



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA
CURSO DE DIREITO

**CENTROS JUDICIÁRIOS DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE
SOLUÇÃO DE DISPUTAS (CEJUSCs-JT): IMPORTÂNCIA E
REALIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO GOIANA**

CAIO HENRIQUE DE OLIVEIRA PEREIRA

GOIANÉSIA-GO

2020

CAIO HENRIQUE DE OLIVEIRA PEREIRA

**CENTROS JUDICIÁRIOS DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE
SOLUÇÃO DE DISPUTAS (CEJUSCs-JT): IMPORTÂNCIA E
REALIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO GOIANA**

Artigo científico apresentado junto ao curso de Direito da FACEG (Faculdade Evangélica de Goianésia), como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Dra. Maisa França Teixeira.

GOIANÉSIA-GO

2020

FOLHA DE APROVAÇÃO

**CENTROS JUDICIÁRIOS DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE
DISPUTAS (CEJUSCs-JT): IMPORTÂNCIA E REALIDADE NA JUSTIÇA DO
TRABALHO GOIANA**

Este Artigo Científico foi julgado adequado para a obtenção do título de Bacharel em
Direito e aprovado em sua forma final pela banca examinadora da Faculdade
Evangélica de Goianésia/GO- FACEG

Aprovado em, ____ de _____ de 20__

Nota Final _____

Banca Examinadora

Prof.^a Dra. Maisa França Teixeira
Orientadora

Prof. Me. Thiago Brito Steckelberg
Professor(a) convidado(a) 1

Prof (a). Esp. Mariana Ferreira Martins
Pofessor(a) convidado(a) 2

AGRADECIMENTOS

A Jacqueline, Antônio, Cláudio e Ana Clara, Mãe, Pai e Irmãos, pelo apoio, compreensão e amor durante toda a minha vida.

À Professora Dra. Maisa Teixeira França pela amizade e orientação deste artigo científico.

Aos(às) Professores(as) dos Cursos de Direito da Unievangélica de Anápolis e da Faculdade Unievangélica de Goianésia pelo convívio e aprendizado.

Ao Juiz do Trabalho, Titular da Vara do Trabalho de Uruaçu e do Posto Avançado de Porangatu, Antônio Gonçalves Pereira Júnior, pelo auxílio na obtenção de normas, informações, dados estatísticos e fotos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região – Goiás.

CENTROS JUDICIÁRIOS DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE DISPUTAS (CEJUSCs-JT): IMPORTÂNCIA E REALIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO GOIANA

CAIO HENRIQUE DE OLIVEIRA PEREIRA

RESUMO

O presente artigo científico visa compreender os “Centros Judiciários de métodos consensuais de solução de disputas – CEJUSCs-JT”, a importância e a realidade dos mesmos na Justiça do Trabalho Goiana. O objetivo principal é estudar a justiça conciliativa e estimular a compreensão e importância da utilização da conciliação e mediação judiciais como facilitadores da pacificação de conflitos, discorrer acerca da importância e realidade do CEJUSC-JT de Goiânia-GO. Os objetivos específicos são caracterizar mediação e conciliação; analisar a política pública de pacificação social do Poder Judiciário trabalhista e analisar os aspectos legais dos CEJUSCs-JT. A justificativa da escolha do tema reside no fato de caber ao Poder Judiciário estabelecer políticas públicas de tratamento dos conflitos de interesses, organizando não somente os serviços judiciários, mas também propor outros mecanismos de solução de conflitos, especialmente consensuais. O método de pesquisa adotado foi a compilação ou bibliográfico, com exposição de doutrina obtida em consulta a livros, artigos, periódicos e em sítios institucionais na “internet” de órgãos integrantes do Poder Judiciário. Quanto a resultados da pesquisa destacam-se: o fomento da conciliação e da mediação como ferramentas de pacificação social; a capacitação de magistrados e servidores, inclusive com adoção de técnicas interdisciplinares na composição dos conflitos. O estudo do desempenho CEJUSC-JT de Goiânia-GO demonstrou índices de conciliação superiores à média nacional e da sua eficiência na composição amigável dos conflitos a ele submetidos.

Palavras-Chave: Conflitos Trabalhistas. Conciliação. Mediação. Pacificação Social. CEJUSCs-JT.

INTRODUÇÃO

O princípio da conciliação, no seu sentido contemporâneo, pressupõe o investimento de recursos e conhecimentos técnicos e estratégicos para a solução de conflitos de forma consensual, sendo importante a padronização e sistematização de condutas, como forma de contribuir para a busca de eficiência na prestação

jurisdicional.

