

ESCOLA DE DIREITO
CURSO DE DIREITO

GABRIELA LEITE SCHIAVI RODRIGUES

**A SOLUÇÃO VIRTUAL DE CONFLITOS NO CEJUSC-JT DE 2º GRAU:
ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA DO TRT4 DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**

Porto Alegre
2021

GRADUAÇÃO



Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

A SOLUÇÃO VIRTUAL DE CONFLITOS NO CEJUSC-JT DE 2º GRAU: ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA DO TRT4 DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

Gabriela Leite Schiavi Rodrigues*
Denise Pires Fincato**

RESUMO

No contexto do processo trabalhista, a conciliação tem papel essencial para o acesso à justiça e para a resolução de conflitos com a agilidade demandada pela natureza das verbas reivindicadas pelo trabalhador. Com a emergência da crise pandêmica da COVID-19, a realização de sessões presenciais de conciliação tornou-se impossível. Este estudo investiga a adoção de ferramentas de *Online Dispute Resolution* (ODR), pelo CEJUSC-JT de 2º Grau, do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, com o intuito de dar continuidade às autocomposições, no ano de 2020. Após apresentação do tema central por meio de uma revisão bibliográfica e documental e da aplicação do método de abordagem hipotético-dedutivo e dos métodos de procedimento monográfico, tipológico e funcionalista, efetua-se comparação quantitativa entre os índices de autocomposição obtidos pelo CEJUSC-JT de 2º Grau, em 2019, período anterior à imposição de isolamento e distanciamento social, e, em 2020, ano em que a realização de sessões remotas se tonou imperativa. Discorre-se sobre a experiência do Tribunal gaúcho nesse momento adverso, para concluir que a conciliação trabalhista com o emprego das tecnologias de interação não presencial escolhidas – videoconferência (Google Meet) e aplicativo de troca de mensagens (WhatsApp) –, tem o potencial de ser uma opção permanente e principal, se não totalmente substitutiva, das sessões presenciais.

Palavras-chave: autocomposição; CEJUSC-JT; COVID-19; *Online Dispute Resolution*.

1 INTRODUÇÃO

Inesperadamente, desde o final de 2019, o mundo encontra-se em combate à COVID-19, causadora de uma pandemia que demanda isolamento e distanciamento social e, conseqüentemente, o fechamento da maioria dos espaços de convivência e desenvolvimento da sociedade, como escolas, lojas, indústrias e órgãos públicos. Para resguardar vidas, grande segmento da população precisou recolher-se a suas casas e adaptar-se à nova realidade das relações de trabalho e de afeto mantidas por meios totalmente digitais de comunicação.

A Justiça do Trabalho da 4ª Região não deixou de ser afetada por esta realidade, tanto que, inicialmente, suas atividades foram paralisadas, com o propósito de proteger servidores e jurisdicionados da exposição ao vírus. Porém, esse braço do Poder Judiciário não se furtou em encontrar soluções para seguir cumprindo suas funções constitucionais, desta vez, em um ambiente nunca antes tão plenamente abraçado – o *online*. A jurisdição continuou a ser prestada, de forma remota, com magistrados e servidores atuando de seus escritórios domésticos (*home offices*).

A conciliação, essencial ao processo do trabalho, por sua vez, não perdeu o espaço de destaque entre os modos de resolução de conflito disponibilizados pela Justiça Trabalhista gaúcha, mesmo diante do desafio de dar continuidade aos serviços dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas de 2º Grau (CEJUSC-JT) durante a pandemia

* Graduada do curso de Direito da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). E-mail: gabischiavi@gmail.com.

** Orientadora: Professora do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Pós-Doutora pela Universidade Complutense de Madrid. E-mail: dfincato@puers.br.

de 2020. A notícia da perseverança do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – que respondeu à recomendação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) de promover, nesse período excepcional, a mediação e a conciliação por aplicativos de mensagens eletrônicas ou videoconferência –, deu impulso à investigação do presente trabalho.

Os tempos atípicos, de diálogo entre partes e conciliador obrigatoriamente à distância, levaram à aplicação emergencial e plena de tecnologias de *Online Dispute Resolution* (ODR) e suas opções de interação remota, assíncrona ou síncrona, na conciliação. Dessa forma, busca-se responder ao seguinte problema de pesquisa que rege este estudo: o emprego de tecnologias de interação não presencial pelo CEJUSC-JT de 2º Grau do TRT4, durante a pandemia da COVID-19, em 2020, mostrou-se como opção viável, eficaz e permanente para a realização da autocomposição trabalhista?

A estratégia do trabalho é analisar os resultados estatísticos obtidos pela conciliação remota promovida pelo CEJUSC-JT de 2º Grau em 2020, comparando-os com os números de 2019, na realidade pré-pandêmica, com o objetivo de avaliar a possibilidade de realização de conciliações integralmente pautadas pelo uso de ferramentas de ODR, confirmando a hipótese de que os meios de ODR selecionados pelo TRT4 foram viáveis e eficazes para a promoção da autocomposição nesse período de crise, bem como que eles podem ser substitutos permanentes das sessões presenciais, no retorno às atividades judiciais sem restrição de contato pessoal.

A exposição do conteúdo desta pesquisa estrutura-se em duas partes. A primeira apresenta, em termos gerais, a autocomposição trabalhista, com especial enfoque na conciliação e na mediação, bem como aborda a política nacional de tratamento adequado de conflitos e a atuação dos CEJUSC-JT nesse contexto. A segunda, por sua vez, traz noções sobre ODR, as produções normativas da pandemia da COVID-19 pertinentes ao tema em análise, considerações acerca da adoção do modelo remoto e da experiência do TRT4.

O método de abordagem selecionado para desenvolver o tema trabalhado foi o hipotético-dedutivo, fundamentado na observação. O método parte da formulação de um problema, seguida da concepção de hipóteses elaboradas como respostas provisórias ao problema apresentado, as quais podem ser aceitas ou refutadas após passarem por um processo de verificação.

Tendo em vista que o presente estudo investiga os aspectos essenciais de determinada experiência no âmbito trabalhista, foram combinados três métodos de procedimento. O tipológico e o funcionalista – os quais permitem comparar fenômenos sociais complexos e analisar a sociedade do ponto de vista da função de suas unidades –, para traçar os perfis e estabelecer as distinções entre os métodos autocompositivos, bem como para apresentar a política nacional de tratamento adequado de conflitos e suas implicações, e, estabelecer as diretrizes, vantagens e desvantagens do uso das tecnologias de ODR na autocomposição. Por sua vez, o método monográfico foi empregado para examinar o CEJUSC-JT de 2º Grau do TRT4 e a aplicação por ele de ferramentas digitais.

Quanto ao método de interpretação, elegeu-se o sociológico, uma vez que se pretende determinar em que medida a pandemia da COVID-19, enquanto fenômeno social, impactou a atuação dos CEJUSC-JT de 2º Grau. Dessa forma, é pertinente construir uma relação entre as normas sobre autocomposição de conflitos e as mudanças socioculturais provenientes da emergência em saúde pública. O estudo consubstancia uma pesquisa exploratória de caráter bibliográfico e documental, baseada em revisão doutrinária e de dados disponibilizados pelo TRT4 sobre sua atuação em 2020.

Conhecer e examinar a experiência CEJUSC-JT de 2º Grau do TRT4, em 2020, torna-se relevante para a academia e para as práticas dos métodos de autocomposição trabalhista, na medida em que tem o potencial de revelar um adequado e definitivo modelo alternativo às interações presenciais tradicionais. Sendo assim, objetiva-se que as conclusões deste estudo

estimulem a produção de novas investigações e aprofundamentos teóricos pela ciência jurídica, bem como a criação de propostas de aplicação prática dos resultados obtidos no aprimoramento dos métodos de resolução consensual de conflitos trabalhistas, em benefício da sociedade.

2 PANORAMA DOS MECANISMOS E POLÍTICAS DE TRATAMENTO ADEQUADO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

O presente segmento reúne aspectos teóricos relacionados aos mecanismos e políticas de tratamento adequado de conflitos trabalhistas. São informações que abrangem conceitos da área referentes à autocomposição e duas de suas espécies – a conciliação e a mediação –, bem como à Resolução nº 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a qual é importante instrumento para a aplicação e difusão dos meios alternativos, porquanto instituiu a política judiciária nacional de tratamento das disputas de interesses trabalhistas.

2.1 OS DESAFIOS DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL EFETIVA E A OPÇÃO PELA RESOLUÇÃO CONSENSUAL DE DISPUTAS

Detentor do monopólio jurisdicional, o Estado legitimou o Poder Judiciário como sendo a tradicional instituição para resolver conflitos. Por sua vez, a ampliação do acesso à justiça, garantida pela Constituição Federal de 1988, permitiu ao cidadão, por meio do direito de ação, o ingresso com mais facilidade ao Poder Judiciário (AMORIM; PEREIRA JUNIOR, 2018). Qualquer brasileiro pode pleitear perante os órgãos judiciários a análise de eventual violação a seus direitos, gerando “[...] o dever do Poder Judiciário em prover a decisão dentro dos parâmetros constitucionais de qualidade de atuação da atividade pública” (AMORIM; PEREIRA JUNIOR, 2018, p. 209).

A cultura do litígio possui inegável força em nossa sociedade, visto que a universalização do acesso ao processo tornou a litigância a modalidade de solução de conflitos preponderantemente adotada pelas partes (AMORIM; PEREIRA JUNIOR, 2018). Como consequência, o sistema de justiça enfrenta um número cada vez maior de causas em trâmite, que devem ser resolvidas por um Poder Judiciário cuja estrutura não se harmoniza com o esperado efetivo atendimento das demandas, gerando demora na obtenção de uma decisão judicial e na concretização desta no mundo dos fatos (TORRES, 2005). Somado a isso, a formalidade dos processos e dos Tribunais tende a afastar as pessoas da Justiça e causar perda de contato com a realidade e com o problema que preocupa as partes (CARVALHO, 2009). Portanto, o acesso nominal à Justiça não significa o reconhecimento e a concretização dos direitos de forma adequada.

Diante desse cenário de crise da prestação jurisdicional, a compreensão e a implementação de outras formas de resolução de conflitos se torna imperativa. Como leciona Amorim (2013), é possível classificar as formas de resolução de conflitos em três grupos: autotutela (ou autodefesa), autocomposição e heterocomposição. A sistemática operacional de cada forma é o que as diferencia.

Amorim (2013) detalha que os sujeitos originais se relacionam na autotutela e na autocomposição – com o eventual auxílio de um terceiro –, enquanto buscam pela extinção do conflito, por meio de procedimento gerido pelas próprias partes, unilateralmente (na autotutela) ou por ambas (na autocomposição). Nesse sentido, é relevante destacar que a autocomposição de conflitos pode ser unilateral (pela espontânea renúncia ao direito ou pela submissão à pretensão do outro) ou bilateral (quando se dá a transação entre as partes após concessões mútuas). Por outra banda, a substituição da vontade das partes e a imposição de uma solução para a controvérsia, por meio da interferência de um terceiro na resolução do

conflito, marca a heterocomposição, na qual se transfere a esse agente externo a direção da dinâmica.

Dessa forma, conforme Sousa (2014), a preferência pela heterocomposição exacerba a onerosidade do acesso a resoluções de conflitos, ao mesmo tempo em que estimula a polarização das disputas, as quais se encerram com um vencedor e um perdedor. Por outro lado, quando escolhida a autocomposição, em que as partes definem os termos da solução do litígio, através de concessões recíprocas consentidas, prevalece a cooperação (SOUSA, 2014; MACHADO, 2013).

Segundo Calmon (2019), o fenômeno da autocomposição é natural e inerente ao homem, que adota espontaneamente este meio por preferir a solução amigável para a harmonização social ou por encontrar nele resposta à frustração diante da atividade oficial do Estado. Como meio alternativo de resolução de conflitos não coercitivo, a autocomposição envolve a participação ativa dos próprios litigantes em prol da solução da controvérsia que lhes acomete (BRUNO, 2012). Entretanto, apenas com a atividade das partes nem sempre se chega à solução, havendo espaço para a atuação de terceiros, cujo papel é capacitar os litigantes, facilitar, auxiliar e incentivar o encontro da solução consensual por eles mesmos (BRUNO, 2012; CALMON, 2019).

A resolução consensual de disputas tende a trazer benefícios com vista à superação dos desafios atuais da prestação jurisdicional efetiva, em especial, quando comparada com as alternativas heterocompositivas. Uma vez que deriva do entendimento entre as partes, a autocomposição promove maior aceitabilidade da solução construída e satisfação dos sujeitos conflitantes. Oferece a chance de preservação da relação entre demandante e demandado, bem como de diminuição do tempo de duração do litígio, em razão do emprego de procedimentos menos formais e simplificados, reduzindo custos para os contendores e para o judiciário (SOUSA, 2014).

Os meios autocompositivos, como se vê, são de ordem consensual, o que demonstra seu aspecto não-adversarial responsável pela criação de soluções do tipo ganha/ganha (SILVA, 2013; CABRAL, 2017; MACHADO, 2013). Com os meios autocompositivos, as partes podem chegar a soluções que satisfaçam os interesses de ambos, ao mesmo tempo em que conservam o relacionamento entre si e preservam a confidencialidade dos fatos geradores do conflito, do relacionamento e do próprio procedimento e sua solução (CALMON, 2019). Daí, a importância de se observar a livre manifestação da vontade como requisito da autocomposição (TARTUCE, 2021). A atitude de um dos envolvidos – que cede algum de seus interesses – ou de ambas as partes – que concedem reciprocamente – deve ser verdadeira, resultado de uma manifestação sem pressão “ou sentimento interior diverso do altruísmo e do interesse pessoal de resolver o conflito da melhor maneira possível, dentro do binômio benefício-custo” (CALMON, 2019, p. 59).

No presente trabalho interessa analisar a autocomposição de conflitos bilateral, na qual concessões das partes envolvidas formam os termos da composição. Sendo assim, ganha espaço, a seguir, a revisão de duas espécies de formas de resolução autocompositiva de conflitos trabalhistas: a conciliação e a mediação.

2.1.1 O papel da conciliação para a resolução de conflitos no contexto trabalhista

Vasconcelos *et al.* (2020) defendem a adoção da autocomposição na Justiça do Trabalho. Para os autores, a emergência e natureza das verbas trabalhistas, o risco de execuções vazias e o tempo do ciclo processual que nem sempre coincide com o tempo da necessidade da parte hipossuficiente da relação de trabalho assentam a importância dos métodos autocompositivos associados ao processo trabalhista.

Merçon-Vargas (2012) reforça que o esforço para a resolução autocompositiva do conflito – antes, durante ou após o processo – pode ser exclusivo das partes ou contar com a participação de um terceiro, a quem não se atribui poder para decidir imperativamente. Esse é o caso da conciliação, um dos destaques entre as modalidades de autocomposição.

A pressão do elevado número de demandas judiciais gera, portanto, o desafio da promoção do acesso a uma Justiça célere pelo Poder Judiciário. Na seara trabalhista, em particular, as significativas repercussões sociais características do conflito entre trabalhador e capital fazem com que não exista interesse no prolongamento do tempo da disputa. “Por isso se pode dizer, com alguma segurança, ser a conciliação a ideia central de solução de litígios no direito processual do trabalho, tanto no plano individual quanto no coletivo” (PAMPLONA FILHO; SOUZA, 2020, p. 528).

Nesse sentido, o princípio da conciliabilidade, essencial ao processo trabalhista, ganha relevo. Como se depreende dos artigos. 764¹, 831², 846³ e 850⁴ da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), a legislação trabalhista privilegia e incentiva o uso da conciliação como forma de solução de dissídios, o que se verifica pela exigência da presença das partes em audiência para a produção de prova, mas, principalmente, para a tentativa de conciliação, o primeiro ato judicial dessa sessão solene (PAMPLONA FILHO; SOUZA, 2020).

Ressalta-se que a conciliação tem função instrumental, servindo para que titulares de direitos trabalhistas desfrutem com maior rapidez do bem da vida requerido na ação ajuizada (CASPAR, 2021). Dessa forma, pode-se afirmar que a conciliação consiste na atividade promovida por um terceiro no auxílio às partes na resolução do conflito de maneira autocompositiva. Calmon (2019) faz referência à necessidade de distinguir os conceitos de conciliação e de autocomposição: “conciliação é um mecanismo que quando logra êxito resulta na autocomposição. Esta, porém pode ser obtida por outros mecanismos estruturados [...]” (CALMON, 2019, p. 138). O doutrinador diz, ainda, que a conciliação pressupõe a atividade de terceiro, ao passo que a autocomposição pode ocorrer com incentivo ou orientação de terceiro, bem como resultar da atividade dos interessados apenas.

