegar a um acordo. Apesar de serem institutos muito próximos e semelhantes, existem diferenças entre conciliação e mediação, especialmente com a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015.

É fundamental compreendermos e valorizarmos esses mecanismos de autocomposição, uma vez que eles representam uma forma mais colaborativa e pacífica de resolver disputas, evitando a judicialização excessiva e os custos e demoras associados ao processo judicial. O incentivo ao uso dessas alternativas é uma tendência crescente no campo do Direito e pode contribuir significativamente para uma justiça mais acessível, eficiente e efetiva para todos os envolvidos.

Dentro dos preceitos do Código de Processo Civil, é recomendada a atuação do conciliador em situações em que não exista um vínculo prévio entre as partes envolvidas (art. 165, §2º, do Novo Código de Processo Civil). Além disso, é importante ressaltar que o terceiro que desempenha o papel de conciliador deve buscar soluções para o litígio, porém, sem recorrer a métodos constrangedores ou intimidatórios para alcançar a conciliação. É fundamental que o desejo de resolver a questão de forma amigável parta dos envolvidos, jamais sendo algo imposto a eles.

Por outro lado, este mesmo Diploma legal propõe a intervenção do mediador nos casos em que existe algum tipo de vínculo prévio entre as partes (art. 165, §3º). Nessas circunstâncias, o terceiro deve auxiliar os envolvidos a compreenderem as questões e interesses em conflito, de modo que, através da retomada da comunicação, sejam capazes de identificar as soluções para a disputa que gerem benefícios mútuos. O papel do mediador é promover a compreensão mútua e

⁴⁵ Didier Jr., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**. 18. ed. Salvador: Juspodivm, 2014. p. 160

incentivar o diálogo entre as partes, visando a busca de uma resolução satisfatória para ambas.

Portanto, o novo Código de Processo Civil estabelece diferentes abordagens para a atuação do conciliador e do mediador, de acordo com a existência ou não de vínculo anterior entre as partes envolvidas. Enquanto o conciliador foca na solução do litígio através de sugestões e orientações, sem impor qualquer tipo de pressão, o mediador tem como objetivo facilitar a retomada da comunicação entre os envolvidos, a fim de que eles próprios possam encontrar as melhores soluções para a controvérsia, buscando sempre o benefício mútuo. Essas diferentes formas de atuação visam proporcionar um ambiente propício para a resolução de conflitos, com base no diálogo e na vontade das partes.

No âmbito do Código de Processo Civil, foi estabelecido no art. 166 que tanto a conciliação quanto a mediação devem se pautar por diversos princípios, tais como a independência, imparcialidade, autonomia da vontade, confidencialidade, oralidade, informalidade e decisão informada. Além disso, o novo código reconhece a importância da aplicação de técnicas negociais e concede aos interessados a liberdade de definir as regras procedimentais de acordo com sua própria autonomia.

É importante ressaltar, por fim, que o legislador conferiu uma atenção especial aos institutos da conciliação e mediação como formas alternativas de solução de conflitos. Isso fica evidente nas diversas normas expressas no próprio Código de Processo Civil, que consagram essas ferramentas equivalentes à jurisdição tradicional. Um exemplo disso é o art. 165, que estabelece a obrigatoriedade dos tribunais brasileiros em criar centros judiciais voltados especificamente para a solução consensual de conflitos. Essa valorização das alternativas de resolução de disputas é um reflexo do reconhecimento da importância de se buscar meios pacíficos e eficientes para a solução dos litígios.

Neste cenário, vamos explorar o polêmico instituto da arbitragem, que consiste na submissão de um conflito de interesses a um terceiro, encarregado de resolver a disputa. Conforme observado por Neves⁴⁶, essa decisão possui caráter impositivo, ou seja, independe da vontade das partes envolvidas, devendo ser acatada por elas.

Atualmente, a Lei da Arbitragem (Lei nº 9.307/1996) é responsável por regulamentar a utilização desse método de solução de conflitos no ordenamento

⁴⁶ NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito processual civil**. 8ª ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

jurídico brasileiro. Conforme o artigo 1º dessa lei, somente pessoas com capacidade para contratar podem recorrer à arbitragem, e isso apenas no intuito de resolver litígios relacionados a direitos patrimoniais disponíveis. Dessa forma, fica excluída qualquer possibilidade de aplicação desse instituto a disputas que envolvam direitos de outra natureza.

É notório o grande debate em torno da arbitragem, pois sua utilização envolve a abdicação do acesso ao poder judiciário. As partes envolvidas devem ter ciência de que, ao optarem pela arbitragem, estão renunciando ao direito de recorrer aos tribunais e aceitando a decisão de um terceiro como a solução definitiva para a controvérsia.

Apesar de existir a previsão constitucional de utilização da arbitragem no âmbito trabalhista (art. 114, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal de 1988), raramente ela é invocada como uma alternativa para a solução de disputas trabalhistas. Isso ocorre devido à aparente incompatibilidade da arbitragem com a natureza dos direitos reivindicados nesses conflitos, que são principalmente considerados indisponíveis.

O Tribunal Superior do Trabalho defende que o instituto da arbitragem não é aplicável aos litígios individuais trabalhistas, argumentando que, especialmente nesse tipo de relação, há uma clara e indiscutível desigualdade entre as partes envolvidas, devido à condição de vulnerabilidade do trabalhador. Por essa razão, é imperativo observar o princípio da proteção.

A jurisprudência trabalhista vem se posicionando no sentido de que a arbitragem não é o meio adequado para a resolução de conflitos trabalhistas, uma vez que haveria uma desproporcionalidade de forças entre as partes, favorecendo o empregador. Assim, a proteção dos direitos do trabalhador é considerada prioritária, optando-se, em regra, pela submissão das demandas trabalhistas ao Poder Judiciário.

Após abordar o tema da arbitragem, vamos analisar forma alternativa de solução de conflitos mencionada neste trabalho: o julgamento de disputas por órgãos e tribunais administrativos, categorizados como tal por parte da doutrina, conforme citado por Didier Jr. e Donizetti, por exemplo. É relevante destacar que a função de julgar e resolver conflitos de interesses não é exclusiva da jurisdição. Nesse sentido, surge o julgamento administrativo como uma alternativa para solucionar controvérsias.

Donizetti⁴⁷ exemplifica esse tipo de julgamento com casos comuns, como os realizados pelos Tribunais de Contas, pela Justiça Desportiva, pelas Agências Reguladoras, entre outros.

É importante ressaltar que as decisões proferidas por esses órgãos não têm caráter definitivo, uma vez que não possuem a mesma eficácia da coisa julgada material. Elas estão sujeitas a controle externo e podem ser amplamente revisadas pelo Poder Judiciário, principalmente em função da aplicação do princípio da inafastabilidade da jurisdição. Isso significa que, mesmo após a decisão do órgão administrativo, as partes envolvidas ainda podem recorrer ao Poder Judiciário em busca de uma revisão da decisão.

É nesse sentido a lição do Professor Didier Jr.⁴⁸:

A decisão de conflito por tribunal administrativo é exemplo de equivalente jurisdicional, pois, embora se trate de solução por heterocomposição dada por um sujeito imparcial diante de uma situação concreta, faltam-lhe os atributos da aptidão para a coisa julgada material e da insuscetibilidade de controle externo, indefectíveis da atividade jurisdicional.

É importante ressaltar que essas formas de solução de conflitos não excluem a jurisdição, mas podem proporcionar uma alternativa mais rápida e adequada para a solução das contendas, desde que sejam utilizadas de forma adequada, respeitando os princípios do devido processo legal e o respeito aos direitos das partes envolvidas.

Após exposição sobre as diferentes formas de solução de conflitos, falaremos sobre a aplicação da conciliação no âmbito do processo trabalhista, um recurso amplamente incentivado pelas normas presentes na Consolidação das Leis do Trabalho.

2.2 OS CENTROS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS E CIDADANIA - CEJUSC

Com a promulgação da Constituição de 1946, ocorreu a inclusão da Justiça do Trabalho como um órgão do Poder Judiciário, com a seguinte estrutura: Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Juntas ou Juízes de Conciliação e Julgamento.

⁴⁷ DONIZETTI, Elpídio. **Curso didático de direito processual civil**. 19ª ed. revisada e completamente reformulada conforme o Novo CPC – Lei 13.105, de 16 de março de 2015 e atualizada de acordo com a Lei 13.256, de 04 de fevereiro de 2016. São Paulo: Atlas, 2016.