Diante do tema ora apresentado, os “Centros Judiciários de métodos consensuais de solução de disputas – CejuscS-jt: importância e realidade na Justiça do Trabalho Goiana”, foram levantadas indagações a serem respondidas no decorrer do artigo científico: O que é mediação e conciliação e como diferenciá-las? Quais as principais contribuições normativas voltadas para a composição de conflitos de interesses, notadamente trabalhistas? De qual forma foi gestada, implementada e praticada a Política Pública de Tratamento Adequado dos Problemas Jurídicos e dos Conflitos de Interesses nos âmbitos do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18) - Goiás ? Quais os aspectos legais e sociais que envolvem os CEJUSCs-JT no âmbito da Justiça do Trabalho? Qual a realidade da mediação e da conciliação na Justiça do Trabalho goiana, inclusive em face da pandemia do Covid-19 e de estudo de caso relativo ao CEJUSC-JT de Goiânia-GO?

O objetivo principal do presente artigo científico é estudar a justiça conciliativa e estimular a compreensão e importância da utilização da conciliação e mediação judiciais como agentes facilitadores da pacificação de conflitos, notadamente discorrer acerca da importância e realidade do CENTRO JUDICIÁRIO DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE DISPUTAS (CEJUSC-JT) DE GOIÂNIA-GO. E dentre os objetivos específicos destacam-se: caracterizar mediação e conciliação; analisar a política pública de pacificação social do Poder Judiciário trabalhista; apresentar os aspectos normatizadores dos CEJUSCs-JT no âmbito da Justiça do Trabalho, sem prejuízo de averiguar a realidade da prática trabalhista da mediação e conciliação no Estado de Goiás.

A justificativa da escolha do tema reside no fato de que cabe ao Poder Judiciário estabelecer política pública de tratamento adequado dos problemas jurídicos e dos conflitos de interesses, que ocorrem em larga e crescente escala na sociedade brasileira, de forma a organizar, em âmbito nacional, não somente os serviços prestados nos processos judiciais, como também os que possam sê-lo mediante outros mecanismos de solução de conflitos, em especial dos consensuais, como a mediação e a conciliação.

Não tem o presente artigo científico o intuito de ocupar-se da arbitragem e

da legislação a ela aplicável, até porque tal instituto jurídico não é usualmente utilizado nos CEJUSCs-JT trabalhistas.

Deste modo, ao longo do presente trabalho, serão demonstrados não só aspectos legais, mas também as repercussões sociais do trabalho que os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSCs-JT realizam no âmbito da justiça trabalhista e a importante missão na promoção da paz social por meio da composição amigável dos conflitos trabalhistas.

O método adotado na elaboração do presente artigo científico foi o de compilação ou bibliográfico, que consistiu na exposição do pensamento de alguns doutrinadores que escreveram sobre institutos jurídicos relacionados ao tema escolhido, por meio de consulta a livros, artigos e periódicos.

Se não bastasse, foram obtidos dados importantes a respeito da construção e de teores de políticas públicas de pacificação social, com buscas de programas específicos (políticas públicas) nos sítios existentes na rede mundial de computadores (*internet*) do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região – Goiás (TRT-18) e analisadas algumas contribuições pertinentes do Novo Código de Processo Civil brasileiro de 2015.

O tópico 1 trata da mediação e da conciliação como instrumentos de pacificação social, da diferenciação dos dois institutos jurídicos, tanto no aspecto normativo, quanto da doutrina aplicável à espécie, mas com enfoque mais voltado para a Justiça do Trabalho. Versa ainda sobre a luta entre as culturas jurídicas da sentença e da pacificação e o indispensável papel do Poder Judiciário na construção de políticas públicas para gerenciamento do grande acervo de processos que tramitam em todos os ramos judiciários, dentre as quais a política pública de tratamento adequado dos problemas jurídicos e dos conflitos de interesses.

O tópico 2 ocupa-se das contribuições normativas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) para a concretização de política pública de solução de conflitos de interesses trabalhistas e criação de CEJUSCs-JT, com ênfase para a Resolução CSJT nº 174/2016, que dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista.

O tópico 3 é voltado para a estudo de caso voltado para a experiência do CEJUSC-JT de Goiânia na busca da melhoria da prestação jurisdicional: importância sócio jurídica, realidade, resultados e dados estatísticos. Ademais, foram traçadas considerações sobre os efeitos da pandemia (covid-19) e a respeito da atuação telepresencial dos CEJUSCs-JT e da construção de alternativas para os períodos de crise pandêmica e pós-pandêmica.

É incontroverso que o país vivencia uma conjuntura econômica e social desfavorável para o povo brasileiro, agravada pela crise sanitária do covid-19. Infelizmente, essa situação deve persistir por algum tempo. Todavia, o povo brasileiro está certo da necessidade de mudanças, de reflexão, da certeza de que possamos colocar o país em ritmo de desenvolvimento sustentado, em que os conflitos entre o capital e o trabalho sejam melhores compreendidos e resolvidos, de forma que almeja-se que o presente artigo científico contribua de alguma forma para tal resultado.