Quando desenvolvida antes da instauração do processo, a conciliação é considerada pré-processual. Ao passo que, quando desenvolvida no curso da demanda, a conciliação é judicial. Delgado (2019, p. 252-253) apresenta uma definição para a segunda hipótese:

Conciliação, finalmente, é ato judicial, através do qual as partes litigantes, sob interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial. A conciliação, embora próxima às figuras anteriores [renúncia, transação, composição], delas se distingue em três níveis: no plano subjetivo, em virtude da interveniência de um terceiro e diferenciado sujeito, a autoridade judicial; no plano formal, em virtude de ela se realizar no corpo de um processo judicial, podendo extingui-lo parcial ou integralmente; no plano de seu conteúdo, em virtude da conciliação poder abarcar parcelas trabalhistas não transacionáveis na esfera estritamente privada.

A conciliação tem como objetivo a pacificação social entre os envolvidos no litígio, mediante o encontro de uma solução consensual para o problema. Nela, um terceiro imparcial,

¹ Art. 764, CLT: Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

² Art. 831, CLT: A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação. Parágrafo único. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas.

³ Art. 846, CLT: Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

⁴ Art. 850, CLT: Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

o conciliador, colabora para o diálogo entre os envolvidos, permitindo a identificação de interesses sobre os quais possam transacionar (TARTUCE, 2020). Devolve-se às partes, portanto, a responsabilidade pela resolução da controvérsia, visto que o conciliador sugere uma solução ao conflito sem, entretanto, impô-la compulsoriamente, ao contrário do que faz o juiz ao decidir (CARVALHO, 2009; SCAVONE JUNIOR, 2020). Dessa forma, percebe-se que o conciliador limita-se a promover o contato entre as partes, facilitando a comunicação (CABRAL, 2013). Conforme a inteligência de Cabral (2013, p. 45), “a intervenção de uma terceira parte, alheia ao conflito, auxilia os interessados a encontrarem uma plataforma de acordo tendo em vista resolver a disputa”. Os aspectos listados confirmam que se trata de meio alternativo de solução de conflitos, porquanto gera uma resolução para a disputa diferente daquela obtida pelo julgamento ao final do processo judicial.

O cunho colaborativo da conciliação a destaca do modelo contencioso, no qual a competição e o antagonismo são as principais marcas. Sendo um meio consensual, ela permite a abertura de um canal seguro de comunicação entre as partes, diminuindo a possibilidade de compreensão errônea de informações, a percepção de disparidade de poderes entre as partes e a ideia de que a solução do conflito somente pode ser alcançada pela imposição por um terceiro. Dessa forma, a conciliação bem sucedida não é aquela que resulta em acordo, mas a aquela que confere aos sujeitos conflitantes oportunidade de solucionar adequadamente suas necessidades, esclarecendo seus reais motivos e interesses. Inclusive, a apresentação dos exatos interesses dos contendores por meio da conciliação favorece resoluções mais adequadas, com ganhos mútuos, ao devolver às partes independência e liberdade (SILVA, 2013).

Caspar (2021) explica que o termo conciliação pode ser compreendido em seu sentido processual ou material. O primeiro diz sobre o acerto entre as partes e se confunde com o resultado da conciliação, que pode ser considerada sinônimo de “acordo”. O segundo se refere ao procedimento a ser seguido pelas partes para a obtenção de uma solução consensual à controvérsia. Por outro lado, o autor revela que não há especificação legal quanto à forma como deve se dar a conciliação judicial trabalhista. Dessa maneira, não existe regramento acerca da participação maior ou menor das partes, ou quanto ao número de propostas, sendo a conciliação marcada por uma maior informalidade, ainda que mantenha forte compromisso com a concretização do direito material cuja violação ensejou o ajuizamento da ação.

A conciliação judicial trabalhista é pouco regulada na legislação brasileira. Seu fundamento legal é o artigo 764 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), o qual determina que os conflitos individuais e coletivos do trabalho sejam sujeitos à conciliação, entretanto não estabelece procedimento específico para a prática (GUEDES, 2012). Embora a celebração do acordo possa se dar em qualquer tempo e grau de jurisdição, os momentos obrigatórios para a realização das tentativas conciliatórias no procedimento ordinário são estabelecidos nos artigos 846 e 850 da CLT – antes da apresentação da defesa e após o prazo de razões finais, com a renovação da proposta. Observa-se, portanto, que o processo do trabalho leva os esforços conciliatórios ao grau máximo, justamente por demandar que a apresentação da primeira proposta seja feita antes da leitura da defesa (SILVA, 2018).

Para Cooper (2014), os dispositivos da CLT mencionados não são os únicos a tratar da conciliação no processo do trabalho, porém, são os mais relevantes para o entendimento de que a conciliação é um princípio que perdura durante o processo, deixando de constituir apenas uma fase estanque do procedimento. A conciliação alcança até mesmo a execução, após a coisa julgada.

Uma vez concluída esta breve revisão doutrinária sobre os aspectos mais relevantes da conciliação enquanto espécie de método autocompositivo de resolução de conflitos, evolui-se, a seguir, ao estudo dos conceitos e características relacionados à mediação.

2.1.2 A mediação trabalhista e a promoção da comunicação e da cooperação para a superação do conflito

Ao lado da conciliação, também surge, como alternativa de solução de conflitos, a mediação. Trata-se de método não adversarial de resolução de conflito, no qual se busca a autocomposição pela aproximação e interação das partes (TORRES, 2005). O encontro de interesses comuns é o objetivo deste instrumento, pelo qual se revelam as vantagens de um acordo em comparação com os desgastes da discussão tradicional no processo judicial (TORRES, 2005). Uma vez que não implica na imposição de decisão por um terceiro, mas na promoção da comunicação e cooperação em prol de interesses comuns à superação do impasse – adotando uma lógica diferente daquela dos métodos jurisdicionais usuais – a mediação é configurada como meio tipicamente consensual (TARTUCE, 2021).

Mediação e conciliação são espécies do mesmo gênero que se particularizam em alguns pontos (SILVA, 2013). Nesse contexto, é interessante apontar as características compartilhadas pela mediação e pela conciliação, conforme Tartuce (2021): a participação de um terceiro imparcial, a promoção da comunicação entre os envolvidos, a não imposição de resultados, o estímulo à busca de saídas pelos envolvidos, e, finalmente, o exercício da autonomia privada na elaboração de opções para os impasses.

O grau de interferência do terceiro, contudo, é mais acentuado na conciliação, pois sua técnica é mais invasiva do que a da mediação quanto à preservação das vontades das partes. O mediador é um facilitador, a ele não cabe oferecer opções de acordo. Tal passividade assinala uma importante diferença entre mediação e conciliação. O conciliador dirige a atividade, ele é um condutor, cujo objetivo é, mais do que recuperar o diálogo entre os interessados, resolver o conflito objetivamente. Sendo assim, o conciliador pode oferecer alternativas, em caso de esgotamento sem sucesso das propostas sugeridas pelos contendores. Dessa forma, compreende-se que há espaço para a mitigação da autoria do acordo pelos participantes da conciliação, ao passo que, na mediação, a autoria do pacto pertence em absoluto aos sujeitos conflitantes (ALMEIDA, 2018).

Por sua vez, Queiroz e Silva (2016, p. 291) sublinham a definição de mediação por meio de seu objetivo em contraposição com o da conciliação:

O objetivo da mediação é, portanto, estimular a autocomposição da mesma forma que a conciliação, porém, com a preocupação essencial – e talvez seja este o principal diferencial da mediação – em restabelecer o vínculo entre as partes, buscando não só solucionar a lide factual – como todos os outros métodos de resolução de conflitos buscam –, mas o verdadeiro dissenso existente entre os integrantes da lide, visando, inclusive, impedir que desentendimentos futuros venham a ocorrer.

A mediação é definida por Klunk (2012, p. 68) como “[...] meio de solução de conflitos pelo qual um terceiro apresenta ferramentas e técnicas de comunicação para as partes chegarem ao consenso”. Aprofundando esse raciocínio, Waltrich (2012) sustenta que a cooperação, essencial à mediação, devolve aos mediados o poder de falar, mas também de escutar, permitindo que sejam atuantes na sessão e no alcance da satisfação de seus interesses. Dessa forma, as partes retomam o poder de gerir seus conflitos, ao contrário do que ocorre quando preferem levar a disputa diante da Jurisdição estatal contenciosa.

Regulada pelo Código de Processo Civil (BRASIL, 2015a), pela Resolução nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça e pela Lei nº 13.140/2015 (BRASIL, 2015b), a mediação tem seu conceito apresentado nesta última como a “atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia” (BRASIL, 2015b). Logo, as definições de mediação indicam que ela “busca proporcionar um espaço

qualificado de conversação que permita a ampliação de percepções e propicie ângulos plurais de análise aos envolvidos” (TARTUCE, 2021, p. 190).

Ao contrário do que ocorre nas soluções heterocompositivas, a mediação transparece uma cultura da alteridade, em que a construção das soluções se dá à luz de parâmetros determinados pelos próprios atores associados ao conflito (VASCONCELOS *et al.*, 2020). Nesse contexto, verifica-se que é uma resposta à demanda por espaços voltados ao diálogo, à ressignificação do dissenso, ao abandono da comunicação violenta e ao acolhimento do genuíno entendimento e da promoção da solidariedade e da tolerância, com vista à desconstrução da lógica de poder envolvendo interesses e expectativas dependentes de validação judicial (VASCONCELOS *et al.*, 2020). A mediação é coerente, portanto, com o estímulo à cultura da paz (TARTUCE, 2021).

Como anteriormente comentado, a realização do direito à Justiça não é garantida pelo simples acesso à estrutura judiciária pelo jurisdicionado. Nessa senda, compreende-se a relevância da discussão do emprego de práticas alternativas sob a perspectiva da realização concreta do direito fundamental de acesso à Justiça, muito mais do que apenas a democratização do acesso (VASCONCELOS *et al.*, 2020). A mediação, no contexto trabalhista, almeja transformar o conflito de maneira proativa, com objetivos tais como a satisfação de verbas salariais, além da harmonização das relações. Assim, tal como a conciliação, a mediação pode ocorrer antes da instauração do processo judicial ou durante seu curso (LUNA, 2015; MACHADO, 2013).

O instituto da mediação possui princípios norteadores (PINHO; MAZZOLA, 2019). Primeiramente, as partes devem assentir quanto à submissão ao procedimento da mediação (BRAGA NETO, 2020). Essa afirmação define o princípio da voluntariedade das disputas, segundo o qual não há imposição às partes que atinjam um acordo (BRUNO, 2012). Nessa linha, Tartuce (2021) e Pinho e Mazzola (2019) sustentam que a autonomia da vontade e a busca de consenso são valores essenciais à mediação, porquanto elas permitem que o indivíduo decida os rumos da controvérsia e seja protagonista na construção consensual da solução do conflito, na medida em que compreender a extensão e os efeitos do acordo. A autonomia da vontade associada à mediação implica reconhecer a importância, também, do princípio da liberdade: “os participantes da mediação têm o poder de definir e protagonizar o encaminhamento da controvérsia, o que inclui desde a opção pela adoção do método compositivo até a responsabilidade pelo resultado final” (TARTUCE, 2021, p. 206). Como se percebe, o genuíno consentimento das partes para aderir à via consensual é essencial para a eficácia de qualquer meio autocompositivo eleito, seja a conciliação ou a mediação (TARTUCE, 2021).

Finalmente, vista como mecanismo de facilitação do diálogo entre as pessoas, a mediação não tem regras fixas (nem mesmo quanto ao número de sessões) ou forma exigível para a condução de seu procedimento. A informalidade é uma característica da mediação, a qual é conduzida considerando as situações pessoais dos envolvidos e as condições concretas de sua relação naquele momento. A informalidade na conversa pode favorecer a comunicação entre as pessoas em conflito e entre elas e o mediador; afinal, “havendo maior descontração e tranquilidade, facilita-se o encontro de uma composição favorável a ambas as partes” (TARTUCE, 2021, p. 211).

Comentando sobre a mediação no âmbito do direito trabalhista, Zainaghi (2013) explica que: “os conflitos decorrentes do dinamismo das relações de trabalho são intensos e constantes, porém, a resolução pacífica representa um ganho social para todos os envolvidos e para a sociedade em geral”. Conforme Amorim (2013), a mediação é um processo bem mais rápido que o processo judicial, possuindo boa relação de custo-benefício, no sentido de ser mais barato do que a alternativa estatal da heterocomposição. Em especial, a mediação preocupa-se mais em resolver o problema – pacificar as relações –, do que em determinar

quem tem razão sobre o que é alegado, ao passo que na disputa judicial contenciosa podem ambas as partes sair insatisfeitas com a decisão por não atingir o bem da vida realmente almejado pelos sujeitos conflitantes (MACHADO, 2013). Há, segundo Amorim (2013) e Machado (2013), maior garantia de cumprimento do acordo por parte dos envolvidos na mediação, pois nela chega-se a uma solução autodeterminada pelos interessados. “Assim, a mediação tenta encontrar um ponto em comum entre os litigantes, para que eles acabem por alcançar uma solução viável diante das duas diferenças” (MACHADO, 2013, p. 28).

Amado (2013) confirma a relevância da mediação nos conflitos trabalhistas. O pesquisador aponta vantagens do método, tais como: ser uma forma mais barata, bem como mais rápida de resolução de litígios, descongestionando os Tribunais, ao mesmo tempo em que garante confidencialidade às partes. Queiroz e Silva (2016), por sua vez, descrevem a mediação como de grande valia no conflito individual trabalhista.

Os direitos individuais, principalmente, poderão se beneficiar das virtudes da mediação, pois é justamente no conflito individual – empregado litigando face a face com o empregador – que a mediação poderá agregar vantagens na resolução do conflito, pois ela atuará de forma setorizada e circunstancial no “âmago” da lide, proporcionando o restabelecimento do convívio pacífico entre os litigantes. É salutar a sua aplicação quando há a continuidade da relação de emprego, a exemplo de ações que visam a reintegração ou inserção do trabalhador na empresa (QUEIROZ; SILVA, 2016, p. 299-300).

Reitera-se que a mediação pretende solucionar o conflito em sua raiz, preocupando-se com mais do que apenas a solução factual da controvérsia, mas com o restabelecimento do relacionamento entre as partes (MACHADO, 2013). O que no âmbito trabalhista implica manutenção da relação de emprego em um ambiente pacífico (AMORIM, 2013).

Conhecidas as formas de autocomposição indispensáveis para a compreensão do estudo, no título subsequente passa a ser indicado como elas foram recepcionadas pela política nacional instituída pela Resolução nº 174/2016 do CSJT.

2.2 A RESOLUÇÃO Nº 174 DO CSJT: POLÍTICA NACIONAL DE TRATAMENTO ADEQUADO DE CONFLITOS E ATUAÇÃO DOS CEJUSC-JT

Antes de iniciar-se o exame do regramento voltado ao tratamento adequado de conflitos na área trabalhista, destaca-se que a preocupação com a busca por meios alternativos de resolução de conflitos é expressa pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) ao menos desde 2006, quando lançou o Movimento Nacional pela Conciliação⁵ (CABRAL, 2013).

Nessa linha, foi editada pelo CNJ a Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010, que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário. A Resolução estabelece que aos órgãos judiciários incumbe oferecer outros mecanismos de soluções de controvérsias, em especial os chamados meios consensuais, como a mediação e a conciliação, considerados instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios e redução da excessiva judicialização dos conflitos de interesses, da quantidade de recursos e da execução de sentenças (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2010). Visto que a Resolução nº 125/2010 determina a criação de Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos e de Centros

⁵ Ao identificar a conciliação e a mediação como instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios, o Conselho Nacional de Justiça [2020?] buscou organizar e promover ações de incentivo à autocomposição. Dessa forma, o Conselho implantou o Movimento pela Conciliação em agosto de 2006, com o objetivo de alterar a cultura da litigiosidade e promover a busca de soluções para os conflitos mediante a construção de acordos. O Movimento promove encontros e debates sobre o tema, bem como criou a Semana Nacional da Conciliação, evento anual que abrange todos os tribunais do país.

Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC) pelos Tribunais, manifesta-se o claro plano de avanço no incentivo à resolução de conflitos por meios autocompositivos no âmbito do Poder Judiciário, incluindo a Justiça Especializada Trabalhista (CABRAL, 2013).

Spengler (2017) explica que a hipótese de aplicação da autocomposição em direitos disponíveis transacionáveis encontra-se prevista na Lei nº 13.140/2015 (BRASIL, 2015b), a qual autoriza, em seu art. 3º, a realização de mediação em conflitos sobre direitos disponíveis ou indisponíveis que admitam transação. Tal norma, bem como a Resolução nº 125/2010 do CNJ e o Código de Processo Civil de 2015 (BRASIL, 2015a)⁷, abriram caminho para a criação da Resolução nº 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que dispõe, finalmente, sobre uma política nacional envolvendo conciliação e mediação para a solução de disputas no âmbito da Justiça do Trabalho.