⁴⁸ Didier Jr., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**. 18. ed. Salvador: Juspodivm, 2014. p. 120

De acordo com Schiavi⁴⁹, após a Emenda Constitucional nº 24/99, as Juntas de Conciliação e Julgamento foram transformadas em Varas do Trabalho, resultando na exclusão dos juízes classistas e mantendo apenas o juiz togado, com formação jurídica.

Além disso, cabe destacar que a Consolidação das Leis do Trabalho trouxe, em seu Título VI-A, a criação de Comissões de Conciliação Prévia, com o objetivo de buscar a conciliação dos conflitos trabalhistas entre empregadores e empregados, favorecendo, assim, a resolução extrajudicial das disputas.

Após análise das disposições contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, é possível observar uma clara promoção da conciliação em diversos artigos desse conjunto normativo, delineando um caminho a ser seguido pelo magistrado do trabalho.

A título de ilustração, a CLT determina que os litígios individuais e coletivos devem sempre ser submetidos à conciliação (art. 764, CLT), além de exigir que os juízes e tribunais do trabalho utilizem "boas práticas e persuasão" para buscar uma solução conciliatória para os conflitos (art. 764, §1º, CLT).

Ademais, a legislação prevê a possibilidade de acordo a qualquer momento (art. 764, §3º), bem como estabelece que, ao ser iniciada a sessão, é dever do magistrado propor a conciliação (art. 846). Além disso, o juiz só pode proferir uma decisão após a rejeição da segunda proposta de conciliação (art. 831) pelas partes.

As diretrizes mencionadas aplicam-se, igualmente, ao procedimento sumaríssimo, cabendo ao juiz esclarecer as partes sobre os benefícios da conciliação e utilizar métodos apropriados de persuasão para alcançar uma solução entre as partes em qualquer fase da audiência única (art. 852-E, CLT).

No que diz respeito aos conflitos coletivos, o que ocorre não é diferente: a norma consolidada estabelece a designação de uma audiência de conciliação pelo Presidente do Tribunal (art. 860), com o objetivo de discutir as bases conciliatórias para resolver a controvérsia.

Em 2010, o Conselho Nacional de Justiça promulgou a Resolução nº 125, que instituiu a Política Judiciária Nacional de tratamento de conflitos de interesses, visando garantir a todos os jurisdicionados o direito de resolver suas disputas de acordo com a natureza e peculiaridades de cada caso (art. 1º).

⁴⁹ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 10ª ed. de acordo com o Novo CPC. São Paulo: LTr, 2016

Foi determinada, também, a criação dos Centros de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC), com a atribuição de realizar sessões de conciliação e mediação, além de prestar orientação e atendimento ao cidadão (art. 8º, Resolução 12/10, CNJ).

A partir dessa determinação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e com a chegada do Código de Processo Civil de 2015, o Conselho Nacional da Justiça do Trabalho (CSJT) emitiu a Resolução nº 174, em 2016, estipulando um prazo de 180 dias, a partir de sua publicação, para que os Tribunais do Trabalho do país criassem os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) e os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT), vinculados ao NUPEMEC-JT (arts. 5º e 6º, Resolução 174/2016, CSJT).

Este novo cenário promove a adoção de medidas voltadas à solução consensual de conflitos, visando oferecer uma alternativa efetiva ao litígio judicial e proporcionando maior acessibilidade e eficiência na busca por soluções às partes envolvidas. A criação dos CEJUSCs e a obrigatoriedade de sua implementação pelos Tribunais do Trabalho reforçam o compromisso com a pacificação social e a busca por uma justiça mais célere e satisfatória.

Esses centros atuam como importantes instrumentos para a disseminação da cultura da conciliação, incentivando as partes a buscarem a solução de seus conflitos por meio do acordo, porém, sem desconsiderar a possibilidade de utilização dos métodos de mediação, caso seja necessário. Com foco em uma atuação célere e eficiente, têm como objetivo principal a promoção de uma justiça mais ágil e acessível, pautada no diálogo e na busca por soluções consensuais. Dessa forma, os CEJUSCs desempenham um papel fundamental na modernização do sistema de justiça trabalhista e na promoção de uma cultura de conciliação e mediação no âmbito das relações de trabalho.

Diante desse cenário, a partir do final de 2016 e início de 2017, diversos Tribunais do Trabalho do país implementaram e ativaram seus núcleos e centros de conciliação, em cumprimento às disposições da referida Resolução, obtendo estatísticas positivas em um curto período de atuação.

Destaca-se que Tribunais Regionais do Trabalho, como o da 4ª Região, também alcançaram resultados bastante favoráveis durante a realização da Semana

Nacional de Conciliação, utilizando os CEJUSCs como uma ferramenta para aproximar as partes e buscar entendimento.

Diante dessas considerações, é possível observar que o estímulo à conciliação ultrapassou as inúmeras disposições já presentes na legislação consolidada, ganhando abrangência nacional e chamando a atenção de órgãos relevantes do Poder Judiciário, como o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

2.3 OPOSIÇÕES ACERCA DA APLICABILIDADE DO ARTIGO 334 DO CPC NO DIREITO DO TRABALHO

O processo trabalhista pode utilizar o direito processual comum, de acordo com o disposto no art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde que preenchidos dois requisitos cumulativos: a existência de lacuna na legislação trabalhista e a compatibilidade entre a norma estrangeira a ser aplicada e os princípios e normas previstos na CLT.

Além disso, o Código de Processo Civil também estabelece que, na ausência de normas específicas sobre o processo trabalhista, devem ser observadas as disposições do código de forma supletiva e subsidiária, conforme estipulado pelo art. 15 do CPC.

No que diz respeito à conciliação, o Código de Processo Civil institui, em seu art. 334, a realização de uma audiência de conciliação ou mediação prévia, que deve ocorrer antes da apresentação da contestação, conforme previsto pelo art. 335, I, do referido código.

Art. 334. Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, o juiz designará audiência de conciliação ou de mediação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo ser citado o réu com pelo menos 20 (vinte) dias de antecedência.

Cumprido esclarecer que as partes têm a possibilidade de se manifestarem previamente sobre sua falta de interesse na tentativa de conciliação, caso em que a referida sessão não será realizada (art. 334, §4º, I, CPC).

Diante dessa situação, surge o questionamento sobre a aplicabilidade desse artigo e seus parágrafos ao processo do trabalho, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho já estabelece diretrizes específicas sobre o uso da conciliação pelos magistrados.

É necessário refletir sobre a extensão e alcance do artigo mencionado e sua relação com as normas trabalhistas vigentes. A CLT dispõe de disposições específicas acerca da conciliação no processo do trabalho, o que pode influenciar na interpretação e aplicação do artigo 334 do CPC nesse âmbito específico.

Essa discussão envolve uma análise cuidadosa das normas processuais presentes tanto no CPC quanto na CLT, considerando seus princípios e objetivos, a fim de determinar a aplicabilidade adequada de cada dispositivo em seu respectivo contexto.

Na perspectiva de Gilberto Stürmer⁵⁰, existe uma incompatibilidade fundamental entre o artigo 334 do Código de Processo Civil e a simplicidade intrínseca ao processo de trabalho. Além disso, essa incompatibilidade é agravada pela existência de regulamentação específica no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho, o que impossibilita a aplicação plena do mencionado artigo no contexto trabalhista.

O autor também destaca que a convocação de audiência de conciliação é uma medida desnecessária no procedimento trabalhista. Isso ocorre porque, nesse tipo de processo, uma vez frustrada a tentativa de conciliação, a defesa é apresentada imediatamente e a instrução processual é iniciada. Essa dinâmica agiliza a resposta necessária ao jurisdicionado que busca a intervenção do Poder Judiciário, buscando, na maioria das vezes, obter de forma urgente seus créditos alimentares.

Portanto, Stürmer argumenta que a aplicação do artigo 334 do Código de Processo Civil na área trabalhista é inviável, considerando a complexidade desse sistema e a existência de normas específicas que regem o processo do trabalho. A prioridade deve ser dada à efetividade e à celeridade processual, visando atender às demandas urgentes de natureza alimentar apresentadas pelos indivíduos requerentes.