1 – MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO COMO INSTRUMENTOS DE PACIFICAÇÃO SOCIAL

A conciliação judicial foi criada para desconstruir o entendimento de que o Poder Judiciário sempre se utilizou da cultura da sentença, incentivada pela litigiosidade excessiva das partes; ao contrário, pela conciliação, procura-se solucionar o conflito, disseminando a cultura da paz, para que, assim, o objetivo maior, que é o restabelecimento da harmonia entre as partes em conflito, torne-se realidade. A propósito, Santos e Maillart (2017, p. 672):

A “cultura da sentença” tornou-se a representação principal da maneira de gerir os conflitos jurídicos no Brasil, *afastando* ou dificultando a utilização dos meios consensuais como a negociação, a conciliação, a mediação etc. É como se um dos objetivos centrais da jurisdição – pacificação social - pudesse ser unicamente realizada por meio do processo judicial e da sua decisão (a sentença).

Além da redução do tempo do processo, a conciliação funciona como instrumento de pacificação social, voltada para a melhoria do relacionamento entre

as partes, promovendo, ainda, redução dos custos do processo (princípio da economia processual)¹, fortalecendo o propósito de efetividade do processo e verdadeira ruptura com o grande formalismo processual. E a conciliação também vai de encontro ao princípio constitucional da razoável duração do processo previsto na CRFB/1988, art. 5º - “LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação” (CF, 1988, *online*).

E a respeito da importância da busca de alternativas para composição de conflitos ensina Theodoro Júnior (2016, p. 75-76, grifo no original):

Meios alternativos de composição de conflitos: solução consensual (art. 3º, §§ 2º e 3º)

Ao mesmo tempo em que o legislador assegura o acesso irrestrito à justiça, preconiza também as virtudes da solução consensual dos conflitos, atribuindo ao Estado o encargo de promover essa prática pacificadora, sempre que possível (NCPC, art. 3º, § 2º). Nessa linha de política pública, recomenda que “a conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial” (NCPC, art. 3º, § 3º).

Não se trata de desacreditar a Justiça estatal, mas de combater o excesso de litigiosidade que domina a sociedade contemporânea, que crê na jurisdição como a única via pacificadora de conflitos, elevando a um número tão gigantesco de processos aforados, que supera a capacidade de vazão dos órgãos e estruturas do serviço judiciário disponível.

Em diversos países, a cultura social tem desviado grande parte dos conflitos para mecanismos extrajudiciais, como a mediação e a conciliação, que, além de aliviar a pressão sobre a Justiça Pública, se apresentam em condições de produzir resultados substancialmente mais satisfatórios do que os impostos pelos provimentos autoritários dos tribunais.

Cabe à Justiça do Trabalho disponibilizar mecanismos de solução de conflitos decorrentes das relações de trabalho abrangidas pela sua competência, nelas incluídas as relações de emprego, dando especial ênfase aos métodos consensuais, como a mediação e a conciliação. Trata-se do reconhecimento oficial de que a conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios. Tratam-se de meios confiáveis, céleres e eficazes para manifestar uma resposta aceitável aos tutelados.

Atualmente, embora verifique-se um decréscimo das demandas trabalhistas após a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a complexidade e

¹ Trata-se de princípio aplicável em todos os ramos do direito processual, e consiste em obter da prestação jurisdicional o máximo de resultado com o mínimo de esforço, evitando-se dispêndios desnecessários para os jurisdicionados. (LEITE, 2009, p. 71)

litigiosidade aumentaram, sobrecarregando e mantendo o Poder Judiciário trabalhista em crise, levando também à morosidade processual. Isso ocorre, devido a cultura de resolução de conflitos pela via contenciosa, submersa no ideal de solução de via única estatal.

Haverá ainda um provável aumento dos conflitos trabalhistas como efeito direto da diminuição dos postos de trabalho em face da pandemia da Covid – 19, não se sabendo ao certo o número de ações não propostas e represadas em face do temor de contágio com o vírus, que vem ceifando a vida de milhares de brasileiros desde o início do ano de 2020.

É importante conceituar e diferenciar mediação e conciliação, e também o mediador do conciliador. A conciliação e a mediação são formas de resolução de conflitos. Em ambas formas há a atuação de um terceiro, neutro e imparcial, que facilita a comunicação entre as pessoas envolvidas no litígio, sendo os terceiros denominados conciliador e mediador, respectivamente.

A Resolução nº 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) ocupa-se da diferenciação entre conciliação e mediação, sendo digna de nota a necessidade no ramo judiciário laboral da indispensável presença e supervisão do magistrado do trabalho (mesmo em se tratando de audiências telepresenciais) e que conciliadores e mediadores sejam servidores públicos:

Art. 1º. Para os fins desta resolução, considera-se:

I – “Conciliação” é 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, com a criação ou proposta de opções para composição do litígio;

II – “Mediação” é 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, sem a criação ou proposta de opções para composição do litígio (CSJT, 2016, *online*).