A conciliação e a mediação são sutilmente diferenciadas pela Resolução nº 174/2016 do CSJT⁸ (que instituiu os métodos como instrumentos de implementação de política pública de tratamento adequado de disputas), ainda que na conciliação, como se sabe, a participação do terceiro seja mais intervencionista na construção do acordo do que na mediação. Gehlen e Rodrigues (2018) e Spengler (2017) destacam que essa característica da Resolução é demonstrada, ainda, no inciso II, de seu artigo 3º, que trata da formação e treinamento de servidores e magistrados para exercer a conciliação e a mediação, podendo-se inferir a possibilidade do mediador ou do conciliador orientar as partes na formação do acordo, aspecto que, como regra, deveria ser restrito à conciliação.

Por outro lado, o objetivo do destaque dado pela Resolução a esses métodos autocompositivos de conflitos é a pacificação social. Percebe-se, nesse sentido, que a Resolução nº 174/2016 do CSJT encontra paralelos com a Resolução nº 125/2010 do CNJ, como, por exemplo, no artigo 4º da Resolução do CSJT¹⁰ e no artigo 4º da Resolução do

⁶ Art. 3º, Lei nº 13.140/2015: Pode ser objeto de mediação o conflito que verse sobre direitos disponíveis ou sobre direitos indisponíveis que admitam transação.

⁷ A Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015, traz, em seu artigo 3º, §3º, a imposição de que juízes, advogados, defensores públicos e membros do ministério público estimulem a conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos, demonstrando que a proposta do Código de Processo Civil é incentivar a mediação e a conciliação (até quando já ajuizada a ação), contudo sem obrigar as partes ao encontro de uma solução composta (SPENGLER, 2017). Dessa forma, o CPC também regra a atuação de conciliadores e mediadores, bem como, em seu artigo 165, traz a previsão de criação de centros judiciários de solução dos conflitos, com responsabilidade pela realização de sessões de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição.

⁸ Conciliação e mediação são definidas pela Resolução nº 174/2016 do CSJT de maneira quase idêntica. Os incisos do artigo 1º da Resolução têm redação que em nada diferem, exceto pela sua parte final. Assim, conciliação e mediação são descritas como: “[...] o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada [...]”. Especificamente em relação à conciliação, a Resolução complementa essa definição explicando que o método inclui “[...] a criação ou proposta de opções para composição do litígio”. Por outro lado, sobre a mediação, a norma em comento completa a descrição do método autocompositivo afirmando que ele não conta “[...] com a criação ou proposta de opções para composição do litígio”.

⁹ Art. 3º, II, Resolução nº 174/2016 do CSJT: Na implementação da Política Judiciária Nacional de tratamento das disputas de interesses trabalhistas, com vistas à boa qualidade destes serviços e à disseminação da cultura de pacificação social, serão observados: II – a adequada formação e treinamento de servidores e magistrados para exercer a conciliação e mediação, podendo – para este fim – ser firmadas parcerias com entidades públicas e privadas;

¹⁰ Art. 4º, Resolução nº 174/2016, CSJT: O CSJT organizará programa com o objetivo de promover ações de incentivo à autocomposição de litígios e à pacificação social por meio da conciliação e da mediação. Parágrafo único. O programa será implementado com a participação de rede constituída por todos os Órgãos do Judiciário Trabalhista, autorizando-se a participação, em parceria, de entidades públicas e privadas, inclusive universidades e instituições de ensino.

CNJ¹¹. Ambos tratam da organização de programa para promover ações de incentivo à autocomposição e à pacificação social.

A norma do CSJT também determina, em seu artigo 5º¹², *caput*, que os Tribunais Regionais do Trabalho instituem um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT, composto por magistrados e servidores, com atribuições tais como: planejar, implementar, manter e aperfeiçoar as ações voltadas ao cumprimento da política de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho e suas metas, sendo vedada a imposição de metas relacionadas à quantidade de acordos aos magistrados e servidores conciliadores e mediadores; e incentivar o uso e instituição de sistema que realize a conciliação e mediação por meios eletrônicos.

A Resolução nº 174/2016 prevê, igualmente, a criação de Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT, responsáveis pela realização das sessões e audiências de conciliação e mediação de processos em qualquer fase ou instância, inclusive naqueles pendentes de julgamento perante o TST. A previsão contida no *caput* do artigo 6º¹³, de utilização dos meios conciliativos e mediativos em qualquer tempo do processo, é um diferencial importante entre a Resolução do CSJT e a Resolução do CNJ, cujo artigo 8º¹⁴ trata da criação de Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania, mas não prevê o alcance de uma solução consensual por meio da conciliação e da mediação em qualquer fase ou instância do processo.

O funcionamento dos CEJUSC-JT é regulado pela Resolução nº 174/2016 do CSJT e pelos atos normativos de cada Tribunal Regional do Trabalho. Pois bem, a organização judiciária brasileira conta com significativo número de Tribunais Regionais do Trabalho, em razão disso, opta-se, no presente estudo, por eleger como amostra o CEJUSC-JT de 2º Grau, tendo em vista que nele observa-se o potencial da aplicação da autocomposição em todas as fases do processo trabalhista, inclusive na recursal, após as partes terem inicialmente declinado interesse em acordo ou deixado de alcançar a composição e já existir sentença prolatada por magistrado competente.

Além disso, a análise também é restrita ao TRT4, haja vista que foi um dos Tribunais de maior destaque no Ranking da Transparência 2020¹⁵, promovido pelo CNJ (SECOM – TRT/RS, 2020b), em razão da divulgação organizada e clara dos dados sobre a sua atuação anual. A dedicação do TRT4 à publicação de informações permite a realização de análise quantitativa dos resultados obtidos pelo CEJUSC-JT de 2º Grau, no ano de 2019, período

¹¹ Art. 4º, Resolução nº 125/2010, CNJ: Compete ao Conselho Nacional de Justiça organizar programa com o objetivo de promover ações de incentivo à autocomposição de litígios e à pacificação social por meio da conciliação e da mediação.

¹² Art. 5º, Resolução nº 174/2016, CSJT: Cada Tribunal Regional do Trabalho criará, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de publicação desta Resolução, um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT, composto por magistrados e servidores ativos designados, com as seguintes atribuições [...].

¹³ Art. 6º, Resolução nº 174/2016, CSJT: Os Tribunais Regionais do Trabalho criarão Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT, unidade(s) do Poder Judiciário do Trabalho vinculado(s) ao NUPEMEC-JT, responsáveis pela realização das sessões e audiências de conciliação e mediação de processos em qualquer fase ou instância, inclusive naqueles pendentes de julgamento perante o Tribunal Superior do Trabalho.

¹⁴ Art. 8º, Resolução nº 125/2010, CNJ: Os tribunais deverão criar os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (Centros ou Cejuscs), unidades do Poder Judiciário, preferencialmente, responsáveis pela realização ou gestão das sessões e audiências de conciliação e mediação que estejam a cargo de conciliadores e mediadores, bem como pelo atendimento e orientação ao cidadão.

¹⁵ O Ranking da Transparência é uma premiação anual promovida pelo CNJ, desde 2018, que avalia todos os Tribunais e conselhos no que diz respeito à divulgação de informações ao cidadão, estatísticas, dados relativos a licitações, contratos, entre outros tópicos. Em 2020, o TRT4 alcançou um índice de transparência de 89,29%, ficando em primeiro lugar entre os TRTs de grande porte (SP, Campinas, RJ, MG e RS) e em quinto entre todos os Regionais trabalhistas.

anterior à pandemia da COVID-19, e, no ano de 2020, quando a imposição da realização de sessões remotas de autocomposição foi iniciada. Portanto, julga-se relevante apresentar, a seguir, um sucinto resgate do impacto da Resolução nº 174/2016 do CSJT na esfera do Tribunal gaúcho.

A Justiça do Trabalho da 4ª Região instituiu, no âmbito do primeiro e segundo graus, os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT) por meio da Portaria Conjunta nº 1.791, de 11 de abril de 2017¹⁶. Para a criação dos CEJUSC-JT, o TRT gaúcho considerou, entre outros, que a conciliação é Política Pública Nacional para a eficiente solução dos conflitos judiciais, bem como que o art. 764 da CLT estabelece que os dissídios individuais e coletivos submetidos à Justiça do Trabalho sempre estão sujeitos à conciliação, assim como o disposto na Resolução nº 174/2016 do CSJT. Atualmente, o TRT4 conta com seis CEJUSC-JT em atividade. São eles: CEJUSC-JT/2º Grau em Porto Alegre, CEJUSC-JT/1º Grau em Porto Alegre, CEJUSC-JT/Caxias do Sul, CEJUSC-JT/Passo Fundo, CEJUSC-JT/Pelotas, CEJUSC-JT/Santa Maria.

O CEJUSC-JT de 2º Grau, conforme a Resolução Administrativa nº 20/2018¹⁷ do TRT4, possui competência para atuar nos processos submetidos à jurisdição do segundo grau no Estado do Rio Grande do Sul, bem como para reunir processos em tramitação em quaisquer instâncias. Segundo o art. 13, §2º, da sobredita Resolução Administrativa nº 20/2018, a sessão de conciliação ou mediação poderá ser conduzida por magistrado designado para atuar no CEJUSC-JT de 2º Grau, pelo relator vinculado ao processo ou por servidores conciliadores e mediadores. Dessa forma, destaca-se que a autocomposição realizada pelo CEJUSC-JT de 2º Grau é endoprocessual, porquanto pressupõe a existência de uma demanda, sendo realizada no âmbito do processo.

Uma vez realizado o exame doutrinário sobre a autocomposição e suas espécies – conciliação e mediação –, além da análise das normas de relevância quanto à Política Nacional de Tratamento Adequado de Conflitos e a atuação dos CEJUSC-JT, finaliza-se o primeiro segmento do presente trabalho, sucedendo-o por uma revisão teórica acerca da *Online Dispute Resolution* (ODR) no contexto das práticas consensuais, o impacto normativo da COVID-19 e a experiência do CEJUSC-JT de 2º Grau do TRT4 com o uso de tecnologias de ODR na autocomposição trabalhista.

3 ONLINE DISPUTE RESOLUTION E OS MÉTODOS AUTOCOMPOSITIVOS

No presente segmento são apresentadas reflexões sobre a evolução tecnológica contemporânea e a digitalização da resolução de conflitos. Realiza-se, também, uma revisão sobre os impactos normativos na Justiça do Trabalho resultantes da pandemia da COVID-19, uma análise crítica da adoção de plataformas de ODR nas autocomposições trabalhistas, bem como uma investigação sobre o uso exclusivo de ferramentas não presenciais pelo CEJUSC-JT de 2º Grau do TRT4, objeto de estudo deste trabalho.

¹⁶ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Órgão Especial. **Portaria Conjunta nº 1.791, de 11 de abril de 2017**. Institui Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT no âmbito do primeiro e segundo graus da Justiça do Trabalho da 4ª Região, regulamenta os seus funcionamentos e dá outras providências. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/857103/1791%20-%20REPUBLICA%C3%87%C3%83O.pdf>. Acesso em 13 abr. 2021

¹⁷ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Resolução Administrativa nº 20, de 29 de agosto de 2018**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses, instituída pela Resolução CSJT nº 174/2016, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1001649/RA%2020.2018%20-%20Rep%20Politica%20Judiciaria%20Nacional.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2021.

3.1 A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E A DIGITALIZAÇÃO DA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS: VANTAGENS E DESVANTAGENS

Após a Segunda Guerra Mundial, iniciou-se a chamada Revolução Informacional, a qual ainda é vivenciada atualmente (BORDONI, 2020). O desenvolvimento da eletrônica e das tecnologias de ponta em todos os processos produtivos caracteriza nossa época, em que há uma convergência entre o digital e o físico. Graças à internet, a sociedade vive em rede – uma realidade na qual a distribuição de informação se dá por todo o domínio da atividade humana (KATSH; RULE, 2015).

Como impacto disso, vê-se a desmaterialização das coisas (BORDONI, 2020). As mídias físicas de entretenimento e de informação, como filmes em formato DVD e livros impressos, por exemplo, são aos poucos substituídos por suas versões digitais. Da mesma maneira, o processo judicial físico perde lugar para o eletrônico, o qual, na visão de Chaves Júnior (2015), contribui para a integração e comunicação não só dos atos forenses, mas dos sujeitos do processo, em uma interação voltada à participação e à colaboração. O aspecto a ser sublinhado quanto à informatização do processo é a sua capacidade de conectar os autos ao mundo, abrindo-se às possibilidades de uma resolução do conflito mais socialmente adequada (CHAVES JÚNIOR, 2015). Ainda de maneira mais impactante à toda a sociedade, o impulso tecnológico operou-se sobre as formas de comunicação, que passaram a ser desenvolvidas em ambiente virtual (BORDONI, 2020).

Com vista a conferir uma maior celeridade, efetividade e aumento nos julgamentos de litígios – sem perda de qualidade nas decisões, satisfazendo, por consequência, os anseios dos jurisdicionados – houve um crescimento exponencial da aplicação de tecnologias no Judiciário. Isso não foi diferente quando se observa a atuação dos CEJUSC, nos quais as plataformas de *Online Dispute Resolution* (ODR) contribuíram para o acesso a soluções autocompositivas de modo mais rápido (LIMA, 2016; BORDONI, 2020).

O contexto contemporâneo de intenso uso de comunicação em tempo real repercute na valorização das novas tecnologias em todas as esferas da função jurisdicional (RIEGER, 2021; LIMA, 2016). O modelo de ODR (ou, em uma possível tradução, Métodos de Solução de Conflitos em Rede) ganhou importância no Brasil como meio de ampliar e democratizar a adoção de métodos adequados de solução de conflitos e contribuir para as ações de virtualização do Poder Judiciário promovidas pelo CNJ com a Resolução nº 125/2010 (LIMA, 2016).

A conciliação e a mediação são procedimentos que podem adotar a ODR, a qual consiste na utilização de tecnologia na solução de conflitos, na totalidade do procedimento ou em parte dele (LIMA, 2016; RIEGER, 2021). Dessa forma, “[...] esses métodos [ODR] utilizam a tecnologia digital como forma de combinar métodos tradicionais já existentes (arbitragem, conciliação e mediação) de forma *online*, através de plataformas digitais” (SOUZA RAMOS, 2018, p. 41). A ODR procura reconfigurar o sistema, introduzindo novas tecnologias, para garantir uma opção mais célere, eficaz e econômica às soluções de disputas, tendo a autocomposição como modelo primário e a judicialização heterocompositiva como fonte secundária (SOUZA RAMOS, 2018). Sendo assim, conforme Rieger (2021), a ODR se constitui como meio para facilitar a resolução de conflitos e melhorar o sistema jurídico.

Uma importante característica a ser observada quanto à ODR é que ela está no espaço virtual. Não existe fisicamente um local em que as partes compareçam concomitantemente, como uma sala de audiências. Ainda que muitas plataformas sejam síncronas, ou seja, nelas as interações entre os participantes ocorrem simultaneamente, geralmente por meio de vídeo, cada qual (conciliador, partes e procuradores, por exemplo) pode estar em um local geográfico diferente, sendo conectados por meio de um ambiente digital (SOARES, 2020; TARTUCE, 2021; FELICIANO; LEÃO BRAGA; FERNANDES BRAGA, 2020).

Nesse sentido, Nunes (2021, p.399) explica que:

[...] a ideia central da ODR é a possibilidade de utilizar uma variedade de tecnologias de informação e comunicação que variam do simples serviço de bate-papo ou videoconferência, à utilização de inteligência artificial [...]. Não se trata de um software específico, mas do uso intencional da tecnologia para facilitar a resolução de problemas.

O surgimento da ODR teve como objeto as disputas originariamente eletrônicas (RIEGER, 2021). Aponta-se, em especial, um projeto piloto criado, em 1998, pelo *National Center for Technology & Dispute Resolution* (Centro Nacional para Tecnologia e Resolução de Disputas), da Universidade de Massachusetts, e pelo *eBay* (empresa de comércio eletrônico), para mediar disputas virtuais entre compradores e vendedores (TOMÉ, 2020). Nos anos 1990, a expansão do comércio pela internet acompanhou o crescimento da *web*, e o número ampliado de transações e interações gerou, conseqüentemente, novos relacionamentos e conflitos (KATSH; RULE, 2015). Nesse sentido, restou claro que as disputas que emergiam das atividades *online* não poderiam ser resolvidas por canais *off-line*, mas por novas plataformas digitais de comunicação. Mais de duas décadas depois, a ODR é a área que mais cresce na resolução de conflitos, sendo aplicada em outras instâncias, inclusive de origem não digital (KATSH; RULE, 2015).