No entanto, há aqueles que sustentam a viabilidade de uma aplicação parcial do referido dispositivo legal no âmbito do processo trabalhista, com o intuito de permitir que as partes expressem seu desinteresse na realização da audiência inaugural,

⁵⁰ LISBOA, Patrícia Wanderley Fernandes. **O art. 334 do Código de processo civil e sua aplicação ao processo do trabalho**. Revista Fórum trabalhista: RFT, Belo Horizonte, ano 7, n. 29, p. 91-105, abr./jun. 2018. *apud* Stürmer, Gilberto.

comumente presente no rito ordinário. Essa abordagem tem como objetivo promover uma maior celeridade ao procedimento.

Essa concepção argumenta que, ao se possibilitar a manifestação expressa das partes quanto à dispensa da audiência inaugural, é possível otimizar o processo trabalhista, evitando etapas desnecessárias e agilizando a tramitação do caso. Assim, com a eliminação dessa fase processual, ocorreria uma redução do tempo empregado no litígio, conferindo uma maior eficiência ao procedimento.

Dessa forma, permite-se uma reflexão acerca da flexibilização da aplicação do dispositivo legal em questão, de modo a se considerar a especificidade do processo trabalhista e a busca pela efetividade e celeridade da Justiça do Trabalho.

Neste sentido, tem-se Calasans⁵¹:

Uma vez reconhecido que a audiência inaugural tem por finalidade apenas abrir espaço para conciliação das partes, não há por que afastar a possibilidade de sua dispensa por falta de interesse na composição consensual. Ou seja, o fracionamento da audiência possibilitaria a aplicação do artigo 334, §4º e §5º, com a dispensa da audiência inaugural.

Gustavo Filipe Barbosa⁵², em seu trabalho intitulado "A Conciliação no Novo CPC e os Impactos no Processo do Trabalho", argumenta que a existência de regulamentação específica na Consolidação das Leis do Trabalho não impede a aplicação dos dispositivos relacionados à conciliação e mediação presentes no Código de Processo Civil. Ele destaca, por exemplo, a criação do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos Individuais e Coletivos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região como um exemplo prático dessa aplicação.

Para o autor, a possibilidade de aplicação desses dispositivos decorre da importância fundamental da conciliação nas relações trabalhistas. Ele considera a conciliação como uma ferramenta indispensável e eficaz para resolver de forma precoce as disputas que são levadas ao exame do Poder Judiciário, além de promover a tão buscada pacificação social.

Dessa forma, Barbosa defende que a aplicação dos dispositivos de conciliação do Código de Processo Civil no âmbito do processo do trabalho é complementar ao

⁵¹ GOMES, Gilberto Mendes Calasans. **A aplicação parcial do artigo 334 do CPC/15 ao processo do trabalho: dispensa de audiência inaugural**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 20, n. 1, p. 96-101, ago. 2016.

⁵² LISBOA, Patrícia Wanderley Fernandes. **O art. 334 do Código de processo civil e sua aplicação ao processo do trabalho**. Revista Fórum trabalhista: RFT, Belo Horizonte, ano 7, n. 29, p. 91-105, abr./jun. 2018. *apud* Barbosa, Gustavo Filipe.

regramento existente na Consolidação das Leis do Trabalho. Ele ressalta a necessidade de se valorizar a conciliação como uma alternativa eficiente e essencial na resolução dos conflitos trabalhistas.

Com a entrada em vigor do Novo Código de Processo Civil em 2015, merece destaque a edição da Instrução Normativa nº 39 pelo Tribunal Superior do Trabalho, a qual aborda a aplicabilidade das normas do novo código ao processo do trabalho, de forma não exaustiva. Conforme estabelecido no art. 2º, IV, dessa instrução, o art. 334 do Código de Processo Civil, que trata da realização de audiência prévia de conciliação e mediação, não é aplicável ao processo do trabalho devido à ausência de omissão da CLT sobre o tema.

É importante observar que não há consenso quanto à aplicabilidade do dispositivo legal mencionado, pois uma parte dos juristas acredita que não existe omissão normativa na Consolidação das Leis do Trabalho que justifique a invocação desse dispositivo. No entanto, outros defendem que a inclusão do art. 334 às práticas trabalhistas não traria prejuízos, uma vez que reforçaria os princípios que regem o processo do trabalho e a busca pela pacificação social.

Dessa forma, a questão da aplicabilidade do artigo 334 do Código de Processo Civil ao processo do trabalho ainda é objeto de debate jurídico, com diferentes interpretações entre os operadores do direito. Enquanto alguns entendem que a norma não se aplica, outros sustentam que sua integração ao processo trabalhista seria benéfica, respeitando os princípios e objetivos dessa área do direito e promovendo a resolução pacífica dos conflitos.

CAPÍTULO 3

3.1 A SUSPENSÃO DO TRABALHO PRESENCIAL – RESOLUÇÃO CNJ 313/2020

Até a universalização da vacinação, tornou-se evidente para todos que a medida de distanciamento social é a forma mais eficaz de combater a propagação do novo Coronavírus. Essa medida não apenas preservou vidas, como também contribuiu significativamente para o controle da curva de contágio. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), órgão responsável pela fiscalização e regulamentação do Poder Judiciário e seus atos, conforme estabelecido pelo artigo 103-B, § 4º, I, II e III, da Constituição Federal, instituiu o regime de Plantão Extraordinário em 19 de março de 2020 por meio da Resolução nº 313/2020. Esse regime suspende o trabalho presencial de magistrados, servidores, estagiários e colaboradores nas unidades judiciárias, garantindo, no entanto, a manutenção dos serviços essenciais em cada Tribunal.

A medida adotada pelo CNJ teve como objetivo principal garantir a continuidade dos serviços judiciais durante a pandemia, ao mesmo tempo em que se zela pela segurança e saúde de magistrados, servidores, estagiários e colaboradores. A suspensão do trabalho presencial e a adoção do regime de Plantão Extraordinário foram fundamentais para a redução da circulação de pessoas nos ambientes judiciais, contribuindo para a prevenção do contágio do vírus. Além disso, a manutenção dos serviços essenciais em cada Tribunal assegurou que a prestação jurisdicional não fosse comprometida, permitindo tratamento rápido e eficiente dos casos urgentes.

É importante ressaltar que a medida de distanciamento social adotada pelo CNJ e a suspensão do trabalho presencial foram necessárias e eficazes para enfrentar os desafios impostos pela pandemia do novo Coronavírus. O equilíbrio entre a continuidade dos serviços judiciais e a proteção da saúde dos envolvidos foi alcançado por meio da implementação do regime de Plantão Extraordinário, contribuindo para controlar a propagação da doença e assegurar o funcionamento adequado do Poder Judiciário.

A interrupção das atividades laborais presenciais, todavia, não eliminou a exigência de prestação de serviços "aos advogados, procuradores, defensores públicos, membros do Ministério Público e da polícia judiciária". Por decorrência

natural, estabeleceu-se que tal atendimento deve ocorrer preferencialmente de maneira remota e, de maneira excepcional, de forma presencial (conforme estipulado no art. 2º, § 1º, III).

Com o propósito de concretizar a garantia desse serviço essencial, o artigo 3º da Resolução nº 313/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) antecipou que "o atendimento presencial de partes, advogados e interessados está suspenso, devendo ser realizado de maneira remota por meio dos recursos tecnológicos disponíveis". Entretanto, ressalta-se que "cada unidade judiciária deve manter um canal de atendimento remoto, a ser amplamente divulgado pelos tribunais" (consoante o art. 3º, § 1º). Além disso, explicita que na ausência de atendimento conforme o § 1º, os tribunais devem providenciar meios para atender, presencialmente, advogados, tanto públicos quanto privados, membros do Ministério Público e polícia judiciária, durante o expediente forense.

Conforme evidenciado, a imperatividade do distanciamento social propiciou a predominância da transição, no contexto do Poder Judiciário, de modalidades laborais e atendimento presenciais para suas contrapartes remotas. Essa transição guarda semelhança, inclusive, com a previsão estabelecida para os trabalhadores do setor privado, mediante os dispositivos normativos dos artigos 3º, I, 4º e 5º, todos contidos na Medida Provisória nº 927/2020.

Desde a promulgação do Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CGJT nº 5, de 17 de abril de 2020, que estabeleceu, em seu artigo 4º, a progressiva retomada das audiências nas instâncias judiciárias e nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSCs-JT), todas conduzidas por meio de telepresença, o Poder Judiciário laboral tem buscado alternativas para assegurar a continuidade da prestação jurisdicional eficaz, especialmente visando a retomada das audiências e a manutenção do sistema de justiça.