Sobre a importância de meios alternativos de pacificação social e a respeito da diferenciação dos institutos jurídicos da mediação e da conciliação:

A mediação é técnica de estímulo à autocomposição. Um terceiro (mediador), munido de técnicas adequadas, ouvirá as partes e oferecerá diferentes abordagens e enfoques para o problema, aproximando os litigantes e facilitando a composição do litígio. A decisão caberá às partes, jamais ao mediador. A mediação assemelha-se à conciliação, uma vez que

ambas visam à autocomposição. Dela se distingue somente porque a conciliação busca sobretudo o acordo entre as partes, enquanto a mediação objetiva debater o conflito, surgindo o acordo com mera consequência. Trata-se mais de uma diferença de método, mas o resultado acaba sendo o mesmo (DONIZETTI, 2017, p.113).

A conciliação no âmbito da Justiça do Trabalho percorreu o caminho da conciliação espontânea para a tentativa de conciliação obrigatória e para a mediação, e com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 houve inspiração para as normas processuais posteriores, inclusive de outros ramos jurídico-processuais, que trouxeram o Estado para a finalidade de composição de conflitos porventura existentes, a exemplo da Resolução CNJ nº 125/2010 e do Novo Código de Processo Civil de 2015.

No que tange ao papel do Estado na composição de conflitos, observam Giglio e Corrêa (2005, p. 2):

Timidamente, ordenou o Estado às partes em conflito que, por meio de seus representantes, se reunissem e discutissem suas reivindicações, tentando chegar a um acordo para a volta ao trabalho.

No auge do acirramento dos ânimos, essa primeira medida, chamada de tentativa de conciliação obrigatória, não produziu os resultados desejados, e foi sucedida por outra, a de mediação, ao tomar o Estado a iniciativa de designar um seu representante para participar das discussões, com o objetivo de ajudar a encontrar uma solução aceitável por ambos os contendores.

Assim, a tentativa de conciliação, antes espontânea, passou a ser obrigatória e, posteriormente, a contar com um mediador, que na verdade representava os interesses do Estado na pronta composição do conflito.

A conciliação judicial foi concebida para afastar o entendimento de que o Poder Judiciário só se vale do modelo adversarial, que é fortalecido por uma errônea cultura de litigiosidade excessiva. Em sentido oposto está a conciliação, que está centrada na procura da solução do conflito, espalhando aos jurisdicionados a cultura da paz, para que, assim, o objetivo maior, que é o encontro da harmonia entre as partes, seja concretizado. A respeito da função estatal pacificadora observam Cintra, Grinover e Dinamarco (2015, p. 45-46):

O que distingue a jurisdição das demais funções do Estado (legislação, administração) é precisamente, em primeiro plano, a finalidade pacificadora com que o Estado a exerce.

Na realidade são de três ordens os escopos visados pelo Estado no exercício dela: *sociais, políticos e jurídico*.

A pacificação mediante a solução de conflitos é o escopo magno da jurisdição e, por consequência, de todo o sistema processual – uma vez que

todo ele pode ser definido como a disciplina jurídica da jurisdição e seu exercício. É um escopo social, uma vez que se relaciona com o resultado do exercício da jurisdição perante a sociedade e sobre a vida gregária de seus membros e a felicidade pessoal de cada um.

São várias as vantagens da conciliação, devendo ser realçadas a redução do tempo do processo, funcionando como instrumento de pacificação social, voltada para a melhoria do relacionamento entre as partes, promovendo, ainda, redução dos custos do processo (economia processual), fortalecendo a ideia de efetividade do processo e verdadeira ruptura com o formalismo processual que impera em todos os ramos do Poder Judiciário brasileiro. E a doutrina vem entendendo a conciliação como um princípio, conforme afirmam Orsini, Mello e Amaral (2011, p. 44):

A conciliação, como princípio, consiste na promoção pelo Magistrado, a qualquer tempo, da conciliação entre as partes, com o fito de por fim ao processo, garantindo, a um só tempo, a composição pacífica do litígio analisado, além de espaço para se considerar outras eventuais dimensões do conflito, além da jurídica. Como tal, orienta e informa toda a sistemática do direito processual comum, sem se olvidar da dimensão específica apresentada pela conciliação nos procedimentos trabalhistas.

A mediação também difere da conciliação no que tange às técnicas utilizadas, pois além de envolver técnicas mais sofisticadas e trabalhosas, demanda maior tempo do mediador durante o processo de mediação, que pode dividir-se em uma ou mais sessões, conforme a complexidade da disputa, não se admitindo na Justiça do Trabalho a mediação privada e sendo indispensável a presença do magistrado trabalhista durante a mediação judicial.