Marques (2019) defende que o controle em si da plataforma digital de comunicação na qual as partes interagem, como a inovação promovida pelo *eBay*, não foi o principal benefício trazido pela tecnologia no aprimoramento das resoluções de disputas. Para o autor (2019), o diferencial da ODR reside na escolha estratégica das plataformas de comunicação a serem empregadas, com vista a desenhar ambientes melhor adaptados às circunstâncias do conflito e à dinâmica das partes, contribuindo para a realização da composição. Dessa forma, os mecanismos de ODR devem ser percebidos como “mais uma porta” de acesso à resolução de conflitos (extrajudicial ou judicial), além das já tradicionalmente usadas, visto que a tecnologia é capaz de melhorar procedimentos existentes e também alterar significativamente a forma como o sistema funciona, sempre considerando o objetivo de solução do conflito pelo método mais adequado (MARQUES, 2019).

No contexto do encontro dos jurisdicionados com o Poder Judiciário, percebe-se que as relações humanas geradoras de conflitos correm em uma velocidade incompatível com as respostas disponibilizadas pelo Estado (BORDINI, 2020). A adoção da ODR, em reação ao ritmo da sociedade da informação, aproxima os anseios das partes e do Poder Judiciário por agilidade na solução dos conflitos (RIEGER, 2021). Contudo, mais do que isso, os meios consensuais de solução de conflitos, sob a ótica do emprego das tecnologias de ODR, devem ser entendidos como “uma forma de dar às partes uma solução mais adequada e justa aos seus conflitos de interesses, propiciando-lhes uma forma mais ampla e correta de acesso à justiça” (MARQUES, 2019, p. 9).

Os sistemas de *Online Dispute Resolution*, desde seu início, se dividem em dois grupos distintos: um deles, incorporando uma ideia mais ampla de ODR, é representado por ferramentas como *chats*, *e-mails*, fóruns, mensagens instantâneas, chamadas de telefone e videoconferência, as quais contam com a intervenção humana de um terceiro facilitador, numa tradução virtual dos meios alternativos de resolução de conflitos. E outro, privilegiando um conceito mais restrito de ODR, como a quarta parte na resolução do conflito, o qual inclui sistemas automatizados e programas especializados na resolução objetiva de conflitos, valendo-se muitas vezes da inteligência artificial em substituição do facilitador humano (NASCIMENTO JUNIOR, 2017; BORDONI, 2020; ARBIX; MAIA, 2019).

O fato de a informação ser veiculada pela internet é uma das vantagens da utilização dos métodos ODR, já que implica menos custos e a desnecessidade de encontros presenciais

entre as partes e eventuais agentes neutros, como conciliadores e mediadores (NASCIMENTO JUNIOR, 2017; ARBIX; MAIA, 2019). Segundo Arbix e Maia (2019), no contexto da autocomposição, a ODR, por meio da videoconferência, pode viabilizar a conclusão de conflitos, encurtar distâncias e aumentar a celeridade dos desfechos buscados pelos interessados. Sendo assim, os métodos de ODR passaram a tornar viável, não somente o acesso à justiça, mas, também, criaram mecanismos que desburocratizaram, simplificaram e desoneraram a possibilidade de se conseguir uma prestação jurisdicional efetiva e adequada, em juízo ou fora dele (NASCIMENTO JUNIOR, 2017, p. 270).

Por outro lado, no emprego da ODR, têm-se como desvantagens as questões “[...] relacionadas à exclusão digital das pessoas, seja pela falta de recursos financeiros ou pela falta de assessoramento técnico, de modo a impedir o respectivo acesso do cidadão à distribuição da justiça pelas plataformas virtuais de conciliação” (NASCIMENTO JUNIOR, 2017, p. 277). Ainda, há de se considerar que as conversas presenciais, cara a cara, não são plenamente substituídas pela comunicação eletrônica, assim como, há maior dificuldade de criação, pelo mediador ou conciliador, de uma atmosfera de confiança para envolver e auxiliar os contendores a chegarem a uma resolução da disputa, no ambiente virtual, em razão do distanciamento das partes (TARTUCE, 2021). O tempo de realização da sessão de conciliação ou mediação pode se tornar um problema para os participantes do encontro que tenham acesso limitado à internet ou para aqueles que consideram desconfortável a forma *online* de comunicação eleita, tornando-se, até mesmo, inacessível para alguns (BORDONI, 2020). Por fim, Bordoni (2020) reflete que os modelos remotos de comunicação digital facilmente podem criar um registro do conteúdo do diálogo entre as partes, gerando preocupação com a preservação da confidencialidade.

Compreendido que o uso de tecnologias de ODR já faz parte da realidade dos Tribunais brasileiros (RIEGER, 2021) – visto que seu emprego é permitido e incentivado, por exemplo, pela Lei nº 11.419/2006 (BRASIL, 2006)¹⁸, pelo Código de Processo Civil (BRASIL, 2015a)¹⁹, pela Lei nº 13.140/2015 (BRASIL, 2015b)²⁰ e pela Resolução nº 174/2016 do CSJT²¹ –, passa a interessar a este trabalho a investigação acerca das mudanças normativas consecutivas à pandemia da COVID-19, cujos conteúdos são o tema desenvolvido a seguir.

3.2 A PANDEMIA DA COVID-19 E OS IMPACTOS NORMATIVOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O final do ano de 2019 anunciou a chegada de um novo vírus a afligir a humanidade. Contudo, foi em 11 de março de 2020 que a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu a pandemia causada pela presença do COVID-19 em diversas regiões do planeta (MOREIRA; PINHEIRO, 2020). No Brasil, o Ministério da Saúde confirmou o primeiro caso do país em 26 de fevereiro de 2020, em São Paulo, e a primeira morte em 16 de março de 2020, na mesma cidade (PAULA; NASCIMENTO, 2020). Porém, antes mesmo da confirmação do primeiro caso em território nacional, em 06 de fevereiro de 2020, foi

¹⁸ Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006: Dispõe sobre a informatização do processo judicial; altera a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil; e dá outras providências.

¹⁹ Art. 193, Lei nº 13.105/2015: Os atos processuais podem ser total ou parcialmente digitais, de forma a permitir que sejam produzidos, comunicados, armazenados e validados por meio eletrônico, na forma da lei.

²⁰ Art. 46, Lei nº 13.140/2015: A mediação poderá ser feita pela internet ou por outro meio de comunicação que permita a transação à distância, desde que as partes estejam de acordo.

²¹ Art. 5º, IX, Resolução nº 174/2016, CSJT: incentivar o uso e fomentar o Comitê Gestor Regional do PJe dos requisitos necessários e regras de negócio para instituição de sistema que realize a conciliação e mediação por meios eletrônicos;

sancionada a Lei nº 13.979²² (BRASIL, 2020), que procurou criar barreiras à proliferação do vírus. Como consequência, fez-se necessário o isolamento e o distanciamento social, alterando substancial e precipitadamente o cotidiano de empresas, instituições e órgãos do Judiciário (SILVA; ARAÚJO, 2020).

O trabalho, nos setores privado e público, passou a ser feito de casa, remotamente. Repentinamente vários tipos de plataformas de comunicação tornaram-se conhecidas e foram adotadas, com o fim de manter os relacionamentos familiares e profissionais, diante da restrição da circulação de pessoas. Na perspectiva dos métodos autocompositivos, mediadores e conciliadores tiveram que se adaptar em tempo recorde às exigências da pandemia. A crise do COVID-19, então, acabou por apressar a modernização e a aplicação de plataformas virtuais, dentre outros, nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (BORDONI, 2020).

Nesse contexto, mostrou-se premente a criação de atos normativos com o objetivo de regular a nova realidade que se impôs aos Tribunais. Desse modo, é importante destacar algumas das principais normas editadas em 2020 relacionadas ao objeto deste trabalho – a autocomposição trabalhista realizada pelo CEJUSC-JT de 2º Grau, do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, durante a pandemia do coronavírus, notadamente em relação ao ano de 2020.

No âmbito do Poder Judiciário, em nível nacional, o trabalho remoto, a possibilidade de realização de audiências e atos processuais por vias virtuais e a suspensão de prazos processuais foram determinados pelo Conselho Nacional de Justiça na Resolução nº 313²³, de 19 de março de 2020. Nela, restou instituído o Plantão Extraordinário, o qual suspendeu o trabalho presencial de magistrados, servidores, estagiários e colaboradores nas unidades judiciárias, contudo, sem deixar de considerar o caráter ininterrupto da atividade jurisdicional. Sendo assim, todo atendimento presencial de partes, advogados e interessados ficou suspenso, passando a ser realizado remotamente pelos meios tecnológicos disponíveis²⁴. O regime instituído pela Resolução nº 313 foi prorrogado, em parte, pela Resolução nº 314, de 20 de abril de 2020²⁵. Tal regramento trouxe, além disso, a possibilidade de utilização por todos os juízos e tribunais de ferramenta disponibilizada pelo CNJ para a realização de atos virtuais por meio de videoconferência²⁶.

²² BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.html>. Acesso em: 17 abr. 2021.

²³ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 313, de 19 de março de 2020**. Estabelece, no âmbito do Poder Judiciário, regime de Plantão Extraordinário, para uniformizar o funcionamento dos serviços judiciários, com o objetivo de prevenir o contágio pelo novo Coronavírus – Covid-19, e garantir o acesso à justiça neste período emergencial. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado162516202005065eb2e4ec55d06.pdf>>. Acesso em: 17 abr. 2021.

²⁴ Destaca-se, nesse sentido, também a **Resolução nº 345, de 09 de outubro de 2020**, do CNJ, a qual autorizou a adoção, pelos tribunais, de medidas para a implementação do “Juízo 100% Digital”, que, por sua vez, permite que todos os atos processuais sejam praticados exclusivamente por meio eletrônico e remoto por intermédio da rede mundial de computadores, incluindo a realização de audiências e sessões por videoconferência. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3512>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

²⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução Nº 314 de 20 de abril de 2020**. Prorroga, no âmbito do Poder Judiciário, em parte, o regime instituído pela Resolução nº 313, de 19 de março de 2020, modifica as regras de suspensão de prazos processuais e dá outras providências. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3283>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

²⁶ Em 07 de maio de 2020, novamente foi prorrogado, em parte, o regime determinado pela Resolução nº 313. A **Resolução nº 318 do CNJ** (que prorroga, no âmbito do Poder Judiciário, em parte, o regime instituído pelas Resoluções nº 313, de 19 de março de 2020, e nº 314, de 20 de abril de 2020, e dá outras providências) trouxe, ainda, orientações sobre a suspensão dos prazos processuais nas localidades em que forem impostas

Ainda quanto ao âmbito de competência do CNJ, a Resolução nº 354²⁷, de 19 de novembro de 2020, ganha importância, pois regulamenta a realização de audiências e sessões por videoconferência e telepresenciais nas unidades jurisdicionais de primeira e segunda instâncias da Justiça dos Estados, Federal, Trabalhista, Militar e Eleitoral, bem como nos Tribunais Superiores, à exceção do Supremo Tribunal Federal. Conforme a citada Resolução, entende-se por videoconferência: a comunicação a distância realizada em ambientes de unidades judiciárias; e, por telepresenciais: as audiências e sessões realizadas a partir de ambiente físico externo às unidades judiciárias. A Resolução nº 354 também estabelece que, nos casos de conciliação ou mediação, as audiências telepresenciais serão determinadas pelo juízo, a requerimento das partes, se conveniente e viável, ou, de ofício.

Já no âmbito da Justiça do Trabalho, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) também editou diferentes atos normativos relacionados à pandemia da COVID-19 e suas repercussões no funcionamento dos órgãos jurisdicionais. O Ato Conjunto nº 1²⁸, de 19 de março de 2020, de criação do Presidente e do Vice-Presidente do CSJT e do Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, considerando a necessidade de reduzir as possibilidades de contágio do novo coronavírus e de manter os serviços públicos no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, determinou que a prestação jurisdicional e de serviços deveriam passar a ser efetivadas por meio remoto.

Em 25 de março de 2020, o Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do CSJT editou a Recomendação nº 01²⁹, a qual trata da adoção de diretrizes excepcionais para o emprego de instrumentos de mediação e conciliação no contexto da pandemia. A Recomendação considerou a Resolução nº 174/2016 do CSJT e a Resolução nº 125/2010 do CNJ, assim como a necessidade de a Justiça do Trabalho, nos diversos âmbitos de atuação, prestar o serviço público de justiça social com presteza e eficiência, prevenindo e solucionando os conflitos de sua competência jurisdicional, para recomendar aos Magistrados do Trabalho, em especial aqueles em exercício nos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) e nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT) de 1º e de 2º graus, que envidassem esforços no sentido de promover, com a participação dos interessados, por aplicativos de mensagens eletrônicas ou videoconferência, a mediação e a conciliação de conflitos que envolvam a preservação da saúde e segurança do trabalho em serviços públicos e atividades essenciais.

A Recomendação nº 01 do CSJT é complementada com a indicação de que, até a implantação de ferramenta nacional unificada, seja dada preferência à utilização de

medidas sanitárias restritivas à livre locomoção de pessoas. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3308>>. Acesso em: 18 jun. 2020.

²⁷ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 354, de 19 de novembro de 2020**. Dispõe sobre o cumprimento digital de ato processual e de ordem judicial e dá outras providências. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3579>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

²⁸ CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO; CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Ato Conjunto nº. 1/CSJT.GP.VP.CGJT, de 19 de março de 2020**. Suspende a prestação presencial de serviços no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus e estabelece protocolo para a prestação presencial mínima e restrita aos serviços essenciais ao cumprimento das atribuições finalísticas da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus como medida de emergência para prevenção da disseminação do Novo Coronavírus (COVID-19). Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, n. 2938, p. 1-2, 20 mar. 2020.

²⁹ CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). **Recomendação n. 1/CSJT.GVP, de 25 de março de 2020**. Recomenda a adoção de diretrizes excepcionais para o emprego de instrumentos de mediação e conciliação de conflitos individuais e coletivos em fase processual e fase pré-processual por meios eletrônicos e videoconferência no contexto da vigência da pandemia do Novo Coronavírus (COVID-19). Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2942, p. 3-5, 26 mar. 2020.

aplicativos e/ou programas de mensagens e videoconferência de acesso público e gratuito, dotados de funcionalidades de gravação de áudio e vídeo. Em 25 de maio de 2020, a citada Recomendação foi prorrogada por tempo indeterminado, conforme a Recomendação nº 02/2020³⁰, do Vice-Presidente do TST e do CSJT.

No âmbito da Justiça do Trabalho da 4ª Região, também foram editadas normas relacionadas à prevenção ao coronavírus e à atuação do Tribunal durante a pandemia. Inicialmente, em 11 de março de 2020, a Presidente e o Corregedor Regional do TRT4 lançaram a Portaria Conjunta nº 1.107³¹, dispondo sobre o protocolo de prevenção e controle do novo vírus. Esse primeiro ato normativo autorizou o trabalho remoto temporário aos magistrados e servidores que tivessem regressado de viagens a localidades com surto de COVID-19 reconhecido.

Considerando a confirmação de casos de pessoas infectadas no Rio Grande do Sul, o Órgão Especial do TRT4 editou, em 19 de março de 2020, a Resolução Administrativa nº 06/2020³², suspendendo o curso de todos os prazos processuais e regimentais, nas unidades administrativas e judiciárias de primeiro e segundo grau da Justiça do Trabalho da 4ª Região, no período de 17 a 27 de março de 2020. Ainda no mesmo mês, diante da decretação de estado de calamidade pública pelo Governo do Rio Grande do Sul, as mesmas autoridades editaram a Portaria Conjunta nº 1.268³³, a qual instituiu o regime de trabalho remoto integral e compulsório em todas as unidades judiciárias e administrativas da Justiça do Trabalho da 4ª Região, enquanto perdurarem as medidas restritivas decorrentes da pandemia.

Em razão da persistência da situação de emergência em saúde pública e a necessidade de manutenção do isolamento social, a Portaria Conjunta nº 1.770³⁴, de 28 de abril de 2020, manteve, por tempo indeterminado, os regimes de plantão extraordinário e de trabalho remoto integral e compulsório instituídos pela Portaria Conjunta nº 1.268, de 20 de março de 2020, ficando vedada a prática de atos processuais presenciais. Contudo, retomou os prazos processuais e regimentais nas unidades administrativas e judiciárias de primeiro e segundo grau da Justiça do Trabalho da 4ª Região. A referida portaria determinou, ainda, que as

³⁰ CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil); BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recomendação n. 2/CSJT.GVP, de 25 de maio de 2020.** Prorroga por tempo indeterminado a vigência da Recomendação n. 1/CSJT.GVP, de 25 de março de 2020, que recomenda a adoção de diretrizes excepcionais para o emprego de instrumentos de mediação e conciliação de conflitos individuais e coletivos em fase processual e fase pré-processual por meios eletrônicos e videoconferência no contexto da vigência da pandemia do Novo Coronavírus (COVID-19). Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2979, p. 1, 25 maio 2020.