Nesse contexto, é relevante destacar que, através da Portaria nº 61, de 31 de março de 2020, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) instituiu a plataforma emergencial de videoconferência para realização de audiências e sessões de julgamento nos órgãos do Poder Judiciário, durante o período de isolamento social decorrente da pandemia Covid-19". No entanto, ressalta-se que "o uso da plataforma é facultativo aos tribunais e não exclui a utilização de outras ferramentas

computacionais que alcancem o mesmo propósito" (conforme disposto no artigo 1º, parágrafo único).

No que tange à condução das audiências por meio telepresencial, o Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CGJT nº 5, de 17 de abril de 2020, regulamentou detalhadamente o tema nos artigos 15 e 16.

3.2 OS MEIOS TELEMÁTICOS COMO MEIO DE CONCILIAÇÃO

A Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, deu início a uma série de medidas normativas voltadas para combater a pandemia do novo Coronavírus, declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) no início de março de 2020. Essas medidas foram intensificadas após o Congresso Nacional promulgar o Decreto Legislativo nº 6, de 2020, que reconheceu a ocorrência do estado de calamidade pública, com validade até 31 de dezembro de 2020, nos termos do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.

No âmbito trabalhista, foram estabelecidas normas com o objetivo de preservar o emprego e a renda. Destacam-se as Medidas Provisórias nº 927, de 22 de março de 2020, e nº 936, de 1º de abril de 2020, sendo que a primeira perdeu sua validade e a segunda foi convertida na Lei nº 14.020/2020. Além disso, as medidas foram reeditadas pelas Medidas Provisórias nº 1.045 e nº 1.046, de 2021, cujos prazos de vigência também foram perdidos.

A regulamentação do funcionamento do Poder Judiciário durante o estado de calamidade pública decorrente do novo Coronavírus foi atribuída ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e, no âmbito específico do processo trabalhista, ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e à Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho (CGJT). Essas instituições ficaram responsáveis por estabelecer as diretrizes e as regras para o funcionamento do Judiciário nesse contexto de crise sanitária.

3.3 AUDIÊNCIAS TELEPRESENCIAIS E A CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

As audiências telepresenciais na conciliação na Justiça do Trabalho representam uma inovação significativa, introduzida como resposta às necessidades

impostas por circunstâncias excepcionais, como a pandemia de COVID-19, mas também como parte de uma tendência mais ampla de digitalização dos processos judiciais. Essa modalidade de audiência utiliza tecnologias de comunicação à distância para permitir a realização de sessões de conciliação sem a necessidade de presença física das partes envolvidas no processo.

Compete deixar claro que a pandemia de COVID-19 não trouxe a utilização das audiências telepresenciais para o Poder Judiciário; ela, tão somente, acelerou um processo que já havia se iniciado e estava tomando forma. Neste momento, não cabe mais o questionamento se essa modalidade de realização da audiência permanecerá e será cada vez mais difundido, ou se haverá um retrocesso e um pleno retorno à modalidade presencial.

Também, não é mais possível negar o quanto a realização das audiências telepresenciais contribuíram para o aumento dos índices de conciliação nos Tribunais Trabalhistas do País. A questão é: as partes e os advogados que antes deixavam de comparecer a audiências para fim, exclusivamente, conciliatório, pelo dispêndio de tempo e de deslocamento, passaram a comparecer com maior incidência, pois podem realizar o ato de qualquer lugar em que estiverem. O acesso à Justiça pacificadora ficou facilitado, e isso passou a refletir no desempenho dos CEJUSCs.

Processos solucionados na fase de conhecimento						
TRT4						
Dados atualizados em 07/02/2024, 20h09						
Ano de Referência	Com Resolução Mérito (inclui acordos)	Sem resolução Mérito	Total	Acordos Homologados pré prolação de sentença	Acordos Homologados pós prolação de sentença	Total
2019	140.817	18.223	159.040	64.037	1.681	65.718
2020	85.789	10.294	96.083	38.072	1.080	39.152
2021	89.642	9.503	99.145	42.209	2.014	44.223
2022	108.272	8.287	116.559	45.704	2.795	48.499
2023	122.106	9.788	131.894	52.080	2.930	55.010
Ano de Referência	% de acordos (pré sentença) em relação ao total de solucionados	% de acordos (total) em relação ao total de solucionados				
2019	40,26%	41,32%				
2020	39,62%	40,75%				
2021	42,57%	44,60%				
2022	39,21%	41,61%				
2023	39,49%	41,71%				

Fonte: Corregedoria do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

3.3.1 Vantagens das audiências telepresenciais

Acesso Ampliado

A principal vantagem das audiências telepresenciais é a capacidade de conectar partes, advogados e juízes independentemente de sua localização geográfica. Isso é particularmente benéfico para partes que podem ter dificuldade em se deslocar até os tribunais devido às limitações físicas, financeiras ou geográficas, tornando o processo mais acessível a todos os envolvidos.

Redução de Custos

Realizar audiências de forma telepresencial pode reduzir significativamente os custos associados ao deslocamento para os tribunais, incluindo transporte, alojamento (quando necessário) e alimentação. Isso não apenas beneficia as partes envolvidas, mas também pode reduzir os custos operacionais para os sistemas judiciários.

Eficiência Processual

A utilização de audiências telepresenciais pode levar a uma maior eficiência processual, com a possibilidade de agendar e realizar audiências de maneira mais rápida em comparação com o formato presencial. Isso ajuda a acelerar o processo de conciliação trabalhista, permitindo que os casos sejam resolvidos de forma mais ágil.

Segurança e Saúde

Em tempos de crise sanitária, como a pandemia de COVID-19, as audiências telepresenciais oferecem uma alternativa segura para evitar o risco de contágio entre as partes, advogados, juízes e demais funcionários do tribunal. Isso garante a continuidade dos processos judiciais sem comprometer a saúde pública.

Facilitação da Conciliação

As audiências telepresenciais podem tornar o processo de conciliação menos intimidador para as partes, especialmente para aqueles que podem se sentir desconfortáveis em um ambiente de tribunal físico. A possibilidade de participar de uma audiência de um ambiente familiar pode facilitar uma comunicação mais aberta e colaborativa, elementos chave para alcançar a conciliação.

3.3.2 Desafios e Limitações

Questões Tecnológicas

A dependência tecnológica impõe desafios relacionados à qualidade de conexão à internet, à disponibilidade de equipamentos apropriados e à familiaridade das partes com as ferramentas de videoconferência.

Segurança da Informação

A segurança da informação no contexto das audiências telepresenciais na Justiça do Trabalho é um aspecto crítico que requer atenção especial, devido à natureza sensível dos dados e informações trocadas durante esses procedimentos judiciais. As audiências telepresenciais, ao serem realizadas por meio de plataformas digitais, expõem o processo a potenciais riscos de segurança cibernética, incluindo a interceptação de comunicações, o acesso não autorizado a dados confidenciais e a violação da privacidade das partes envolvidas. Dessa forma, a implementação efetiva de medidas robustas de segurança da informação é essencial para proteger a integridade e a confidencialidade das informações, além de garantir a confiança no sistema judiciário. A seguir, são discutidos os principais aspectos relacionados à segurança da informação nas audiências telepresenciais.

Autenticação e Controle de Acesso

A implementação de sistemas de autenticação forte é fundamental para assegurar que apenas as partes autorizadas possam acessar as audiências telepresenciais e os documentos relacionados. Isso pode incluir o uso de senhas complexas, autenticação multifatorial, reconhecimento biométrico ou credenciais digitais seguras.

Criptografia de Dados

A criptografia de dados em trânsito e em repouso assegura que as informações trocadas durante as audiências telepresenciais e armazenadas em plataformas digitais sejam acessíveis apenas por indivíduos autorizados. O uso de padrões de criptografia avançados é crucial para proteger contra a interceptação de dados por partes não autorizadas.

Segurança de Plataformas de Videoconferência

As plataformas de videoconferência utilizadas para audiências telepresenciais devem cumprir com padrões rigorosos de segurança da informação. Isso inclui a avaliação regular de vulnerabilidades, a implementação de atualizações de segurança e a garantia de que essas plataformas ofereçam recursos de segurança adequados, como salas de espera virtuais e controles de acesso à reunião.

Gestão de Documentos Digitais

A gestão segura de documentos digitais, incluindo petições, evidências e registros de audiências, é vital. Isso envolve o uso de sistemas de gerenciamento eletrônico de documentos que ofereçam controle de versão, rastreamento de acesso e funcionalidades de backup e recuperação de dados.