As técnicas utilizadas na mediação são multidisciplinares, inclusive em conflitos trabalhistas, não se originando somente da área do direito, mas também de outros ramos do conhecimento científico: Administração de Empresas, Sociologia, Psicologia, Comunicação, dentre outras. As técnicas variam de acordo com a natureza do conflito (trabalhista, cível etc), cabendo ao mediador atuar junto às partes em conflito e com “a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, sem a criação ou proposta de opções para composição do litígio” (CSJT, 2016, online). A propósito das técnicas mais utilizadas em mediação destacam-se:

1) Escuta ativa: a partir da linguagem verbal e não-verbal, o mediador decodifica o conteúdo da mensagem como um todo. Propicia a expressão

das emoções, o alívio das tensões e assegura a quem está falando a sensação de que está sendo ouvido.

2) Parafrazeamento: o mediador reformula a frase, sem alterar o sentido original, para organizar, sintetizar e neutralizar seu conteúdo.

3) Formulação de perguntas: o mediador faz perguntas para obter as informações necessárias à compreensão do conflito, possibilitar sua ressignificação e a identificação de alternativas viáveis.

4) Resumo seguido de confirmações: o mediador relata, de forma abreviada, aquilo que foi dito ou o que ocorreu na interação entre os mediandos. Permite que as partes observem como suas palavras ou ações foram registradas pelo mediador.

5) Caucus: o mediador encontra-se em separado com cada parte e pode testar potenciais opções identificadas para a realização de um acordo.

6) Brainstorming (tempestade de idéias): incentiva a criatividade quando os mediandos não conseguem, por si, levantar opções. É realizada inicialmente para gerar idéias sem críticas (falar aquilo que vem à mente, sem pensar) e, em seguida, analisar e selecionar as idéias mais valiosas.

7) Teste de realidade: o mediador busca uma reflexão realista dos mediandos sobre as propostas apresentadas por meio de parâmetros objetivos. (sublinhados e *itálicos* no original) (OAB, 2009, p. 8)

A estruturação da conciliação e mediação foram incrementadas pela Resolução nº 125/2010 do CNJ e com o Novo CPC, que trouxe a normatização faltante. Contudo, impõe-se verificar as contribuições normativas em âmbito trabalhista, o que será procedido no próximo tópico, notadamente a criação dos CEJUSCs-JT, e as peculiaridades do conflito de natureza trabalhista como afirma Oliveira (2015, p. 184):

No campo do processo do trabalho, a mediação pode representar papel importante na resolução e pacificação dos conflitos, especialmente quando o caso envolver sentimentos de ódio, amor e dor; por isso que urge a necessidade de repensar o paradigma atual de reação das querelas, pautado no monopólio estatal.

Assim, em face do caráter pacificador, preventivo, humanitário e integrado da mediação, é possível oferecer respostas mais satisfatórias ao complexo de questões jurídicas, econômicas, psicológicas e sociais que os conflitos trabalhistas provocam.

2 – AS CONTRIBUIÇÕES NORMATIVAS DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT) E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) PARA CONCRETIZAÇÃO DE POLÍTICA PÚBLICA DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS DE INTERESSES TRABALHISTAS E CRIAÇÃO DE CENTROS JUDICIÁRIOS DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE DISPUTAS (CEJUSCs-JT)

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ocupa-se da conciliação, que é enfatizada no art. 764 e seus parágrafos, em redação original de 1943 e ainda não alterada quanto ao seu teor e “Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos” (CLT, 1943, *online*).

E registre-se a obrigatoriedade do juiz do trabalho de propor a conciliação² e no art. 852-E da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) está estabelecido: “Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência” (BRASIL, 1943, *online*).

A conciliação pacífica não só o conflito trabalhista, mas também tem efeitos fora do processo em que ocorre:

Por fim, diante de uma análise concreta, vislumbramos que as partes se conciliam por acreditar que a conciliação é uma forma benéfica de resolução de conflitos, atenta à razoável duração do processo e que lhes possibilita conjuntamente construir a solução do litígio. Em sua maioria, saem satisfeitas da Justiça Especializada do Trabalho por observar que as benesses e os efeitos da conciliação extrapolam - e em muito - os aspectos endoprocessuais, findando o conflito não apenas numa dimensão formal-processual, mas também em seus aspectos econômicos, sócio-familiares, tributários, dentre outros, que extrapolam a relação jurídica travada no Judiciário e que não seriam logrados com a atividade jurisdicional clássica de prolação de uma decisão final frente a um caso concreto. (ORSINI; MELLO; AMARAL, 2011, p. 54)

A vigente Constituição Federal de 1988 indica a estrutura atual da Justiça do Trabalho: “Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho: I - o Tribunal Superior do Trabalho; II - os Tribunais Regionais do Trabalho; III – Juízes do Trabalho”. Não houve mudança posterior da composição da Justiça do Trabalho. A respeito da estrutura organizacional de Justiça do Trabalho impõe-se trazer a visão histórica de Giglio e Corrêa (2005, p. 6):