³¹ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Portaria Conjunta nº 1.107, de 11 de março de 2020.** Dispõe sobre o Protocolo de prevenção e controle do novo coronavírus (COVID – 19) no âmbito do TRT da 4ª Região. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1059421/1107.pdf>>. Acesso em: 04 abr. 2021.

³² TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Resolução Administrativa nº 06/2020, de 19 de março de 2020.** Dispõe sobre a suspensão do curso de prazos processuais no âmbito da Justiça do Trabalho da 4ª Região. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1059452/RA%2006-2020%20-%20-%20suspen%C3%A3o%20COVID-19.pdf>>. Acesso em: 17 abr. 2021.

³³ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Portaria Conjunta nº 1.268, de 20 de março de 2020.** Institui os regimes de plantão extraordinário e de trabalho remoto integral e compulsório em todas as unidades judiciárias e administrativas da Justiça do Trabalho da 4ª Região, dispõe sobre a prorrogação do período de suspensão de prazos processuais e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1059460/1268.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

³⁴ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Portaria Conjunta nº 1.770, de 28 de abril de 2020.** Dispõe sobre a manutenção de medidas restritivas decorrentes da pandemia do novo coronavírus (COVID-19) e a retomada do curso dos prazos processuais e das audiências no âmbito da Justiça do Trabalho da 4ª Região, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1059536/1770compilada.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

audiências nas Varas do Trabalho, Postos Avançados e CEJUSCs fossem realizadas exclusivamente de forma telepresencial.

Destaca-se, por último, a Portaria Conjunta nº 2.186³⁵, editada em 21 de maio de 2020, pela Presidente e pelo Corregedor Regional do TRT4. A norma considerou em sua redação a necessidade de regulamentar a forma de realização de audiências telepresenciais no âmbito da Justiça do Trabalho da 4ª Região. Segundo a Portaria Conjunta em comento, as audiências nas Varas do Trabalho, Postos Avançados e CEJUSC devem ser realizadas, exclusivamente, por videoconferência³⁶, enquanto vigorarem os regimes de plantão extraordinário e de trabalho remoto integral e compulsório.

A norma ressalta que as sessões telepresenciais possuem valor jurídico equivalente ao conferido às realizadas presencialmente, bem como que é de responsabilidade das partes, advogados, procuradores do trabalho e testemunhas disporem da infraestrutura tecnológica necessária para a participação na sessão telepresencial, para que sejam ouvidos no local em que se encontrem, ainda que fora da jurisdição da respectiva unidade judiciária. A Portaria Conjunta nº 2.186 determina, também, que a plataforma para a realização das sessões telepresenciais é o Google Meet, dispensada a instalação de qualquer programa.

Após a revisão dos principais atos normativos editados em razão das mudanças no cotidiano do Poder Judiciário promovidas pela emergência nacional de saúde causada pelo coronavírus, vale destacar que não foi elaborada regra ou recomendação específica sobre o procedimento a ser adotado durante sessões de conciliação remotas, seja em primeiro ou em segundo grau. Na competência do TRT4, como visto, os atos normativos autorizaram o trabalho remoto e as sessões telepresenciais, mas nenhuma diretriz procedimental foi lançada.

Uma vez estabelecido que a adoção de ferramentas de *Online Dispute Resolution* nas autocomposições trabalhistas, no contexto da pandemia da COVID-19, foi estimulada pelas normas pertinentes criadas no ano de 2020, revela-se oportuno ao desenvolvimento do presente trabalho a análise crítica de tal contexto, cuja apresentação se dá a seguir.

3.3 FERRAMENTAS DE *ONLINE DISPUTE RESOLUTION*: ANÁLISE CRÍTICA DE SUA ADOÇÃO NAS AUTOCOMPOSIÇÕES TRABALHISTAS

As restrições impostas pela pandemia, em 2020, resultaram na significativa intensificação da comunicação por meios eletrônicos (TARTUCE; BRANDÃO, 2020). Nesse contexto, o Poder Judiciário precisou ser rápido, inovador e criativo diante desta crise. Autoridades Judiciais, advogados e partes tiveram que rever qualquer aversão individual que pudessem ter à aplicação de tecnologias da comunicação, bem como, revelou-se imperativo atualizarem-se para suprir déficits com habilidades tecnológicas (TELLA, 2020). Nota-se, em consequência, uma importante abertura às audiências e sessões remotas, incluindo-se as de mediação e conciliação (TELLA, 2020).

³⁵ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Portaria Conjunta nº 2.186, de 21 de maio de 2020**. Dispõe sobre a realização de audiências telepresenciais nas Varas do Trabalho, Postos Avançados e CEJUSCs durante avigência dos regimes de plantão extraordinário e de trabalho remoto integral e compulsório instituídos pela Portaria Conjunta GP.GCR.TRT4 nº 1.268/2020. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1059598/2186.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2021.

³⁶ Importante esclarecer que na data da edição da Portaria Conjunta nº 2.186, o CNJ ainda não havia estabelecido, por meio da Resolução nº 354, de 19 de novembro de 2020, a distinção entre videoconferência e sessões telepresenciais. No entendimento do CNJ, a primeira diz sobre a comunicação a distância realizada em ambiente de unidade judiciária diversa da sede do juízo que preside a audiência ou sessão, ou realizada em estabelecimento prisional. Enquanto que a segunda, se refere às audiências e sessões realizadas a partir de ambiente físico externo às unidades judiciárias. Portanto, a Portaria Conjunta nº 2.186 do TRT4, quando menciona audiência por videoconferência, trata da adoção daquilo que o CNJ definiu como sessões telepresenciais.

TELLA (2020) defende que a adoção das audiências e sessões virtuais na pandemia trouxe diversas vantagens. Entre elas, destacam-se: a) a não paralisação dos processos durante a emergência sanitária, amparando os jurisdicionados em momento crítico, em contraponto à inicial suspensão das atividades jurisdicionais, em março de 2020; b) a superação de barreiras geográficas, pois os partícipes das audiências e sessões virtuais podem estar até mesmo em países diferentes; c) a manutenção do distanciamento social, evitando a disseminação do coronavírus, sem prejudicar o andamento das demandas; d) o melhor aproveitamento do tempo propiciado pela ausência do deslocamento das partes, que deixaram de enfrentar o trânsito para participar da audiência ou sessão.

Ainda tratando das vantagens das audiências e sessões não presenciais, Paula e Nascimento (2020) acrescentam o impacto psicológico positivo que as audiências e sessões *online* podem trazer, quanto à suavização da imagem intimidadora dos espaços físicos do Judiciário. A arquitetura formal dos Tribunais, ainda que em menor grau nos ambientes reservados à conciliação, é substituída pelas salas virtuais que, nesse sentido, são mais confortáveis e familiares às partes.

A despeito dos benefícios das conciliações e mediações não presenciais, Tartuce (2021) alerta que, nas conversas eletrônicas, perde-se a natural proximidade entre as pessoas. A autora entende que as plataformas digitais não são capazes de reproduzir o ambiente de interações verbais e não verbais construído nos encontros presenciais. A tecnologia pode ser uma grande aliada na aproximação de partes que não podem ou não desejam estar no mesmo lugar físico. Contudo, a comunicação à distância tem o potencial de gerar maior grau de desconfiança. Sobre a questão, Barrocas e Ferreira (2020) explicam que o comportamento não verbal é fator significativo no nível de confiança, mesmo que as partes pautem-se fortemente também pelo que é dito, além do que é visto.

Assim, é necessário consenso entre os envolvidos sobre o aplicativo a ser empregado nos procedimentos remotos, devendo ocorrer também, se possível, a experimentação da plataforma, pelos participantes, antes da audiência ou sessão (TARTUCE, 2021; FELICIANO; LEÃO BRAGA; FERNANDES BRAGA, 2020). Tartuce (2021) indica – diante do emprego de um meio eletrônico para possibilitar a sessão e de sua influência sobre como as partes recebem, dividem e interpretam informações – a indispensabilidade de abordar as condições tecnológicas disponíveis no momento do encontro. Dessa forma, antes mesmo de chegar ao cerne do objetivo buscado na conciliação ou mediação, é necessário conferir a estabilidade da internet dos participantes presentes, a qualidade do áudio e do vídeo de cada um, por exemplo, resolvendo quaisquer questões antes de começar o diálogo. Tartuce (2021) recomenda promover uma reserva de tempo nas sessões para refinamento desses aspectos técnicos, bem como para orientar as partes sobre alguma dificuldade de uso da plataforma surgida no momento da interação.

Nessa perspectiva, as circunstâncias de cada caso submetido à conciliação no CEJUSC determinam a opção por meios de interação digital síncrona ou assíncrona³⁷ e, até mesmo, a combinação deles (FELICIANO; LEÃO BRAGA; FERNANDES BRAGA, 2020). Assim, os CEJUSC puderam, na pandemia, valer-se de aplicativos de mensagens instantâneas, tais como

³⁷ Segundo Martins *et al.* (2010), a diferença entre interações síncronas e assíncronas reside no tempo da recepção das informações e na necessidade de presença simultânea dos interlocutores. Na comunicação síncrona, há uma recepção imediata da mensagem gerada pelo emissor, uma vez que o receptor está disponível para isso, o que implica dizer que os participantes devem estar no mesmo espaço *online* simultaneamente. É o que se constata em videoconferências, por exemplo. Por outro lado, na comunicação assíncrona, por meio de WhatsApp, por exemplo, a recepção da mensagem não é necessariamente imediata, pois, para que o diálogo ocorra, o receptor não precisa estar disponível no momento da emissão da informação, assim como é desnecessária a presença simultânea dos interlocutores no ambiente virtual de interação. Por isso mesmo, a interação assíncrona permite a comunicação e a colaboração em tempos diferentes (MARTINS *et al.*, 2010).

o WhatsApp, o Telegram ou *e-mails* (no caso da escolha por interações textuais e não necessariamente síncronas), ou de plataformas como Google Meet e Zoom, as quais permitem interações síncronas por vídeo e áudio, em reuniões privadas entre conciliador, partes e advogados (FELICIANO; LEÃO BRAGA; FERNANDES BRAGA, 2020).

Em contraponto, merece comentário o fato de que não é novidade a adaptação dos ritos procedimentais ao progresso científico e tecnológico, na busca por adequação à realidade contemporânea e pelo alcance da celeridade na prestação jurisdicional (TARTUCE; BRANDÃO, 2020). Contudo, devem ser considerados alguns fatores estruturais quando se pensa na realização desses objetivos pela informatização na seara processual, incluindo nisso a adoção plena das sessões de conciliação e mediação não presenciais.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua — Acesso à internet e à televisão e posse de telefone móvel celular para uso pessoal, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e publicada em 2021, revelou, com dados consolidados referentes a 2019, que 21,7% da população brasileira não têm acesso à internet (cerca de 46 milhões de pessoas). Nas áreas urbanas, a falta de acesso é de 13,3%, enquanto que nas áreas rurais a ausência de conexão mais que dobra, chegando a 44,4% (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021).

A pesquisa em comento apontou, ainda, que nas áreas urbanas, em 2019, nos domicílios em que não havia utilização da internet, os três motivos prevalentes foram: falta de interesse em acessar a internet; serviço de acesso à internet caro; e, desconhecimento dos moradores quanto ao uso da internet. No que toca à área rural, repetem-se os motivos, com acréscimo de mais um: a falta de disponibilidade do serviço de acesso à internet na área do domicílio, que representou 19,2% dos domicílios em que não havia utilização da internet em área rural, em contraste com somente 0,6% em área urbana (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021).

Outra dificuldade diz não apenas sobre a falta de acesso das pessoas a alguma conexão com a internet (até mesmo as pouco estáveis), mas sobre os litigantes e advogados que não dispõem de equipamentos necessários ou não sabem manipulá-los a contento (TARTUCE; BRANDÃO, 2020). Faz-se essencial para a realização de audiências e sessões remotas o uso de computadores, *tablets* e celulares, com aplicativos adequados e capacidade de processamento, entretanto, o que se percebe é a premente exclusão digital de parte da população (PAULA; NASCIMENTO, 2020; TARTUCE; BRANDÃO, 2020).

Segundo a pesquisa TIC Domicílios 2019³⁸, lançada pelo Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (Cetic.Br), a desigualdade social brasileira revela que, enquanto que na classe A, 95% das casas possuem um computador, na classe DE, apenas 14% tem o equipamento. Tal condição dificulta ainda mais o acesso a uma autocomposição *online*, especialmente porque, nas classes DE, apenas 50% dos domicílios tem acesso à internet (CENTRO REGIONAL PARA O DESENVOLVIMENTO DE ESTUDOS SOBRE A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO, 2019).

Portanto, na hipótese de migração ao modelo remoto de autocomposição é preciso observar a vulnerabilidade já reconhecida ao trabalhador nos processos de competência da Justiça do Trabalho (AQUINO JÚNIOR, 2016), mas também aquela relacionada à dificuldade ou ausência de acesso aos meios digitais de comunicação pela parte. Empecilho que pode, inclusive, atingir o empregador, e, até mesmo, os advogados que representam os litigantes. Como defende Tartuce (2021), apresentar, discutir e, se necessário, instruir as partes sobre a tecnologia a ser utilizada para promover a conciliação ou mediação, bem como obter o seu consentimento para a ocorrência da sessão eletrônica, despontam como passos fundamentais para que a autocomposição nesse formato seja mecanismo apropriado para compor conflitos.

³⁸ A pesquisa aborda o uso das tecnologias de informação e comunicação nos domicílios brasileiros no período de outubro de 2019 a março de 2020.

Entendido o contexto geral de digitalização das conciliações e mediações imposta pela pandemia da COVID-19, transfere-se o foco deste trabalho à experiência específica do CEJUSC-JT 2º Grau do TRT4 durante o ano de 2020, cuja revisão compõe o tópico que segue.

3.4 CEJUSC-JT DE 2º GRAU DO TRT4 E O USO EXCLUSIVO DE FERRAMENTAS NÃO PRESENCIAIS NA AUTOCOMPOSIÇÃO: VIABILIDADE E EFICÁCIA

A pandemia causada pela COVID-19 afetou o modo de realização das sessões de conciliação promovidas nos CEJUSC-JT, objeto do presente estudo. Segundo Villa Verde (2021), a partir de março de 2020, todas as sessões passaram a ser realizadas por meios inteiramente não presenciais, em obediência aos atos normativos editados pelo Tribunal (comentados anteriormente neste trabalho), que determinaram o trabalho remoto de magistrados, servidores e estagiários, bem como a realização de sessões de modo telepresencial.

Klunk (2012) entende que refletem na busca pela autocomposição o avanço tecnológico da sociedade e a exigência de rapidez da resolução das demandas. Em 2020, em meio à pandemia, pôde ser vista de maneira muito clara a tendência da tecnologia em auxiliar as formas alternativas de resolução de conflitos, uma vez que, apesar das restrições impostas pelo isolamento e distanciamento social, bem como pela determinação de fechamento dos órgãos do Poder Judiciário, os métodos de resolução de conflitos continuaram a funcionar de modo virtual (TOMÉ, 2020).

Não foi diferente na experiência do CEJUSC-JT de 2º Grau do TRT4, cuja adaptação repentina ao uso de meios exclusivamente não presenciais demandou um esforço conjunto. Conforme a juíza coordenadora do órgão Aline Doral Stefani Fagundes (2021), tratou-se de um trabalho de conquista e de convencimento pela adesão das partes e advogados a participação em sessões nesse novo formato.

O CEJUSC-JT 2º Grau adotou durante o ano de 2020 sessões telepresenciais, em salas virtuais providas pelo aplicativo Google Meet, e grupos com partes, servidor conciliador e juiz, simulando o formato da sessão, no ambiente do aplicativo WhatsApp (SECOM – TRT/RS, 2020a; VILLA VERDE, 2021). Na opinião da juíza coordenadora do CEJUSC-JT do 2º, com o emprego dessas plataformas, foi possível dedicar mais atenção a cada caso em análise, conferindo mais tempo para o amadurecimento das negociações (FAGUNDES, 2021).

Em reunião do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Soluções de Disputas do TRT da 4ª Região (NUPEMEC), realizada em 26 de junho de 2020, a juíza Aline Doral Stefani Fagundes indicou que o aplicativo de troca instantânea de mensagens mostrou-se um complemento à sessão telepresencial, especialmente nos casos em que era percebida a proximidade da finalização de um acordo já iniciado em um encontro por plataforma de vídeo. A magistrada esclareceu que foi realizado treinamento específico pela Escola Judicial do TRT4 para o uso do WhatsApp na conciliação, bem como foram desenvolvidos textos padronizados a serem enviados às partes. Entretanto, ainda pende uma formalização normativa quanto ao procedimento envolvendo o uso do aplicativo e das sessões telepresenciais pelo Google Meet (NUPEMEC, 2020).