Treinamento e Conscientização

A capacitação contínua de magistrados, servidores, advogados e partes sobre práticas seguras de TI é essencial para mitigar riscos de segurança. Isso inclui treinamento sobre os riscos de *phishing*, o uso seguro de dispositivos e redes e a importância de manter softwares e sistemas operacionais atualizados.

Normativas e Compliance

O cumprimento de normativas de proteção de dados, como a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) no Brasil, é imperativo. Isso requer a implementação de políticas e procedimentos para a proteção de dados pessoais e sensíveis, além de mecanismos para a responsabilização em casos de violações de dados.

Monitoramento e Resposta a Incidentes

A adoção de sistemas de monitoramento contínuo para detectar atividades suspeitas e potenciais violações de segurança é crucial. Além disso, é necessário ter planos de resposta a incidentes bem definidos para abordar rapidamente qualquer violação de segurança, minimizando impactos negativos.

Aspectos Processuais

A adaptação dos ritos processuais ao ambiente virtual necessita da revisão e atualização de normativas, assegurando a observância dos princípios do contraditório, da ampla defesa e da imparcialidade.

3.3.3 Procedimentos e Práticas

Normatização

A regulamentação das audiências telepresenciais por meio de atos normativos específicos dos tribunais estabelece diretrizes claras para sua condução, incluindo aspectos como registro de depoimentos e apresentação de documentos.

Capacitação

A eficácia dessa modalidade pressupõe a capacitação contínua de magistrados, servidores, advogados e partes quanto ao uso das tecnologias envolvidas e às práticas processuais adaptadas.

Escolha Tecnológica

A seleção e implementação de plataformas de videoconferência seguras e eficientes são cruciais para o sucesso das audiências telepresenciais.

3.3.4 Impactos e Perspectivas Futuras

Ampliação do Acesso à Justiça

A prática telepresencial tem o potencial de democratizar o acesso ao judiciário, tornando o processo mais ágil e menos custoso.

Transformação Digital do Judiciário

Inserir-se na tendência de digitalização do judiciário, visando à modernização e ao aumento da eficiência dos serviços judiciais.

Desafios de Implementação e Aceitação

A consolidação dessa modalidade como prática regular enfrenta barreiras tecnológicas, normativas e culturais, dependendo também da aceitação dos diferentes atores do processo judicial.

Inovação e Desenvolvimento

Perspectivas futuras incluem a adoção de tecnologias avançadas, como inteligência artificial, para auxiliar na tomada de decisões judiciais e na automatização de procedimentos.

Em suma, as audiências telepresenciais na Justiça do Trabalho representam um avanço significativo, oferecendo um caminho para tornar a resolução de conflitos trabalhistas mais acessível, eficiente e segura. No entanto, sua efetiva implementação requer a superação de desafios tecnológicos, processuais, de segurança da informação, além de demandar uma mudança cultural por parte de todos os envolvidos no processo judicial.

3.4 MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O processo jurisdicional tradicional, marcado pela intervenção de uma autoridade estatal (o juiz) para impor uma resolução ao litígio, caracteriza-se por sua rigidez procedimental e pela significativa demanda de tempo e recursos financeiros, tanto por parte do Estado quanto dos indivíduos envolvidos no conflito. Essa abordagem, embora fundamental para a manutenção da ordem jurídica e social, pode não ser sempre a mais efetiva para alcançar a pacificação desejada entre as partes envolvidas. A natureza inflexível e custosa do processo judicial tradicional, em certos casos, limita sua capacidade de oferecer soluções prontas e satisfatórias, questionando sua adequação como meio exclusivo de resolução de disputas.

Diante da complexidade e variedade dos conflitos sociais, torna-se evidente que a efetiva garantia de acesso à justiça transcende a simples possibilidade de ingresso nos tribunais. A acessibilidade ao sistema de justiça deve também contemplar a disponibilidade de métodos de resolução de conflitos que se ajustem às peculiaridades de cada caso. Isso implica reconhecer que, além dos mecanismos

jurisdicionais convencionais⁵³, outras formas de mediação e conciliação podem ser mais apropriadas para tratar determinadas disputas, promovendo assim uma resolução mais eficaz e harmoniosa.

Neste contexto, a busca por alternativas ao modelo jurisdicional convencional emerge como uma necessidade premente, visando a otimização do acesso à justiça. A implementação de métodos alternativos de resolução de conflitos (MARC), como a mediação e a arbitragem, apresenta-se como uma estratégia valiosa para atender a essa demanda. Esses métodos oferecem maior flexibilidade, menor custo e tempo de resolução, adaptando-se melhor às necessidades específicas das partes envolvidas. Assim, amplia-se o espectro de possibilidades para a pacificação de litígios, enfatizando a importância de uma justiça mais acessível e eficiente na gestão da diversidade conflitiva contemporânea.

No panorama atual do sistema de justiça, mecanismos como mediação, conciliação e arbitragem transcendem a condição de meras alternativas ao processo jurisdicional, alcançando reconhecimento como ferramentas preferenciais em determinadas situações de litígio⁵⁴. Essa evolução reflete um reconhecimento crescente da necessidade de adaptar as estratégias de resolução de conflitos às especificidades de cada caso, promovendo métodos que podem ser mais eficazes e satisfatórios para as partes envolvidas, em comparação com os procedimentos judiciais tradicionais.

A ideia de um sistema de justiça multiportas (*MULTI-DOOR COURTHOUSE*), proposta por Frank Sander, coloca-se na chamada terceira onda de renovação do acesso à justiça, uma concepção teórica desenvolvida por Mauro Cappelletti e Bryant Garth em 1998. Esse modelo propõe uma estrutura em que diferentes portas ou entradas estão disponíveis para o tratamento de disputas, permitindo que as partes escolham o caminho que melhor se adequa às suas necessidades específicas. Dessa forma, o sistema jurisdicional tradicional é mantido como uma opção viável, mas não

⁵³ Carvalho, Luis Fernando Silva de; Villatore, Marco Antônio César e Gunther, Luiz Eduardo. **A Utilização da Online Dispute Resolution – ODR na Fase Pré-Processual pela Justiça do Trabalho**. p. 80 apud WATANABE, Kazuo. **Acesso à justiça e meios consensuais de solução de conflitos**. In: ALMEIDA, Rafael Alves de; ALMEIDA, Tânia; HERNANDEZ-CRESPO, Maria (Org.). Tribunal multiportas: investindo no capital social para maximizar o sistema de solução de conflitos no Brasil. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2012.

⁵⁴ Carvalho, Luis Fernando Silva de; Villatore, Marco Antônio César e Gunther, Luiz Eduardo. **A Utilização da Online Dispute Resolution – ODR na Fase Pré-Processual pela Justiça do Trabalho**. p. 80 apud GRINOVER, Ada Pellegrini. Ensaio sobre a processualidade: fundamentos para uma nova teoria geral do processo. São Paulo: Gazeta Jurídica, 2016.

exclusiva, para a resolução de conflitos, coexistindo com outras abordagens que podem ser mais apropriadas dependendo do contexto e dos interesses em jogo.

Nesse sistema multiportas, a escolha do método de resolução de conflitos é informada pela natureza da disputa e pelas características dos envolvidos, possibilitando uma administração mais personalizada e eficiente da justiça. Tal abordagem não apenas amplia as possibilidades de pacificação social, como também contribui para o desafogamento dos tribunais, oferecendo alternativas mais céleres e menos onerosas. Assim, o sistema de justiça multiportas representa um avanço significativo na busca por um acesso mais amplo e efetivo à justiça, alinhando-se às demandas contemporâneas por métodos de resolução de conflitos mais flexíveis e adaptáveis.

Ethan Katsh⁵⁵ ressalta a emergência de desafios enfrentados pelos tribunais na década de 1990, decorrentes do aumento das interações online que caracterizavam os conflitos entre partes situadas em diferentes localidades geográficas. A natureza desses litígios, oriundos do ambiente virtual, colocava em xeque a eficácia dos sistemas jurídicos tradicionais, os quais eram essencialmente construídos sobre o princípio da territorialidade. Essa incongruência entre a jurisdição convencional, limitada por fronteiras físicas, e a natureza sem fronteiras dos conflitos digitais, evidenciava a necessidade de adaptação do direito à realidade virtual emergente.

Diante disso, a inadequação dos marcos regulatórios baseados em território para lidar com disputas geradas no ciberespaço tornou-se aparente. A expansão das interações pela internet desafiava os paradigmas jurídicos estabelecidos, demandando novas abordagens que pudessem acomodar a especificidade e a ubiquidade dos conflitos digitais. Esse contexto evidenciou a urgência de desenvolver mecanismos legais e de resolução de conflitos que transcendessem as limitações territoriais, buscando soluções mais alinhadas com a natureza global e descentralizada das interações online.