No início da revolução industrial, as greves, instrumento de luta contra as más condições de trabalho, resolviam-se mediante conversações diretas entre trabalhadores e patrões. A essa face de conciliação espontânea se

² A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, 1943, *online*) prevê pelo menos duas tentativas de conciliação, que são indispensáveis e obrigatórias, sob pena de nulidade processual, conforme estabelecem os artigos “Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente propondrá a conciliação” e “Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão”.

seguiram as de tentativa de conciliação obrigatória, quando o Estado passou a intervir nos litígios trabalhistas, de mediação e arbitragem, particular ou oficial. A Justiça do Trabalho se constitui de órgãos oficiais e permanentes de arbitragem. No Brasil, as primeiras tentativas de criação de órgãos destinados à solução de problemas trabalhistas surgiram em 1922, com os tribunais rurais, no Estado de São Paulo, que não chegaram a funcionar.

Foram criados, em 1932, órgãos administrativos, que funcionaram mal e foram reformados, em 1939 e 1940, para criar a estrutura básica da Justiça do Trabalho. Esta passou a integrar o Poder Judiciário, a partir de 1946, expandindo-se até compreender um Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília, vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho e bem mais de mil Varas do Trabalho³.

É importante mencionar que a CLT (1943, *online*) prevê no seu Título VI-A a criação de Comissões de Conciliação Prévia e de composição paritária, como alternativa para a composição dos litígios trabalhistas, conforme arts. 625-A a 625-H, sendo dignos de nota o art. 625-A e 625-D, *caput*:

Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.

(...)

Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

(...)

Porém, a obrigatoriedade de submissão de toda e qualquer ação trabalhista às comissões de conciliação prévia não prosperou, pois o Supremo Tribunal Federal deferiu pedido liminar nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade de números 2139 e 2160, entendendo como inconstitucional o acesso à Justiça do Trabalho somente após submeter a sua pretensão trabalhista a tais órgãos por afrontar o inciso XXXV do artigo 5º da Constituição Federal (a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito).

É importante registrar que os artigos 625-A a 625-H da Consolidação das Leis do Trabalho não foram revogados, porém devem ser aplicados e interpretados à luz do entendimento do Supremo Tribunal Federal acima exposto, sendo certo que o

³ Segundo dados estatísticos obtidos em TST (2020, *online*) “a situação em janeiro/2020 é indicativa da existência de 1.587 (mil, quinhentos e oitenta e sete) Varas do Trabalho distribuídas pelos 24 (vinte e quatro) tribunais regionais do trabalho no Brasil”.

papel e atuação das comissões de conciliação prévia acabaram por esvaziados pelo entendimento de que cabe ao trabalhador a escolha de passar ou não primeiramente por tais órgãos.

Outro registro oportuno é a existência de Núcleos Intersindicais de Conciliação em algumas localidades, aliás com previsão legal na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁴.

O hoje extinto Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que na estrutura do atual governo brasileiro foi rebaixado a Secretaria Especial do Trabalho e parte integrante do Ministério do Economia, há 20 anos atrás editou manual para criação de Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista - NINTER, lá constando o conceito do órgão:

Os Núcleos são instituições de direito privado constituídas pelo sindicato de trabalhadores e sindicato dos empregadores das categorias atuantes num determinado setor de atividade econômica. Um Núcleo é, portanto, “uma pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, constituída pelo sindicato de trabalhadores e sindicato de empregadores de um determinado setor de atividade com o objetivo de promover a melhoria das relações de trabalho no âmbito das respectivas categorias, através da institucionalização de mecanismos de prevenção e solução extrajudicial de conflitos trabalhistas” (BRASIL, 2018, p.25-26).

Um dos projetos do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) é denominado “Conciliação Trabalhista”, centrado na Gestão Nacional das Políticas Públicas Judiciárias de Solução Adequada de Disputas.

A atual impossibilidade da presencialidade das atividades, que já vem sendo flexibilizada em alguns tribunais trabalhistas, e a necessidade de afastamento social produziram adaptações importantes nas normas processuais, inclusive fomentando o uso de ferramentas tecnológicas para evitar o aumento da contaminação pelo novo coronavírus. E neste movimento os CEJUSCs-JT antes com atividades somente presenciais, estão quase todos em atividades telepresenciais e com previsão de retorno gradual à presencialidade, falando-se inclusive que futuramente possam ocorrer atividades processuais mistas (presenciais e telepresenciais).

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) acabou por editar a

⁴ A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT,1943, *online*) prevê em seu artigo 625-H que: “Aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas neste Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição”. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

Resolução CSJT nº 174, de 30 de setembro de 2016, republicada em cumprimento ao art. 3º da Resolução CSJT nº 252, de 22 de novembro de 2019, que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho e dá outras providências. O enfoque a partir desta resolução é mais restrito às peculiaridades existentes no âmbito da jurisdição trabalhista, embora reproduza, com as devidas adaptações, partes importantes da pioneira Resolução CNJ nº 125/2010 e do NCPC/2015.