O êxito na aplicação do WhatsApp nas conciliações durante a pandemia revelou-se em um relato, apresentado na citada reunião do NUPEMEC (2020), sobre um acordo que ultrapassou R\$2 milhões, no qual a conquista da composição demandou uma tarde de negociações em grupo criado no aplicativo com demandante, demandado e conciliador, após a sessão telepresencial pelo Google Meet não ter mostrado resultado (NUPEMEC, 2020). Na mesma reunião do NUPEMEC, a juíza Maria Cristina Santos Perez defendeu que o melhor

uso do aplicativo de mensagens ocorre quando as partes desejam conciliar, porém estão distantes em termos de negociação. Nesses casos, o grupo no WhatsApp criado especificamente pelo CEJUSC-JT 2º Grau para o processo permite que as partes saibam do acompanhamento da conversa pelo servidor conciliador e pelo juiz, tornando-a mais segura. Ainda, a magistrada Maria Cristina Santos Perez reportou ter recebido elogios de advogados, que solicitaram que esse trabalho com o WhatsApp continue mesmo após o encerramento da pandemia (NUPEMEC, 2020).

A importância de contabilizar os acordos realizados pelas modalidades de interação remota, separando as sessões telepresenciais pelo Google Meet e os grupos do WhatsApp, e a dificuldade de realizar esse mapeamento também foram registradas na ata da reunião do NUPEMEC (2020). Nesse sentido, o desembargador João Paulo Lucena, coordenador do Núcleo, mencionou que reconhece – com a conciliação não presencial e os resultados do período da pandemia – a tendência irrefutável de que sejam relativizados critérios geográficos, levando o TRT4 a considerar-se como célula única, já que onde houver necessidade de atuação poderá chegar o auxílio do Tribunal. Contudo, segundo o desembargador, as estruturas dos CEJUSC-JT ainda estão por ser organizadas quanto a isso, em face da carência de pessoal (NUPEMEC, 2020).

As percepções dos membros do NUPEMEC podem ser somadas a uma comparação quantitativa entre os dados do levantamento estatístico sobre a atuação do CEJUSC-JT de 2º Grau nos anos de 2019 e 2020, realizado pela Secretaria-Geral Judiciária, Centro Judiciário de Método Consensual de Solução e Disputa- CEJUSC-JT - 2º Grau, Secretaria Processual, Assessoria de Gestão Estratégica, Dados Estatísticos e Apoio às Ações Institucionais.

De início, é imperativo lembrar que a crise da COVID-19 começou a afetar o funcionamento dos órgãos do Poder Judiciário em março de 2020, após o reconhecimento pela Organização Mundial da Saúde da condição pandêmica. Assim, dá-se ênfase aos dados e informações referentes aos meses de março a dezembro de 2020, em comparação com o mesmo período do ano de 2019. Contudo, por se reconhecer que esse intervalo de análise seria muito pequeno, não se deixou de considerar os resultados anuais para o exame a seguir.

Feita tal ressalva, deve-se observar a queda anual de 20,41% no número de sessões de autocomposição realizadas entre 2019 e 2020, pelo CEJUSC-JT de 2º Grau do TRT4. Esse percentual, destaca-se, é próximo da diminuição da entrada de novos processos na segunda instância do Tribunal verificada em 2020 (15,6%)³⁹, em comparação com o ano anterior. Entende-se, então, que a redução na quantidade de feitos a alcançar o 2º Grau do TRT4 encontrou paralelo na diminuição geral de sessões de conciliação e mediação realizadas em 2020.

Aprofundando o exame do número de sessões de tentativa de composição promovidas em 2020, após a decretação do estado de calamidade pública, verifica-se que, entre os meses de março e setembro, a quantidade de sessões realizadas pelo CEJUSC-JT de 2º Grau foi menor do que a alcançada em 2019. Especialmente, após o advento da pandemia da COVID-19, em março de 2020, houve uma drástica diferença entre os números em comparação com o ano prévio. Nesse sentido, merecem destaque os meses de abril e maio de 2020, logo após o fechamento do Tribunal para atendimento ao público, nos quais houve uma redução de 73% e 88,81%, respectivamente, no número de sessões promovidas em relação ao mesmo período do ano anterior, pré-pandemia.

Após o início das orientações de isolamento e distanciamento social, apenas nos meses de outubro, novembro e dezembro o número de sessões de autocomposição promovidas foi

³⁹ Segundo levantamento da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (E-Gestão), em 2019, 76.884 processos novos ingressaram no 2º grau de jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Enquanto que, em 2020, o número de processos novos no 2º Grau caiu para 64.891, uma diferença de 15,6%. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/tribunal>>. Acesso em: 05 abr. 2021.

maior no ano pandêmico do que em 2019 (inclusive com uma dobra nos valores dos dois últimos meses do ano), apontando que os meses anteriores, de março a setembro, foram de adaptação das partes e do próprio CEJUSC-JT de 2º Grau ao novo modelo de interações remotas, como ilustra o quadro abaixo:

Quadro 1 – Dados estatísticos: sessões realizadas pelo CEJUSC-JT de 2º Grau do TRT4

Mês	2019	2020	Diferença
Janeiro	14	41	192,86%
Fevereiro	266	134	-49,62%
Março	187	144	-22,99%
Abril	200	54	-73,00%
Mai	599	67	-88,81%
Junho	362	110	-69,61%
Julho	468	335	-28,42%
Agosto	220	190	-13,64%
Setembro	406	249	-38,67%
Outubro	469	578	23,24%
Novembro	331	694	109,67%
Dezembro	168	341	102,98%
TOTAL	3690	2937	-20,41%

Fonte: Secretaria-Geral Judiciária, Centro Judiciário de Método Consensual de Solução e Disputa- CEJUSC-JT - 2º Grau, Secretaria Processual, Assessoria de Gestão Estratégica, Dados Estatísticos e Apoio às Ações Institucionais do TRT4 (2019-2020).

Nota1: Os dados do quadro 1 contabilizam o número de sessões de autocomposição realizadas pelo CEJUSC-JT de 2º Grau do TRT4 nos anos de 2019 e 2020 para o cálculo da diferença percentual entre os períodos.

Nota 2: Os dados estatísticos disponibilizados pelo TRT4 sobre as sessões de autocomposição promovidas pelo CEJUSC-JT de 2º Grau não fazem distinção entre o uso da plataforma Google Meet ou do aplicativo WhatsApp.

Nota 3: No quadro 1 deu-se destaque aos meses em que houve mais sessões realizadas em 2020.

Segundo Villa Verde (2021), um marco da evolução para as sessões totalmente remotas no CEJUSC-JT de 2º Grau do TRT4 durante a pandemia de 2020 foi a seleção dos processos com mais chances de conciliação, o que contribuiu para a quantidade maior de acordos celebrados, atingindo o total de 1.152, superando o ano de 2019, que totalizou 1.071 acordos homologados, conforme dados divulgados pelo próprio TRT4 (SECRETARIA-GERAL JUDICIÁRIA *et al.*, 2019-2020). As unidades judiciárias de origem, bem como as equipes do CEJUSC-JT de 2º Grau e os advogados participaram da iniciativa de triagem dos processos mais promissores quanto à conciliação (VILLA VERDE, 2021).

A partir de março, quando as sessões promovidas pelo CEJUSC-JT de 2º Grau passaram a ser realizadas em modo remoto, verificou-se um aumento expressivo no índice de autocomposição⁴⁰, chegando-se à marca de 52,2% no ano, um aumento de 16,2% em relação

⁴⁰ Os dados estatísticos sobre o índice de autocomposição do CEJUSC-JT de 2º Grau do TRT4, durante a pandemia, em 2020, podem ser confirmados fazendo-se um paralelo com as conclusões da juíza Maria Cristina Santos Perez (2021) sobre o desempenho do TRT4 no período. Não obstante referente ao CEJUSC-JT de 1º Grau, o entendimento da juíza Maria Cristina Santos Perez, expresso em entrevista concedida à Secom do TRT4, sobre o percentual mais elevado de acordos em 2020, indica que o aumento de efetividade se deveu a alguns fatores, como a pontualidade das sessões remotas, a facilidade de acessá-las, a diminuição dos custos aos participantes (que não precisaram se deslocar até as unidades judiciárias) e o uso do WhatsApp, permitindo um diálogo quase constante entre os envolvidos na conciliação, em ambiente em que cada um poderia ouvir e ser ouvido (PEREZ, 2021). A juíza esclareceu, também, que as sessões feitas totalmente de modo não presencial precisam ser realizadas em períodos mais espaçados, de hora em hora. Essa característica diminui o número de processos analisados, porém aumenta o tempo dedicado a cada

ao índice de 2019. Apenas em dezembro de 2020 pode-se dizer que houve uma aproximação com os resultados da realidade pré-pandemia, quando virtualmente o índice daquele mês se igualou ao de dezembro de 2019, como revela o quadro a seguir:

Quadro 2 – Dados estatísticos: índice de autocomposição do CEJUSC-JT de 2º Grau do TRT4

Mês	2019	2020
Janeiro	100%	53,13%
Fevereiro	35%	39,13%
Março	44,79%	54,92%
Abril	51,90%	96%
Mai	40,99%	82,54%
Junho	25,41%	86,87%
Julho	27,32%	57,37%
Agosto	42,51%	57,33%
Setembro	37,62%	53,57%
Outubro	30%	44,68%
Novembro	35,38%	47,45%
Dezembro	40,94%	38,70%
TOTAL	36%	52,20%

Fonte: Secretaria-Geral Judiciária, Centro Judiciário de Método Consensual de Solução e Disputa- CEJUSC-JT - 2º Grau, Secretaria Processual, Assessoria de Gestão Estratégica, Dados Estatísticos e Apoio às Ações Institucionais do TRT4 (2019-2020).

Nota 1: No quadro 2, ganharam destaque os meses em que se verificou índice de autocomposição mais alto em 2020.

Nota 2: Para a obtenção dos dados do Quadro 2 sobre o percentual de autocomposição, a Secretaria-Geral Judiciária, o Centro Judiciário de Método Consensual de Solução e Disputa- CEJUSC-JT - 2º Grau, a Secretaria Processual, a Assessoria de Gestão Estratégica, Dados Estatísticos e Apoio às Ações Institucionais consideraram os processos conciliados, os conciliados em parte e os não conciliados.

Em relação aos valores alcançados nos acordos realizados no CEJUSC-JT de 2º Grau, houve uma pequena queda de 2,79% no acumulado, em 2020, quando comparado com o montante final de 2019. A diferença monetária foi de aproximadamente R\$3 milhões entre um ano e outro. Acompanhando esse pequeno declínio, o valor médio de cada acordo também encolheu em 2020, apesar do crescimento das conciliações homologadas no ano da pandemia.

É relevante perceber que essa redução foi pouco significativa. Enquanto que em 2019, em média, cada acordo chegou ao valor de R\$100.679,35, se assim considerado o número de acordos realizados e o valor total acumulado no ano –, em 2020, em média, os acordos foram celebrados com montantes em torno de R\$90.986,51, o que demonstra uma variação de apenas 9,63% entre um ano e outro⁴¹.

Segundo a juíza Aline Doral Stefani Fagundes (2021), havia uma preocupação, no início de 2020, de que a pandemia paralisaria as conciliações – expectativa que não se concretizou. Infere-se que a obtenção de um total acumulado de R\$104 milhões em 2020, ou seja, muito próximo dos R\$107 milhões de 2019, também se deveu à seleção feita para a realização de tratativas de conciliação não presencial, a partir de março de 2020, dos processos com melhor probabilidade de alcançar a composição (VILLA VERDE, 2021). No entendimento de Fagundes, (2021), o resultado (tanto do número de conciliações, quanto dos

sessão. Havendo mais tempo para trabalhar cada caso, melhores resultados são alcançados, inclusive com significativo crescimento no percentual de composições (PEREZ, 2021).

⁴¹ Para calcular o valor médio dos acordos realizados nas autocomposições promovidas pelo CEJUSC-JT de 2º Grau do TRT4, considerou-se o montante total alcançado em acordos em cada ano e o número de acordos obtidos no mesmo período (total de 1.071 acordos em 2019 e 1.152 acordos em 2020).

valores homologados) foi positivo, também especialmente porque envolveu uma parceria entre advogados, empregadores, trabalhadores e conciliadores, em intensa dedicação a cada processo, conforme se observa no quadro a seguir:

Quadro 3 – Dados estatísticos: valores conciliados no CEJUSC-JT de 2º Grau do TRT4

Mês	2019	2020	Diferença
Janeiro	R\$ 2.761.867,70	R\$ 1.984.318,06	-28,15%
Fevereiro	R\$ 8.615.286,45	R\$ 4.742.975,89	-44,95%
Março	R\$ 4.189.413,01	R\$ 4.689.417,17	11,93%
Abril	R\$ 3.537.913,67	R\$ 8.606.982,68	143,28%
Maió	R\$ 29.007.932,10	R\$ 5.144.602,28	-82,26%
Junho	R\$ 4.219.618,65	R\$ 8.883.490,17	110,53%
Julho	R\$ 6.377.094,68	R\$ 16.905.216,80	165,09%
Agosto	R\$ 6.222.370,00	R\$ 9.392.524,75	50,95%
Setembro	R\$ 12.341.952,16	R\$ 6.793.052,73	-44,96%
Outubro	R\$ 6.876.659,50	R\$ 12.774.568,38	85,77%
Novembro	R\$ 18.856.727,59	R\$ 15.646.955,25	-17,02%
Dezembro	R\$ 4.820.757,59	R\$ 9.252.357,37	91,93%
TOTAL	R\$ 107.827.592,90	R\$ 104.816.461,53	-2,79%

Fonte: Secretaria-Geral Judiciária, Centro Judiciário de Método Consensual de Solução e Disputa- CEJUSC-JT - 2º Grau, Secretaria Processual, Assessoria de Gestão Estratégica, Dados Estatísticos e Apoio às Ações Institucionais do TRT4 (2019-2020).

Nota 1: No quadro 3, ganharam destaque os meses em que se verificou um crescimento nos valores mensais alcançados nos acordos homologados em autocomposições em 2020.

Nota 2: Para a obtenção dos dados do quadro 3 sobre os valores mensais e anual dos acordos homologados, a Secretaria-Geral Judiciária, o Centro Judiciário de Método Consensual de Solução e Disputa- CEJUSC-JT - 2º Grau, a Secretaria Processual, a Assessoria de Gestão Estratégica, Dados Estatísticos e Apoio às Ações Institucionais não fez distinção sobre o uso da plataforma Google Meet ou do aplicativo WhatsApp para a realização das tratativas.

Diante dos dados expostos, percebe-se que a conciliação trabalhista não deixou de ser realizada pelo CEJUSC-JT de 2º Grau do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, mesmo durante a pandemia da COVID-19 de 2020, obtendo, inclusive, índices de sucesso próximos daqueles vistos em 2019, antes de quaisquer exigências de isolamento e distanciamento social e de adaptação às atividades jurisdicionais remotas impostas pela crise sanitária mundial.

Em entrevista à Secretaria de Comunicação do TRT4, sobre os dados verificados durante o primeiro ano da pandemia, a juíza coordenadora do CEJUSC-JT de 2º Grau Aline Doral Stefani Fagundes declarou que há tendência de manutenção e aprimoramento do uso das tecnologias que permitiram e impulsionaram a celebração de acordos à distância em 2020, ainda que se determine o retorno das atividades presenciais (FAGUNDES, 2021). A juíza concebe que não há motivo que justifique a reversão das facilidades conferidas pelas tecnologias de videoconferência e de troca instantânea de mensagens, porque os benefícios de cada ferramenta aumentam na medida em que os envolvidos na tentativa de composição aprendem a explorar seus potenciais.

4 CONCLUSÃO

A crise da COVID-19 representou um grande e inesperado desafio à continuidade das atividades judiciárias do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em 2020, afetando desde o trabalho administrativo cotidiano de magistrados e servidores, até a própria prestação da jurisdição. A tribulação, contudo, não afastou a disposição do TRT4 em cumprir suas

funções, visto que, logo que fora reconhecido o estado pandêmico promoveram-se adaptações e editaram-se novos regramentos com vista a enfrentar a situação objetivamente, mesmo que isso demandasse migrar para meios digitais toda a atuação jurisdicional.