As rápidas mudanças sociais também tiveram impacto significativo nas estratégias de resolução de conflitos, levando até mesmo o Poder Judiciário, tradicionalmente resistente a alterações abruptas, a explorar alternativas inovadoras para manter sua funcionalidade diante das restrições impostas pela pandemia, que

⁵⁵ KATSH, Ethan. Online Dispute Resolution: the next phase. *Lex Electronica*, Montreal, v. 7, n. 2, 2002. Disponível em: <http://www.lex-electronica.org/s/1083>. Acesso em: 09 fev. 2024.

impossibilitaram a realização de audiências presenciais devido à necessidade de distanciamento social. Neste contexto, a Justiça do Trabalho adotou medidas audaciosas e criativas, recorrendo ao uso de tecnologias de transmissão de vídeo e áudio em tempo real para efetuar audiências, adaptando-se assim às novas exigências.

Especificamente nas Varas do Trabalho de Santa Catarina, essa adaptação resultou na realização de 67.445 audiências por videoconferência desde o início das restrições às atividades presenciais em 16 de março de 2020 até 31 de julho de 2021, uma resposta direta aos desafios trazidos pela crise sanitária da Covid-19. Essa abordagem não só reflete um avanço emergencial em resposta à pandemia, mas também amplia uma prática pré-existente relacionada ao uso de videoconferências para ouvir testemunhas de fora da jurisdição, conforme estabelecido pela Portaria SEAP/CR nº 105, de 19 de novembro de 2018, demonstrando a capacidade de inovação e adaptação do judiciário diante de circunstâncias adversas.

Uma mudança significativa introduzida recentemente foi a habilitação dos juízes trabalhistas para mediar conflitos individuais antes do início do processo formal, conforme estabelecido pela Recomendação CSJT.GVP nº 1/2020. Esta novidade representa um marco na evolução da Justiça do Trabalho, contribuindo para a expansão de um sistema de justiça multiportas, que previamente restringia a mediação pré-processual exclusivamente a litígios coletivos. Com essa inovação, além da tradicional jurisdição contenciosa para casos individuais e a recente inclusão da homologação de acordos extrajudiciais na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei nº 13.467/2017, abre-se um novo caminho para a solução de disputas de maneira mais consensual e preventiva.

Essa transformação na Justiça do Trabalho reflete dois movimentos estratégicos importantes: a adoção de tecnologias para facilitar um tratamento mais eficaz dos conflitos e a exploração da mediação pré-processual como uma alternativa para resolver disputas antes mesmo de se recorrer formalmente ao sistema judicial. Essas iniciativas demonstram um esforço consciente para adaptar o sistema de justiça às necessidades contemporâneas, buscando soluções que sejam mais ágeis, menos onerosas e potencialmente mais harmoniosas para as partes envolvidas.

Portanto, a introdução da mediação pré-processual para conflitos individuais, juntamente com a utilização de tecnologias avançadas para a condução de audiências e outros procedimentos, sinaliza uma evolução significativa na abordagem da Justiça

do Trabalho para a resolução de litígios. Essas mudanças não apenas ampliam as opções disponíveis para as partes antes de ingressarem formalmente com uma ação judicial, mas também reforçam o compromisso do judiciário com a inovação e a eficiência na administração da justiça, alinhando-se com a visão de um sistema mais acessível, dinâmico e integrado.

3.5 A UTILIZAÇÃO DOS MEIOS TELEMÁTICOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Atualmente, a Justiça do Trabalho dispõe de uma equipe de servidores qualificados para desempenhar funções de conciliação e mediação, uma competência que tem visto um desenvolvimento significativo com a criação dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs) nos Tribunais Regionais do Trabalho. A instauração desses centros marcou um avanço importante na capacitação dos recursos humanos dedicados à resolução de litígios, proporcionando uma infraestrutura dedicada à facilitação de processos conciliatórios e mediadores, conforme delineado pelo Ato CSJT.GP.SG nº 141, de 1º de dezembro de 2020, que também contempla a mediação pré-processual.

A infraestrutura existente nos CEJUSCs, tanto em termos de recursos humanos quanto materiais, apresenta-se como um ativo valioso que pode ser estrategicamente aproveitado para a implementação de sistemas de Resolução de Disputas Online (ODR). Essa utilização não apenas ampliaria o alcance e a eficácia dos serviços já oferecidos para a mediação pré-processual, mas também representaria uma integração sinérgica das capacidades atuais com as novas demandas por soluções tecnológicas avançadas em resolução de conflitos. Tal abordagem reforçaria a posição da Justiça do Trabalho como uma instituição inovadora e adaptável, pronta para atender às necessidades contemporâneas de resolução de disputas de maneira eficiente e acessível.

No contexto da jurisdição trabalhista brasileira, o Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CGJT nº 6/2020 instituiu diretrizes para a execução de audiências de forma virtual ou telepresencial, ao mesmo tempo que impôs uma proibição temporária à condução de audiências e sessões de maneira presencial, conforme estabelecido no artigo 5º do referido ato. Este regulamento também prevê a possibilidade de prorrogação de prazos ou de suspensão da execução de atos processuais em casos

em que haja dificuldades de acesso aos meios tecnológicos necessários ou por conta de limitações técnicas, conforme detalhado nos parágrafos 3º e 4º do artigo 6º.

Adicionalmente, o princípio da conexão foi enfatizado, ampliando a capacidade do juiz em atuar proativamente na coleta de provas, em consonância com o artigo 765 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso inclui a habilidade de acessar informações relevantes ao processo por meio de fontes externas, denominadas Ossints, ou seja, fontes abertas. Esta abordagem moderna permite que magistrados utilizem ferramentas de busca como o Google para adicionar ao processo informações como rotas e o tempo de deslocamento do reclamante, documentos coletivos pertinentes ao caso, evidências de vinculação com grupos econômicos obtidas via pesquisas na internet, ou ainda indicativos de patrimônio dos executados. Na trajetória de evolução da prova digital em processos judiciais, tanto partes quanto testemunhas contribuem com evidências que refletem suas atividades digitais, as quais a literatura jurídica tem categorizado como "provas das pegadas digitais" ou "provas evadidas", sendo estas últimas fornecidas voluntariamente pela parte ou testemunha em questão⁵⁶.

3.6 O CARÁTER INCENTIVADOR DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA

O direito processual trabalhista é fundamentado no princípio da promoção da resolução consensual de litígios decorrentes das relações de trabalho. Este princípio reflete o compromisso contínuo do sistema jurídico em fomentar a conciliação entre as partes envolvidas, evidenciando a função social da jurisdição como um instrumento de pacificação. A origem deste princípio remonta à Constituição de 1946, especificamente ao artigo 123, que já estabelecia a importância da conciliação nas disputas trabalhistas, marcando a trajetória histórica da legislação trabalhista brasileira em busca de harmonia nas relações laborais.

A economia nos custos de deslocamento, propiciada pelos procedimentos realizados à distância, contribui significativamente para a inclusão dos principais advogados das empresas nos processos de negociação, potencializando as chances de um acordo conciliatório. Isso se deve à possibilidade de envolver representantes com maior poder decisório dentro da estrutura organizacional das empresas, os quais,

⁵⁶ PATURY, Fabrício Rabelo. **Curso de provas digitais**. Brasília: Enamat, 2021.

estando mais próximos ao nível estratégico do organograma, têm maior capacidade de tomar decisões conciliatórias efetivas. Tal contexto favorece uma abordagem mais direta e eficiente na resolução dos conflitos, ampliando as possibilidades de uma conciliação satisfatória para ambas as partes.

Além disso, a prática de atos processuais de maneira não presencial, conforme destacado por Martins (2020, p. 224), oferece uma maior facilidade e comodidade na gestão dos processos, o que pode acelerar o processo de conciliação e facilitar a comunicação com os diversos setores das empresas, independentemente da necessidade de encontros presenciais. Este método está alinhado com o momento atual, que demanda a aplicabilidade do artigo 794 da CLT, reforçando a premissa de que todos os conflitos submetidos à Justiça do Trabalho devem ser objeto de tentativa de conciliação, reiterando o compromisso do direito trabalhista com a solução amigável dos dissídios.