A Resolução CSJT nº 174/2016 contém conceitos mais elaborados do que é conciliação e mediação, além de trazer outros elementos importantes a serem definidos e tratados, tais como questão jurídica, conflito e disputa, inovando neste sentido em relação à Resolução CNJ nº 125/2010, conforme se vê abaixo:

Art. 1º Para os fins desta resolução considera-se:

I – “Conciliação” é o meio adequado de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por aquele sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, com a criação ou proposta de opções para composição do litígio; (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 252, de 22 de novembro de 2019)

II – “Mediação” é o meio adequado de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por aquele sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, sem a criação ou proposta de opções para composição do litígio; (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 252, de 22 de novembro de 2019)

III – “Questão jurídica” é a parte da lide que envolve direitos e recursos que podem ser deferidos ou negados em Juízo;

IV – “Conflito” é a parte da lide que não envolve direitos e recursos que podem ser deferidos ou negados em Juízo; e

V – “Disputa” é a soma da questão jurídica e do conflito, assim considerada a partir da judicialização da lide (CNJ, 2010, *online*).

Em seguida (art. 2º) é instituída a Política Judiciária Nacional de tratamento das disputas de interesses trabalhistas com determinação de adoção de meios adequados à sua natureza, peculiaridade e características socioculturais de cada região, o que é importante, pois o território brasileiro tem dimensão continental, o que é inclusive confirmado pela existência de 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho. Já no parágrafo único do mesmo artigo há determinação expressa de criação de NUPEMEC-JT e CEJUSC-JT, Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas e Centro(s) Judiciário(s) de

Métodos Consensuais de Solução de Disputas, respectivamente pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

E para a implementação da Política Judiciária Nacional de Tratamento das disputas de interesses trabalhistas, atingindo-se boa qualidade dos serviços e com propagação da cultura de pacificação social, prevendo o art. 3º da resolução a centralização das estruturas judiciárias de solução consensual, a adequada formação de servidores e magistrados e o acompanhamento estatístico específico, a ser realizado pelos Tribunais Regionais do Trabalho (CNJ, 2010).

A questão da pacificação social é bem tratada no art. 4º da resolução trabalhista, com a determinação de que o Conselho Superior da Justiça do Trabalho irá dirigir e organizar programa necessário de fomento a ações de incentivo à auto composição de conflitos e à pacificação social por meio da conciliação. E tal programa não ficará restrito apenas a órgãos do Poder Judiciário Trabalhista, mas autorizadas parcerias com entidades públicas e privadas, inclusive universidades e instituições de ensino.

O artigo 5º da resolução ocupa-se dos CEJUSCs-JT. Há determinação de que os Tribunais Regionais do Trabalho criarão Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT e que este(s) será(ão) subordinado(s) a um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT a ser criado em cada tribunal regional do Trabalho. Os CEJUSCs-JT são “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” (CNJ, 2010, *online*).

A respeito da natureza jurisdicional da atuação do magistrado do trabalho nas homologações de conciliações celebradas em juízo e da necessidade indispensável de sua presença e participação ativa em seu encaminhamentos e nos controles da redações dos termos de acordo lembra Pimenta (2000, p. 36-37):

Ressalte-se: também na fase conciliatória em Juízo o papel do juiz é fundamental, como instrumento estatal de equalização jurídica de partes materialmente desiguais e de controle da aplicação das normas de ordem pública que versam sobre direitos privados indisponíveis e sobre temas de interesse da sociedade em geral (questões tributárias e previdenciárias, por exemplo).

Nessa perspectiva, cumpre aqui lembrar que o magistrado não é um mero “homologador” passivo de todo e qualquer acordo que lhe seja submetido pelos litigantes.

Outra especificidade da Justiça do Trabalho é a possibilidade do *jus postulandi*, ou seja, a faculdade da parte postular pessoalmente e sem constituir advogado, o que está previsto no art. 791 da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT). E a Resolução CSJT nº 174/2016 atenta para o *jus postulandi* autorizou que as reclamações desta natureza, comumente denominadas de atermações, possam ser submetidas à sessão de conciliação e mediação no CEJUSC-JT. Houve disponibilização de uma aba de serviços no sítio do TRT18 na rede mundial de computadores para propositura direta pela parte, sem auxílio de advogado, de atermações verbais pela *internet*. Entretanto, o magistrado deverá estar presente fisicamente durante toda a negociação ocorrida em audiência (art. 6º, §1º-A, incluído pela Resolução CSJT n.º 252, de 22 de novembro de 2019).