Na área trabalhista não há espaço para perda de tempo com Tribunais inoperantes, especialmente se considerada a natureza alimentar dos direitos reivindicados e a hipossuficiência do trabalhador. Nesse sentido, a autocomposição, por meio da conciliação e da mediação, confere agilidade no encontro de soluções aos conflitos entre empregador e empregado. Ponderando tal aspecto ao longo deste trabalho, buscou-se analisar a experiência do Tribunal gaúcho, com o objetivo de determinar se o emprego de tecnologias de interação não presencial pelo CEJUSC-JT de 2º Grau do TRT4, durante a pandemia da COVID-19, em 2020, mostrou-se como opção viável, eficaz e permanente para a realização da autocomposição trabalhista.

Em razão da essencialidade da conciliação no processo trabalhista, investigá-la no momento de crise pandêmica é relevante para o avanço do arcabouço teórico a ela dedicado, na medida em que a indagação sobre sua eficácia nessa época disruptiva tem o potencial de revelar um adequado e definitivo modelo alternativo às práticas tradicionais. Uma vez que as imposições derivadas da excepcional situação de emergência sanitária – como a determinação mundial de isolamento e distanciamento social, com o consequente fechamento de empresas e instituições, e a imediata transferência e adaptação de práticas antes comumente *off-line* para ambientes digitais – criaram um terreno importante para entender, de fato, se é possível o pleno emprego de ferramentas de ODR em substituição permanente às sessões presenciais em um futuro pós-pandêmico.

Sob esse prisma, o presente estudo, inicialmente, procurou avaliar a mera possibilidade de realização de autocomposições totalmente por ferramentas de ODR. A hipótese confirmou-se, porquanto, contemporaneamente à determinação normativa de instituição do regime de trabalho remoto integral e compulsório em todas as unidades judiciárias e administrativas da Justiça do Trabalho da 4ª Região, ocorreu a adoção de sessões não presenciais pelo CEJUSC-JT de 2º Grau, ainda em março de 2020. A atividade persistiu durante todo o período pandêmico analisado, sem que houvesse perda significativa no índice de conciliações obtidas ou nos valores acordados, em comparação com o ano de 2019.

Ainda, ao primeiro olhar, a análise quantitativa promovida nesse estudo, a partir dos números alcançados pelo CEJUSC-JT de 2º Grau do TRT4 em 2020, permite constatar que os meios totalmente não presenciais específicos escolhidos pelo órgão (plataforma de videoconferência e aplicativo de troca de mensagens) são viáveis para a promoção da conciliação e da mediação, no sentido de que o uso dos aplicativos Google Meet e WhatsApp, integrantes da estrutura tecnológica já presente no CEJUSC-JT, bem como a preparação de servidores para o manejo das ferramentas, foram bastantes para dar continuidade às autocomposições, embora diante da situação repentina e emergencial da pandemia e sem qualquer encontro presencial entre as partes e conciliador. Deve-se somar à escolha bem sucedida do CEJUSC-JT por estas ferramentas de ODR o próprio interesse das partes em colocarem-se diante de tais tecnologias, afinal, ainda que o CEJUSC-JT disponibilizasse somente a opção de realização de sessão remota, a adesão dos participantes é indispensável para interações *online* bem sucedidas.

Entretanto, em razão da limitação temporal da pesquisa e dos dados disponíveis – apenas um ano de experiência do CEJUSC-JT de 2º Grau com atividades remotas foi analisado, por meio somente de informações divulgadas ao público pelo TRT4 –, não é possível dizer se os meios selecionados (plataforma de videoconferência e aplicativo de troca de mensagens), em seus formatos e usos atuais, permanecerão suficientes para a continuidade das autocomposições remotas no futuro, ou se será necessária a adesão ou a criação de aplicativos novos e específicos para autocomposições por videoconferência e por trocas

instantâneas de mensagens. Certo é que se mostrou possível conciliar de maneira totalmente não presencial, por videoconferência ou em grupo *online* formado por partes do processo e conciliador.

Pondera-se, também, que os recursos de ODR adotados se mostraram eficazes, porquanto suas características contribuíram para que a maioria das tratativas resultasse em acordo. Atributos como a superação de barreiras geográficas, a desnecessidade de deslocamentos das partes e a consequente economia de tempo e de custos – possibilitando dedicação maior às negociações, tanto nos casos das sessões pelo Google Meet que tinham duração extensa de uma hora, quando nos grupos de WhatsApp, cujas tratativas poderiam avançar por ainda mais tempo até a construção definitiva da melhor composição possível –, foram fundamentais diante das restrições impostas pela pandemia. Essas mesmas características, admite-se, seriam também de proveito no retorno após a crise sanitária, quando, espera-se, as exigências de isolamento e distanciamento sociais estarão superadas. Tal percepção dos benefícios das conciliações remotas, aliás, reforça a importância de que as ferramentas de ODR sejam abundante e permanentemente acolhidas, sem embargo à opção presencial de sessões de autocomposição e seus aspectos próprios.

Porém, um exame sobre as potenciais causas das estatísticas que descrevem a experiência do CEJUSC-JT de 2º Grau em 2020 permite entender que os resultados positivos contabilizados foram essencialmente possíveis devido à preocupação em promover a autocomposição nos processos mais propensos a acordo. De certo modo, é possível que a triagem dos casos feita pelo CEJUSC-JT e pelos advogados tenha gerado vício relacionado ao índice de acordos alcançados. Por essa razão, acredita-se que, sem essa seleção prévia, os números da conciliação não seriam tão expressivos. Revigora-se, nesse ponto, o argumento de que a adesão das partes, assim como sua verdadeira intenção em conciliar foram fundamentais ao sucesso da migração para a conciliação remota, especialmente tendo em vista os desafios das plataformas de ODR examinadas nesse trabalho, como a exclusão digital de parte dos cidadãos.

Não obstante a ressalva quanto a potencial fragilidade da realidade exposta pelos dados relacionados aos índices de autocomposição do CEJUSC-JT de 2º Grau em 2020, são claros os sinais de viabilidade e eficácia das autocomposições totalmente não presenciais e da acolhida do modelo pelos partícipes, pois mesmo que apenas as partes mais dispostas a autocomporem-se tenham sido selecionadas a participar da opção *online*, elas, de qualquer forma, precisaram concordar em discutir seu conflito à distância, sabendo que a vontade de acordar poderia ser subvertida pelas dificuldades, ainda pouco conhecidas, de um encontro inteiramente virtual, no qual, por exemplo, há a perda do contato face a face e do ambiente de confiança entre as partes que isso gera. Ademais, a despeito do possível vício dos dados, a eficácia das autocomposições por meio de ferramentas de ODR também restou demonstrada pelo alcance de um índice de autocomposição de 52,2% em 2020. Tal percentual, não tão distante dos 36% obtidos em 2019, indica que as partes realmente dialogaram e negociaram suas propostas nas plataformas *online* oferecidas pelo CEJUSC-JT de 2º Grau do TRT4, chegando à composição por meio da interação à distância com o auxílio do conciliador.

No ponto, acredita-se que um fator relevante deve ser considerado ao postular a aplicação permanente e exclusiva do uso de tecnologias de ODR pelo CEJUSC-JT de 2º Grau do TRT4 no retorno após a pandemia, quando a opção da sessão presencial estará disponível. Parcela significativa da população – a mais vulnerável economicamente – não tem contato com meios digitais de comunicação, tanto por falta de acesso à internet, quanto por não dispor dos equipamentos necessários. Dessa maneira, a migração plena para o digital deverá considerar a integração dessas pessoas, ao que se sugere a possibilidade de que a elas e aos demais jurisdicionados que não tenham familiaridade com os aplicativos de ODR seja mantida a conciliação presencial, ainda que tão somente como modelo secundário para tais

casos específicos, nos quais a conciliação não presencial seria um obstáculo à parte e não uma facilidade, nos moldes do que prevê a Resolução nº 354 do CNJ, de 19 de novembro de 2020, sobre a conveniência e viabilidade das sessões telepresenciais.

Nessa perspectiva de garantia de acesso à autocomposição, também se preconiza que sejam criados guias práticos de uso das tecnologias de ODR para conciliação ou mediação de conflitos trabalhistas, informando claramente aos sujeitos conflitantes e procuradores que têm interesse em aderir ao procedimento não presencial como se organiza a discussão, seja pela plataforma Google Meet e semelhantes ou pelo aplicativo WhatsApp, qual será o comportamento do conciliador e quais são as expectativas em relação ao comportamento que os contendores devem adotar. Espera-se com isso diminuir oportunidades de prejuízos às negociações por falta de informação dos envolvidos sobre como proceder em uma discussão *online* de acordo.

A proposta deste estudo, de conhecer a experiência do CEJUSC-JT de 2º Grau do TRT4, durante a pandemia da COVID-19, em 2020, poderia ter voltado sua análise às diferenças de resultados obtidos nas conciliações pelo Google Meet e pelo WhatsApp, em termos de qual modalidade de ODR tende a ser mais adequada à conciliação trabalhista. Por óbvio, meios síncronos e assíncronos demandam procedimentos diferentes e apresentam dificuldades e vantagens diversas, independentemente do fato de que ambos chegam ao mesmo resultado quando bem sucedidos – a composição. Porém, uma vez que este trabalho se comprometeu em examinar unicamente as informações publicizadas pelo Tribunal, sob o viés estatístico dos resultados da autocomposição na pandemia da COVID-19 de 2020, a comparação entre as ferramentas de ODR não foi possível. Particularmente porque os próprios dados levantados e disponibilizados pela Justiça Trabalhista da 4ª Região não buscaram diferenciar estatisticamente as conciliações que se operaram pelo Google Meet e pelo WhatsApp, ou aquelas em que houve uma combinação dessas formas. Acredita-se que a separação estatística seria de interesse não apenas acadêmico, mas também para o aperfeiçoamento das práticas conciliatórias do próprio CEJUSC-JT de 2º Grau. Conhecer, em detalhe, o que funcionou ou não e em quais casos, bem como as razões para expandir ou restringir o uso de cada tecnologia pode, inclusive, ser objeto de nova pesquisa, desta vez, investigando a fundo a percepção de partes, advogados, conciliadores e magistrados sobre o uso exclusivo das ferramentas de ODR na conciliação trabalhista.

Em tempo recorde, todos precisaram se adaptar no que diz respeito à utilização de meios tecnológicos para a conciliação em ambiente virtual. Partes, advogados, conciliadores e magistrados foram tomados pela crise instigada pela surpresa da COVID-19. Como resultado, a aceleração da ascensão das plataformas digitais ocorreu antes mesmo do investimento dedicado à formação de uma estrutura deveras adequada no CEJUSC-JT ou da oportunidade de testar as autocomposições não presenciais como modelo único previamente a elas se tornarem a nova realidade. Apesar disso, o momento adverso demonstrou que a conciliação trabalhista remota tem o potencial de ser uma opção permanente e principal, se não totalmente substitutiva, da sua versão presencial.

Destarte, a presente pesquisa apresentou a análise de uma experiência inédita de migração do formato presencial ao totalmente não presencial, nas conciliações promovidas pelo CEJUSC-JT de 2º Grau do TRT4, com o intuito de contribuir para a construção de conhecimento sobre a autocomposição trabalhista. Com a conclusão do estudo, conserva-se a expectativa de que seus achados estimulem o surgimento de novas investigações, aprofundamentos teóricos e propostas de aplicação prática pela comunidade acadêmica.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Diogo Rezende de. Novamente o Princípio da Adequação e os Métodos de Solução de Conflitos. In: TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). **Soluções de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018, p.74-87.

AMADO, João Leal. Tópicos sobre a mediação trabalhista em Portugal. In: SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da (org.). **Mediação de conflitos**. São Paulo: Atlas, 2013.

AMORIM, José Roberto Neves; PEREIRA JUNIOR, Ricardo. Estrutura administrativa judicial: NEPEMEC e CEJUSC. In: SILVEIRA, João José Custódio da (org. e coord.). **Manual de Negociação, Conciliação, Mediação e Arbitragem**. Belo Horizonte: Letramento, 2018, p. 209-230.

AMORIM, Vilma Leite Machado. Mediação: instrumento de uma cultura de paz nas relações de trabalho. In: SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da (org.). **Mediação de conflitos**. São Paulo: Atlas, 2013.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. São Paulo: Atlas, 2010.

AQUINO JÚNIOR, José Maria de. **Conciliação Judicial Trabalhista: o “jeitinho” brasileiro e o paradoxo de uma Justiça eficiente entre a produtividade e o desconhecimento da Integridade do Direito**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) –Universidade Federal do Maranhão, São Luiz, 2016. Disponível em: <<http://tedebc.ufma.br:8080/jspui/handle/tede/1335>>. Acesso em: 30 mar. 2021.

ARBIX, Daniel; MAIA, Andrea. Uma introdução à resolução on-line de disputas. **Revista de Direito e as Novas Tecnologias**, v. 3, p. 1-12, abr./jun., 2019. Artigo consultado na Base de Dados RT *online* mediante assinatura.

BORDONI, Jovina d'Avila. **O uso das tecnologias de informação e comunicação na resolução dos conflitos por meio da mediação e da conciliação: um estudo dos Centros Judiciários de Solução Consensual de Conflitos no BRASIL**. 2020 292 f. Tese (Doutorado) - Universidade de Fortaleza. Programa de Doutorado em Direito Constitucional, Fortaleza, 2020. Disponível em: <<https://uol.unifor.br/oul/ObraBdtdSiteTrazer.do?method=trazer&ns=true&obraCodigo=114525>>. Acesso em: 23 mar. 2021.

BARROCAS, Carolina; FERREIRA, Daniel Brantes. *Online Dispute Resolution* como forma de solução de conflitos em tempos de pandemia no Brasil e Canadá: habilidades e competências dos profissionais. **Direito Profissional**, 2020. Disponível em: <https://www.direitoprofissional.com/odr-em-tempos-de-pandemia-no-brasil-e-canada/>. Acesso em: 25 maio 2021.

BRAGA NETO, Adolfo. Mediação de conflitos: conceitos e técnicas. In: SALLES, Carlos Alberto de (coord). **Negociação, Mediação, Conciliação e Arbitragem**. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho (1943)]. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, Distrito Federal: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006**. Dispõe sobre a informatização do processo judicial; altera a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11419.htm. Acesso em: 18 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015a**. Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 29 mai. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015b**. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Brasília, Distrito Federal: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm. Acesso em: 05 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm. Acesso em: 17 abr. 2021.

BRUNO, Suzana. **Conciliação**: prática interdisciplinar e ferramentas para a satisfação do jurisdicionado. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

CABRAL, Marcelo Malizia. **Os meios alternativos de resolução de conflitos**: instrumentos de ampliação do acesso à justiça. Porto Alegre: Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, 2013.

CABRAL, Trícia Navarro Xavier. A evolução da conciliação e da mediação no Brasil. **Revista FONAMEC**, Rio de Janeiro, v.1, n. 1, p. 368 - 383, 2017. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistas/fonamec/volumes/volumeI/revistafonamec_numero1volumel_368.pdf. Acesso em: 10 abr. 2021.

CALMON, Petrônio. **Fundamentos da mediação e da conciliação**. 4. ed. Brasília: Gazeta Jurídica, 2019.

CARVALHO, Joana Campos. **A conciliação judicial**. 2009. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas Forenses) – Faculdade de Direito, Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, 2009. Disponível em: https://www.academia.edu/16354809/A_Concilia%C3%A7%C3%A3o_Judicial . Acesso em: 27 mar. 2021.