3.7 OS ATOS PROCESSUAIS POR MEIOS DIGITAIS – JUÍZO 100% DIGITAL

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) respondeu às alterações nas dinâmicas sociais e nos processos de trabalho impulsionadas pela digitalização, ao estabelecer um marco regulatório essencial para a implementação do sistema Judiciário 100% Digital em toda a jurisdição brasileira. As Resoluções nº 345/2020, nº 354/2020 e nº 372/2021 foram fundamentais para este avanço, delineando as diretrizes para que os procedimentos judiciais pudessem ser conduzidos de forma completamente eletrônica e à distância.

Conforme estabelecido, todos os atos processuais nas instâncias iniciais e de apelação devem ser realizados exclusivamente por meios eletrônicos, com o recurso à internet. Audiências e sessões de julgamento serão realizadas somente por videoconferência, ainda que seja oferecida às partes a opção de participar dessas audiências em espaços fornecidos pelo sistema de Justiça, conforme especificado nos artigos 1º e 5º da Resolução nº 345/2020 do CNJ.

Com a exceção do Supremo Tribunal Federal, os tribunais são obrigados a oferecer em seus websites uma ferramenta de videoconferência. Essa ferramenta deve facilitar o contato direto e imediato com os serviços de atendimento ao público de cada unidade judiciária, promovendo um "balcão digital" acessível para a interação com o judiciário.

Até fevereiro de 2021, o projeto Juízo 100% Digital já havia sido adotado em mais de 900 varas judiciais, abrangendo 20 tribunais pelo Brasil, conforme anunciado pelo CNJ através de seu presidente, o ministro Luiz Fux, na cerimônia de inauguração do ano judiciário de 2021. Este marco evidencia a ampla adoção e a rápida expansão do sistema Judiciário 100% Digital, sublinhando o compromisso do CNJ com a modernização e a eficiência do acesso à justiça na era digital.

A iniciativa de vanguarda adotada pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 14ª Região, que abrange os estados do Acre e Rondônia, e da 9ª Região, servindo ao estado do Paraná, representa um marco significativo no processo de digitalização da Justiça do Trabalho brasileira. Esse esforço pioneiro é particularmente notável nas comarcas situadas em áreas rurais ou remotas, onde se observa uma marcante insuficiência de infraestrutura tecnológica. Para superar tais desafios, optou-se pela implementação de ferramentas de comunicação assíncrona através do Balcão Virtual, conforme estabelecido nos artigos 2º e 3º da Resolução 372/2021 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

A modernização dos procedimentos processuais contempla também a adoção de meios eletrônicos diversificados para a realização de citações, notificações e intimações, incluindo o uso de e-mail, telefone, WhatsApp, entre outros. Além disso, o atendimento às partes e aos advogados é realizado remotamente, utilizando-se de telefonemas, correio eletrônico, videochamadas e aplicativos digitais, durante o horário comercial, conforme delineado no artigo 6º da Resolução 345/2020 do CNJ. Esta abordagem busca facilitar o acesso aos serviços judiciais, ampliando a acessibilidade e a eficiência do sistema de Justiça.

Apesar do aparente sucesso e da conveniência que o modelo digital oferece, existem, contudo, obstáculos e desafios que já começam a ser identificados. A transição para um sistema judiciário integralmente digital exige não apenas a superação de barreiras tecnológicas, mas também a adaptação de práticas jurídicas e a garantia de que o acesso à justiça seja preservado para todos os cidadãos, independentemente de sua localização geográfica ou capacidade de acesso a recursos tecnológicos. É fundamental que estas questões sejam meticulosamente abordadas para assegurar a efetividade e a equidade do sistema Judiciário 100% Digital.

CONCLUSÃO

Pela análise feita no trabalho, concluímos que, mesmo que não se tenha iniciado com a última Pandemia, essa trouxe de maneira forçosa uma evolução tecnológica sem precedentes ao nosso Poder Judiciário, como um todo. Tecnologias que estavam sendo implementadas foram sedimentadas e expandidas em um nível sem precedentes. E somente isso possibilitou o nosso acesso à Justiça em um período de *lockdown*.

A movimentação dos Tribunais Regionais do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do CNJ foram primazes na confecção de resoluções para regulamentar da melhor maneira possível aquilo que jamais se tinha visto. O trabalho administrativo para trazer ao plano concreto, com respeito ao e com as devidas modulações do sistema legal foi hercúleo. Compatibilizar práticas há décadas estabelecidas com um novo paradigma procedimental foi, talvez, o maior desafio que a nossa Justiça teve de vencer.

Conforme mostrado, sem os meios de atendimento e de audiências telemáticas, a Justiça teria fechado as suas portas, e o jurisdicionado teria sido impossibilitado de recorrer a ela em um momento de extrema necessidade. Especialmente, na Justiça do Trabalho, enquanto empresas fechavam suas portas, trabalhadores perdiam seus empregos e ninguém sabia o que fazer, as audiências telepresenciais agiram de forma significativa no auxílio à resolução dos conflitos existentes e dos pretéritos, que aproveitaram a mesma esteira. Trocamos os pneus com o carro andando.

A resiliência e o sentimento de necessidade de continuidade fizeram com que essa Justiça especial pudesse cumprir o seu mandamento constitucional e mostrasse à sociedade para que veio e a razão de sua existência. Ao analisarmos o número de acordos feitos no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, fica claro que, independentemente da razão (seja a busca pelos seus direitos ou pela necessidade econômica do momento), as audiências telepresenciais, em soluções compositivas, propiciaram uma prestação jurisdicional célere e que atendia às necessidades e às demandas. Em uma pequena alteração da cultura popular: não deixamos a peteca cair.

A adoção de audiências virtuais traz perspectivas promissoras em termos de qualidade, eficiência e prontidão nos serviços judiciários, contribuindo para uma maior

fluidez nos procedimentos legais, estímulo à solução consensual de disputas, diminuição de impactos negativos sobre o meio ambiente e mais eficiente alocação dos recursos financeiros públicos. No entanto, subsiste uma apreensão palpável acerca da possibilidade de contaminação das provas decorrente do emprego impróprio de audiências telepresenciais, seja por intermédio de manipulações dolosas ou pela inexistência do suporte tecnológico adequado. Tal preocupação sublinha a importância de desenvolver e implementar sistemas de segurança rigorosos e mecanismos de validação, com o objetivo de preservar a integridade e a confiabilidade dos processos judiciais realizados eletronicamente, assegurando, simultaneamente, o acesso universal às tecnologias necessárias para sua execução.

Conforme extrai-se do trabalho apresentado, os meios telemáticos contribuíram de forma indelével para a manutenção da prestação jurisdicional e para a preservação e melhoria dos meios de soluções de conflito na Justiça do Trabalho.

A utilização de audiências telepresenciais na Justiça do Trabalho, especialmente em resposta às restrições impostas pela pandemia de COVID-19, representa uma inovação significativa com implicações profundas na administração da justiça. Aqui estão algumas conclusões sobre essa prática:

Acessibilidade e Inclusão: As audiências telepresenciais tornam o sistema judiciário mais acessível a partes e advogados, eliminando a necessidade de deslocamentos e reduzindo custos associados. Isso é especialmente benéfico para partes que residem em locais distantes dos tribunais ou para aqueles com limitações físicas.

Eficiência Processual: A adoção dessa tecnologia pode levar a uma maior eficiência processual, com a possibilidade de agendar e realizar audiências de maneira mais rápida e flexível. Isso pode contribuir para a redução do tempo de tramitação dos processos.

Desafios Tecnológicos e de Infraestrutura: A implementação efetiva das audiências telepresenciais exige que todas as partes tenham acesso a equipamentos tecnológicos adequados e a uma conexão de internet estável. A falta de infraestrutura pode limitar o acesso de algumas partes, criando desigualdades.

Segurança e Privacidade: A segurança cibernética e a proteção de dados pessoais são preocupações essenciais. É fundamental assegurar a confidencialidade das informações compartilhadas durante as audiências, além de garantir a integridade do processo judicial.

Formalidade e Etiqueta: As audiências telepresenciais exigem adaptações quanto à formalidade e à etiqueta, incluindo o comportamento das partes e dos advogados em um ambiente virtual. A manutenção da seriedade e do decoro é essencial para preservar a autoridade do tribunal e o respeito ao processo legal.

Capacitação e Adaptação: Juízes, advogados e demais profissionais do direito precisam ser capacitados para lidar com as novas tecnologias e procedimentos relacionados às audiências telepresenciais. A adaptação a essa nova realidade envolve tanto o domínio técnico quanto a modificação de práticas processuais.

Impacto na Tomada de Decisões: A dinâmica das audiências telepresenciais pode influenciar a percepção dos juízes sobre o caso e as partes envolvidas. A comunicação não verbal, por exemplo, pode ser menos perceptível em um ambiente virtual, o que requer atenção para garantir que as decisões sejam justas e baseadas unicamente nos méritos do caso.

Legislação e Regulamentação: A continuidade e expansão das audiências telepresenciais exigem um arcabouço legal e regulatório sólido, que considere as especificidades desse formato e estabeleça diretrizes claras para sua realização, assegurando a legalidade e a legitimidade dos atos processuais realizados à distância.

Aceitação e Resistência: Apesar de suas vantagens, a implementação de audiências telepresenciais pode enfrentar resistência por parte de alguns profissionais do direito e das partes envolvidas, que podem preferir o contato presencial por questões de confiança no processo judicial ou por resistência a mudanças.

Perspectivas Futuras: As audiências telepresenciais têm o potencial de se tornarem uma prática permanente na Justiça do Trabalho, mesmo após a resolução das circunstâncias que motivaram sua adoção inicial. Isso demandará uma avaliação contínua dos impactos sobre a qualidade e sobre a efetividade da justiça.

Em suma, a utilização de audiências telepresenciais na Justiça do Trabalho apresenta um panorama misto de oportunidades e desafios. Enquanto oferece uma alternativa viável para garantir a continuidade dos serviços judiciários em tempos de crise, impõe a necessidade de endereçar questões relacionadas à igualdade de acesso, segurança da informação, e manutenção dos padrões de qualidade da justiça. A experiência acumulada e as lições aprendidas durante esse período serão fundamentais para moldar o futuro do sistema judiciário trabalhista. Esses são os desafios para o futuro.

REFERÊNCIAS

- BARZOTTO, Luciane Cardoso e VIEIRA, Lucas Pasquali. **Audiências telepresenciais laborais e prestação jurisdicional**. Disponível em: Arquivo pessoal da orientadora.
- BAUMAN, Zygmunt. **A Modernidade Líquida**. Trad. Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- BERGEL, Jean-Louis. **Teoria Geral do Direito**. Trad. Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2006 (Justiça e Direito).
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 09/02/2024.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 317, de 2020**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3302#:~:text=RESOLVE%3A-,Art.,pela%20pandemia%20do%20novo%20Coronav%C3%ADrus>. Acesso em 09/02/2024.
- BRASIL. **Mensagem n. 162, de 26 de maio de 2015**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/msg/vep-162.htm>. Acesso em: 14 jan. 2016.
- _____. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Convenção nº 87 da OIT**. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/legislacoes/convencao_87-oit/@@download/arquivo_pdf. Acesso em: 09/02/2024.
- _____. **Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 09/02/2024.
- _____. **Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm#anexo9. Acesso em: 09/02/2024.
- BURDEAU, Georges. **O Estado**. Trad. Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005.
- CAMBI, Eduardo. **Neoconstitucionalismo e Neoprocessualismo**. Panóptica, vol. 2, n. 2, ano 1, n. 6, 2007.
- CAPPELLETTI, Mauro. **Fundamental Guarantees of the Parties in Civil Litigation: comparative constitutional, international and social trends**. Stanford Law Review. Vol. 25, n. 5, maio, 1973. Disponível em: < www.westlaw.com>. Acesso em: 09 fev. 2024.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Access to Justice and the Welfare State**. Ed. Mauro Cappelletti. Itália: European University Institute, 1981.

_____. **Acesso à Justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Editor, 2015 (reimpressão).

CASTRO JR., Osvaldo Agripino de. **Teoria e Prática do Direito Comparado e Desenvolvimento: Estados Unidos x Brasil**. Florianópolis: Fundação Boiteux, UNIGRANRIO, IBRADD, 2002.

CHAGAS, Gustavo Luís Teixeira das; MIESSA, Eliésson. **Legislação de Direito Internacional do Trabalho e Proteção Internacional dos Direitos Humanos**. 3. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2013.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo (et al.). **Teoria Geral do Processo**. 15.ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 1999.

_____; DINAMARCO, Cândido Rangel; GRINOVER, Ada Pellegrini. **Teoria geral do processo**. 16ª ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

DIDIER Jr., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**. 18. ed. Salvador: Juspodivm, 2014.

DONIZETTI, Elpídio. **Curso didático de direito processual civil**. 19ª ed. revisada e completamente reformulada conforme o Novo CPC – Lei 13.105, de 16 de março de 2015 e atualizada de acordo com a Lei 13.256, de 04 de fevereiro de 2016. São Paulo: Atlas, 2016.

EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. **Convenção Europeia dos Direitos do Homem**. Disponível em: <http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_POR.pdf>. Acesso em: 01 fev. 2024.

FERREIRA, António Manuel Carvalho de Casimiro. **Trabalho Procura Justiça: os tribunais de trabalho na sociedade portuguesa**. Coimbra: Almedina, 2005.

GALANTER, Marc. **Direito em Abundância: a actividade legislativa no Atlântico Norte**. Revista Crítica de Ciências Sociais. n. 36, fevereiro de 1993.

IHERING, Rudolf von. **A Luta Pelo Direito**. Trad. e apres. Richard Paul Neto. Rio de Janeiro: Rio Estácio de Sá, 2002.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. R092 — **Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (N. 92)**. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092>. Acesso em: 18 jan. 2024.

INTERNET ARCHIVE. **Little Injustices**. Documentário disponível em: <<https://archive.org/details/LittleInjustices-Laura-NaderLooksAtTheLaw>>. Acesso em: 15 jan. 2024.

KATSH, Ethan. Online Dispute Resolution: the next phase. *Lex Electronica*, Montreal, v. 7, n. 2, 2002. Disponível em: <http://www.lex-electronica.org/s/1083>. Acesso em: 09 fev. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 14^a ed. de acordo com o novo CPC – Lei n. 13.105, de 16.3.2015. São Paulo: Saraiva, 2016.

LISBOA, Patrícia Wanderley Fernandes. **O art. 334 do Código de processo civil e sua aplicação ao processo do trabalho**. *Revista Fórum trabalhista: RFT*, Belo Horizonte, ano 7, n. 29, p. 91-105, abr./jun. 2018.

LOSANO, Mario G. **Os Grandes Sistemas Jurídicos: introdução aos sistemas jurídicos europeus e extra-europeus**. Trad. Marcela Varejão. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

MATTEI, Ugo. **Access do Justice. A Renewed Global Issue?** *Electronic Journal of Comparative Law*. vol. 11. 2007. Disponível em: <http://www.ejcl.org/113/article113-14.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2023.

MONTEIRO, Elis Maria Lobo. **A Evolução do Acesso à Justiça**. Disponível em: *ÂMBITO JURÍDICO*. http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13649&revista_caderno=24. Acesso em: 21 dez. 2023,

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito processual civil**. 8^a ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 01 dez. 2023.

PATURY, Fabrício Rabelo. **Curso de provas digitais**. Brasília: Enamat, 2021.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina de. **Teoria Geral do Processo Civil Contemporâneo**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2007.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 10^a ed. de acordo com o Novo CPC. São Paulo: LTr, 2016.

SERPA, Maria de Nazareth. **Teoria Prática da Mediação de Conflitos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1998.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de Direito Constitucional**. Atual. até a EC n. 56, de 20 de dezembro de 2007 (com comentários às Leis n. 11.417/2006 — Súmula Vinculante — e 11.418/2006 — Repercussão Geral de Questões Constitucionais). 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

SOUZA, Artur César de. **Das Normas Fundamentais do Processo Civil: uma análise luso-brasileira contemporânea**. São Paulo: Almedina, 2015.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil: teoria geral do direito processual civil, processo de conhecimento e procedimento comum** — vol. I. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

TOLEDO, Patrícia Therezinha. **Solução Extrajudicial dos Conflitos do Trabalho: Brasil, Espanha e Itália**. São Paulo: LTr, 2005.

UNITED NATIONS OF HUMAN RIGHTS. Office of the High Commissioner. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf>. Acesso em: 01 fev. 2024.

WATANABE, Kazuo. **Política Pública do Poder Judiciário Nacional para tratamento adequado dos conflitos de interesses**. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/programas/movimento-pela-conciliacao/arquivos/cnj_portal_artigo_%20prof_%20kazuo_politicas_%20publicas.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2023.