CASPAR, Rafael Chiari. **Conciliação trabalhista**: quando o “sim” ao acordo é o “não” à justiça. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2021.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Cooperação Judiciária na Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 61, n. 92, p. 107-130, jul./dez. 2015. Disponível em: <<https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27286/Revista%2092%20TRT%203%20Regiao-107-130.pdf?sequence=2&isAllowed=y>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

CENTRO REGIONAL PARA O DESENVOLVIMENTO DE ESTUDOS SOBRE A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO (CETIC). **TIC Domicílios 2019**. Disponível em: <https://cetic.br/media/analises/tic_domicilios_2019_coletiva_imprensa.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n.º 125, de 29 de novembro de 2010**. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília: Distrito Federal. Presidência do Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2014/04/resolucao_125_29112010_23042014190818.pdf>. Acesso em 14 abr. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Histórico do Movimento pela Conciliação**. Brasília, [2020?]. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/conciliacao-e-mediacao/movimento-pela-conciliacao/>>. Acesso em: 31 mai. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 313, de 19 de março de 2020**. Estabelece, no âmbito do Poder Judiciário, regime de Plantão Extraordinário, para uniformizar o funcionamento dos serviços judiciários, com o objetivo de prevenir o contágio pelo novo Coronavírus – Covid-19, e garantir o acesso à justiça neste período emergencial. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado162516202005065eb2e4ec55d06.pdf>>. Acesso em: 17 abr. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução Nº 314, de 20 de abril de 2020**. Prorroga, no âmbito do Poder Judiciário, em parte, o regime instituído pela Resolução nº 313, de 19 de março de 2020, modifica as regras de suspensão de prazos processuais e dá outras providências. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3283>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA . **Resolução nº 318, de 20 de abril de 2020**. Prorroga, no âmbito do Poder Judiciário, em parte, o regime instituído pelas Resoluções nº 313, de 19 de março de 2020, e nº 314, de 20 de abril de 2020, e dá outras providências. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3308>>. Acesso em: 18 jun. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 345, de 09 de outubro de 2020**. Dispõe sobre o “Juízo 100% Digital” e dá outras providências. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3512>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 354, de 19 de novembro de 2020.** Dispõe sobre o cumprimento digital de ato processual e de ordem judicial e dá outras providências.. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3579>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução nº 174, de 30 de setembro de 2016.** Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho e dá outras providências. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, Distrito Federal, n. 2079, p. 1-6, 5 out. 2016.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO; CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Ato Conjunto nº 1/CSJT, GP, VP, CGJT, de 19 de março de 2020.** Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, n. 2938, p. 1-2, 20 mar. 2020. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169561>>. Acesso em: 23 abr. 2021.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Recomendação nº 1/CSJT, GVP, de 25 de março de 2020.** Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2942, p. 3-5, 26 mar. 2020.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO; BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recomendação nº 2/CSJT, GVP, de 25 de maio de 2020.** Prorroga por tempo indeterminado a vigência da Recomendação n. 1/CSJT.GVP, de 25 de março de 2020, que recomenda a adoção de diretrizes excepcionais para o emprego de instrumentos de mediação e conciliação de conflitos individuais e coletivos em fase processual e fase pré-processual por meios eletrônicos e videoconferência no contexto da vigência da pandemia do Novo Coronavírus (COVID-19). Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2979, p. 1, 25 maio 2020.

COOPER, F. A. Negociação. Conciliação. Mediação. In: PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire, LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina (coord.). **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2014. p. 105 – 112.

CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO; TRT4. **Relatórios de Produção Mensal de Órgãos Judiciais e Magistrados de 1º e 2º graus.** 2019-2020. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/tribunal>>. Acesso em: 05 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. São Paulo: LTr, 2019.

FAGUNDES, Aline Doral Stefani. Centros de conciliação da Justiça do Trabalho gaúcha homologaram mais de R\$ 426 milhões em acordos em 2020. [Entrevista concedida a] Guilherme Villa Verde. **Secom/TRT-RS**, Porto Alegre, 03 fev. 2021. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/440832>>. Acesso em: 15 mar. 2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; LEÃO BRAGA, Mauro Augusto Ponce de; FERNANDES BRAGA, Taís Batista. Mediação e conciliação em tempos de COVID-19 (ou além dele) e procedimentos de *Online Dispute Resolution*: vantagens e desvantagens das interações síncronas e assíncronas. **RJLB**, Ano 6, nº 6, p.653-659, 2020. Disponível em: <https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/6/2020_06_0635_0659.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2021.

FINCATO, Denise Pires; GILLET, Sérgio Augusto da Costa. **A pesquisa jurídica sem Mistérios: do projeto de pesquisa à banca**. Porto Alegre: Editora Fi, 2018.

GEHLEN, Bernardo Baccon; RODRIGUES, Roberta Kohls. O papel desenvolvido pelo terceiro mediador conciliador na resolução de disputas trabalhistas a partir da resolução 174 do CSJT. In: SPENGLER, Fabiana Marion; SPENGLER NETO, Theobaldo (org.). *O conflito e o terceiro: mediador, árbitro, juiz, negociador e conciliador*. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2018. p. 88-100.

GUEDES, Jimenna Rocha Cordeiro. **Conciliação judicial trabalhista no Brasil: entre a flexibilização e a indisponibilidade dos direitos fundamentais sociais**. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/4379/1/arquivototal.pdf>>. Acesso em 15 mar. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (2018/2019)**, 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101794_informativo.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2021.

KATSH, Ethan; RULE, Colin. *What we know and need to know about online dispute resolution*. *South Caroline Law Review*, 2015. Disponível em: <<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/sclr67&div=20&id=&page=>>>. Acesso em: 14 mai. 2021.

KLUNK, Luzia. O conflito e os meios de solução: reflexões sobre mediação e conciliação. In: SPENGLER, Fabiana Marion (Org.). **Mediação enquanto política pública: o conflito, as crises a jurisdição e as práticas mediativas**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2012. Disponível em: <<https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/1814/1/Media%C3%A7%C3%A3o%20enquanto%20pol%C3%ADtica%20p%C3%ABlica.pdf>> . Acesso em 29 abr. 2021.

LIMA, Gabriela Vasconcelos. **Adoção de soluções em online dispute resolution como política pública para o Poder Judiciário: um panorama da situação brasileira**. 2016, Dissertação (Mestrado) – Universidade de Fortaleza. Programa de Mestrado em Direito Constitucional, Fortaleza, 2016. Disponível em: <<https://uol.unifor.br/uol/conteudosite/F10663420170131144207645426/Dissertacao.pdf>> . Acesso em: 22 abr. 2021.

LUNA, Jossanner Nery Nogueira. **Conciliação e mediação pré-processual como mecanismo de efetivação da justiça no plano da prestação jurisdicional**. 2015. Dissertação (Mestrado Profissionalizante) – Universidade Federal do Tocantins, Palmas, 2015.

MACHADO, Anna Catharina Fraga. A mediação como um meio eficaz na solução do conflito. In: SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da (org.). **Mediação de conflitos**. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, Ana Bela de Jesus; JUSTINO, Ana Cristina Fernandes Cortês; GABRIEL Graça da Conceição Filipe. **SBIDM: comunicação síncrona, assíncrona e multidireccional**. Aveiro: Serviços de Bibliotecas, Informação Documental e Museologia da Universidade de Aveiro Campus universitário de Santiago, 2010. Disponível em: <<https://bad.pt/publicacoes/index.php/congressosbad/article/view/209/205>>. Acesso em: 28 mai. 2021.

MARQUES, Ricardo Dalmaso. A resolução de disputas online (ODR): do comércio eletrônico ao seu efeito transformador sobre o conceito e a prática do acesso à justiça. **Revista de Direito e as Novas Tecnologias**, vol. 5, p. 1-38, out./ dez., 2019. Artigo consultado na Base de Dados RT *online* mediante assinatura.

MERÇON-VARGAS, Sarah. **Meios alternativos de resolução de conflitos de interesses transindividuais**. 2012. 186f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2137/tde-06032013-091823/publico/Dissertacao_Versao_Resumida_Sarah_Mercon_Vargas.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2021.

MOREIRA, Ardilhes; PINHEIRO, Lara. OMS declara pandemia de coronavírus. **G1**, 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/11/oms-declara-pandemia-de-coronavirus.ghtml>>. Acesso em: 29 abr. 2021.

NASCIMENTO JUNIOR, Vanderlei de Freitas. A evolução dos métodos alternativos de resolução de conflitos em ambiente virtual: Online Dispute Resolution. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**, v.12, n.1, p. 265 – 282, jul. 2017. Disponível em: <<https://www.revista.direitofranca.br/index.php/refdf/article/view/439/pdf>>. Acesso em: 05 mai. 2021.

NÚCLEO PERMANENTE DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÕES DE DISPUTAS DO TRT DA 4ª REGIÃO (NUPEMEC). **Ata de reunião realizada em 26 de junho de 2020**. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/media/406681/Reuni%C3%A3o%2026.06.2020.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

NUNES, Dierle. Novos designs tecnológicos no sistema de resolução de conflitos: ODR, e-acesso à justiça e seus paradoxos no Brasil. **Revista de Processo**, vol. 314, p. 395 – 425, abr., 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

PAULA, Hanna Taveira de; NASCIMENTO, Maria Eduarda Santos do. A possibilidade da continuidade de audiências de conciliação Judicial telepresencial no período pós-pandemia. **ENPEJUD**, Maceió, v. 5, p. 380 – 399, 2020. Disponível em: <<http://enpejud.tjal.jus.br/index.php/exmpteste01/article/view/544/282>>. Acesso em: 30 mar. 2021.

PEREZ, Maria Cristina Santos. Centros de conciliação da Justiça do Trabalho gaúcha homologaram mais de R\$ 426 milhões em acordos em 2020. [Entrevista concedida a] Guilherme Villa Verde. **Secom/TRT-RS**, Porto Alegre, 03 fev. 2021. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/440832>>. Acesso em: 15 mar. 2021.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina de; MAZZOLA, Marcelo. **Manual de mediação e arbitragem**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

QUEIROZ, Celisa Rezende Santos; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. Mediação de conflitos: aplicabilidade no âmbito trabalhista. **Revista Argumentum**, Marília, V. 17, p. 283-308, jan.-dez. 2016. Disponível em: <<http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/238/53>>. Acesso em: 25 abr. 2021.

RIEGER, Poliene Fernanda Souza Nascimento. Inovação na resolução de conflitos: o método ODR como alternativa diante do contexto avançado de tecnologia. **Revista de Direito e as Novas Tecnologias**, vol. 10, p. 1-22, jan./mar, 2021. Artigo consultado na Base de Dados RT *online* mediante assinatura.

SCAVONE JUNIOR, L. A. **Arbitragem: mediação, conciliação e negociação**. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Unidades oferecem possibilidade de audiência de conciliação por Whatsapp ou videoconferência. Veja quais são e como proceder. **Notícias do TRT4**, 2020a. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/302655>>. Acesso em: 30 mar. 2021.

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. TRT-RS se destaca no Ranking da Transparência 2020. **Notícias do TRT4**, 2020b. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/327966>>. Acesso em: 01 mai. 2021.

SECRETARIA-GERAL JUDICIÁRIA; CENTRO JUDICIÁRIO DE MÉTODO CONSENSUAL DE SOLUÇÃO E DISPUTA- CEJUSC-JT - 2º GRAU; SECRETARIA PROCESSUAL; ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA, DADOS ESTATÍSTICOS E APOIO ÀS AÇÕES INSTITUCIONAIS DO TRT4. **Dados Estatísticos de Conciliação, segundo grau**. 2019-2020. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/anos-antiores-2g>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

SILVA, Érica Barbosa e. **Conciliação judicial**. Brasília: Gazeta Jurídica, 2013.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

SILVA, Juliana Mendonça e; ARAÚJO, Bruna de Sá. A efetivação do princípio da inafastabilidade da tutela jurisdicional no âmbito da justiça do trabalho diante da pandemia DA COVID-19. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, vol. 14, nº 2, Edição Especial “Covid-19”, 2020. Disponível em: <https://fadisp.com.br/revista/ojs/index.php/pensamentojuridico/article/view/229/287>>. Acesso em: 10 mai. 2021.

SOARES, Marcos José Porto. Uma teoria para a resolução online de disputas (Online Dispute Resolution – ODR). **Revista de Direito e as Novas Tecnologias**, vol. 8, p. 1-18, jul./set. 2020. Artigo consultado na Base de Dados RT *online* mediante assinatura.

SOUSA, Luís Filipe Pires de. O empenho ativo do juiz na obtenção de uma solução de equidade em sede de tentativa de conciliação. **Revista Julgar**, Lisboa, nº 23, p. 317-332, mai./ago., 2014. Disponível em: <<http://julgar.pt/wp-content/uploads/2014/05/15-Lu%C3%ADs-Filipe-Pires-de-Sousa.pdf>>. Acesso em 24 abr. 2021.

SOUZA RAMOS, Fabíola Böhmer de. **Como a ODR (Online Dispute Resolution) pode ser instrumento de solução de conflitos no âmbito do poder judiciário**. 2018, 79 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Instituto Brasiliense de Direito Público, Brasília, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/2647/1/Fab%20B%20de%20Souza%20Ramos.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2021.

SPENGLER, Fabiana Marion. **Mediação de conflitos: da teoria à prática**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017.

TARTUCE, Fernanda. Conciliação em Juízo: o que (não) é conciliar?. In: SALLES, Carlos Alberto de (coord). **Negociação, Mediação, Conciliação e Arbitragem**. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

TARTUCE, Fernanda; BRANDÃO, Débora. Mediação e conciliação on-line, vulnerabilidade cibernética e destaques do ato normativo nº 1/2020 do NUPEMEC/SP. **Cadernos Jurídicos**, São Paulo, ano 21, nº 55, p. 153-162, Jul-Set, 2020. Disponível em: <encurtador.com.br/jtDY2>. Acesso em: 22 abr. 2021.

TARTUCE, Fernanda **Mediação nos conflitos civis**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2021.

TELLA, Alexandre F. Audiências virtuais: uma visão advocatícia. **Cadernos Jurídicos**, São Paulo, ano 21, nº 55, p. 143-152, Jul-Set/2020. Disponível em: <encurtador.com.br/nFGX7>. Acesso em: 13 mai. 2021.

TOMÉ, Bruna Borghi. **A ODR como protagonista da resolução de conflitos na sociedade 5.0.** Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: <<https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/23481/2/Bruna%20Borghi%20Tome.pdf>>. Acesso em: 14 abr. 2021.

TORRES, Silvestre Jasson Ayres. **O acesso à justiça e soluções alternativas.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Órgão Especial. **Portaria Conjunta nº 1.791, de 11 de abril de 2017.** Institui Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas –CEJUSC-JT no âmbito do primeiro e segundo graus da Justiça do Trabalho da 4ª Região, regulamenta os seus funcionamentos e dá outras providências. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/857103/1791%20-%20REPUBLICA%C3%87%C3%83O.pdf>. Acesso em 13 abr. 2021

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Resolução Administrativa nº 20, de 29 de agosto de 2018.** Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses, instituída pela Resolução CSJT nº174/2016, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1001649/RA%2020.2018%20-%20Rep%20Politica%20Judiciaria%20Nacional.pdf>>. Acesso em: 14 abr. 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Portaria Conjunta nº 1.107, de 11 de março de 2020.** Dispõe sobre o Protocolo de prevenção e controle do novo coronavírus (COVID – 19) no âmbito do TRT da 4ª Região. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1059421/1107.pdf>>. Acesso em: 04 abr. 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Resolução Administrativa nº 06/2020, de 19 de março de 2020.** Dispõe sobre a suspensão do curso de prazos processuais no âmbito da Justiça do Trabalho da 4ª Região. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1059452/RA%2006-2020%20-%20-%20suspens%C3%A3o%20COVID-19.pdf>>. Acesso em: 17 abr. 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Portaria Conjunta nº 1.268, de 20 de março de 2020.** Institui os regimes de plantão extraordinário e de trabalho remoto integral e compulsório em todas as unidades judiciárias e administrativas da Justiça do Trabalho da 4ª Região, dispõe sobre a prorrogação do período de suspensão de prazos processuais e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1059460/1268.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Portaria Conjunta nº 1.770, de 28 de abril de 2020.** Dispõe sobre a manutenção de medidas restritivas decorrentes da pandemia do novo coronavírus (COVID-19) e a retomada do curso dos prazos processuais e das audiências no âmbito da Justiça do Trabalho da 4ª Região, e dá outras providências. Disponível em: <<https://cutt.ly/DnLKVgz>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Portaria Conjunta nº 2.186, de 21 de maio de 2020**. Dispõe sobre a realização de audiências telepresenciais nas Varas do Trabalho, Postos Avançados e CEJUSCs durante avigência dos regimes de plantão extraordinário e de trabalho remoto integral e compulsório instituídos pela Portaria Conjunta GP.GCR.TRT4 nº 1.268/2020. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1059598/2186.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2021.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia; SILVA, Ana Cristina da; REMÍGIO, Adlineri Saile Nogueira Mariano; ALBUQUERQUE, José de Lima; LUNA, Maria José Matos. A mediação judicial trabalhista a partir da experiência do CEJUSC-JT/Olinda: um estudo de caso. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 10, 2020. Disponível em: <<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/8743/7898>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

VILLA VERDE, Guilherme. Centros de conciliação da Justiça do Trabalho gaúcha homologaram mais de R\$ 426 milhões em acordos em 2020. **Notícias TRT4**. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/440832>>. Acesso em: 10 mar. 2021.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. Mediação de conflitos: mecanismo eficaz na resolução de conflitos trabalhistas. In: SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da (org.). **Mediação de conflitos**. São Paulo: Atlas, 2013.

WALTRICH, Dhieimy Quelem. A mediação comunitária como instrumento democratizador da justiça. In: SPLENGER, Fabiana Marion (Org.). **Mediação enquanto política pública: o conflito, a crises a jurisdição e as práticas mediativas**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2012.



Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Pró-Reitoria de Graduação
Av. Ipiranga, 6681 - Prédio 1 - 3º. andar
Porto Alegre - RS - Brasil
Fone: (51) 3320-3500 - Fax: (51) 3339-1564
E-mail: prograd@pucrs.br
Site: www.pucrs.br