Todo CEJUSC-JT será coordenado por um magistrado da ativa e a cada dia ou período, conforme o caso, haverá magistrado(s) supervisor(es) que deverão realizar pautas iniciais das unidades jurisdicionais porventura vinculadas ao órgão, inclusive precatórios e requisições de pequeno valor (RPVs), podendo realizar pautas temáticas com a finalidade de otimização dos trabalhos. E o magistrado coordenador do CEJUSC-JT poderá solicitar à Corregedoria do Tribunal Regional do Trabalho correspondente o envio de processos, precatórios e requisições de pequeno valor (RPVs), com a finalidade de organizar pautas concentradas ou mutirões, inclusive pautas com reclamantes em desfavor de um mesmo empregador ou grupo de empregadores, sindicatos ou associações, cabendo ao Desembargador Corregedor do Tribunal Regional do Trabalho decidir a respeito da conveniência e oportunidade da medida solicitada pelo coordenador do CEJUSC-JT (art. 6º, §§ 2º e 3º). Porém, há vedação à unidade jurisdicional que se recusa a homologar acordo remeter o processo para o CEJUSC-JT, a não ser que haja solicitação expressa do magistrado coordenador do referido órgão de conciliação (art. 6º, §§ 2º e 3º).

As pautas temáticas visam a otimização e a celeridade dos trabalhos, possibilitando a melhoria da prestação jurisdicional às partes e seus advogados, já

que nelas são reunidas ações da mesma natureza, de forma a atingir a efetivação dos princípios da eficiência⁵ e da excelência da prestação jurisdicional.

A Resolução CNJ nº 125/2010 e o NCPC/2015 não vedam a existência de estruturas privadas de conciliação e mediação extrajudicial e pré-processual. Porém, a Resolução CSJT nº 174/2016 traz vedação no parágrafo 6º do art. 7º.

Também consta da Resolução CSJT nº 174/2016, em seu art. 7º, §7º a possibilidade de submissão ao procedimento da mediação pré-processual dos conflitos coletivos. E a atuação dos magistrados e servidores mediadores e conciliadores na Justiça do Trabalho é também regida por um código de ética (art. 7º, §8º) e por princípios (decisão informada, competência, imparcialidade, independência e autonomia, respeito à ordem pública e às leis vigentes, empoderamento e validação).

Ademais, importante questão processual é tratada (art. 7º, §10º), no sentido de que na hipótese de frustrado o tratamento adequado da disputa, entenda-se não alcançada a conciliação, ou prejudicada esta pela ausência de uma ou todas partes, o magistrado supervisor dará o encaminhamento processual adequado, remetendo os autos à unidade jurisdicional de origem.

O Anexo I da Resolução CSJT nº 174/2016 versa sobre Cursos de Capacitação e Aperfeiçoamento destinados aos conciliadores e mediadores, conforme conteúdo programático mínimo, com exercícios simulados e estágio supervisionado, cujas diretrizes podem ser obtidas no Portal da Conciliação do CSJT. Tais atividades devem ser conduzidas por instrutores certificados e autorizados pelo NUPEMC-JT de cada Tribunal Regional do Trabalho e deverão ter como conteúdo mínimo nos termos do anexo supra.

O Anexo II da Resolução CSJT nº 174/2016 contempla o Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais no âmbito trabalhista e, em seu artigo 1º, estão o princípios fundamentais a serem observados por magistrados e servidores envolvidos na conciliação e mediação trabalhistas:

⁵ A propósito do princípio da eficiência, a aplicação subsidiária do NCPC/2015 ao processo do trabalho, quando estabelece; “Art. 8º Ao aplicar o ordenamento jurídico, o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência”.

I - Decisão informada - dever de manter o jurisdicionado plenamente informado quanto aos seus direitos e ao contexto fático no qual está inserido;

II - Competência - dever de possuir qualificação que o habilite à atuação judicial, com capacitação na forma desta Resolução, observada a reciclagem periódica obrigatória para formação continuada;

III - Imparcialidade - dever de agir com ausência de favoritismo, preferência ou preconceito, assegurando que valores e conceitos pessoais não interfiram no resultado do trabalho, compreendendo a realidade dos envolvidos na disputa e jamais aceitando qualquer espécie de favor ou presente;

IV - Independência e autonomia - dever de atuar com liberdade, sem sofrer qualquer pressão interna ou externa, sendo permitido recusar, suspender ou interromper a sessão se ausentes as condições necessárias para seu bom desenvolvimento, tampouco havendo dever de redigir acordo ilegal ou inexecutável;

V - Respeito à ordem pública e às leis vigentes - dever de velar para que eventual acordo entre os envolvidos não viole a ordem pública, nem contrarie as leis vigentes;

VI - Empoderamento - dever de estimular os interessados a aprenderem a melhor resolverem seus conflitos futuros em função da experiência de justiça vivenciada na autocomposição; e

VII - Validação - dever de estimular os interessados perceberem-se reciprocamente como seres humanos merecedores de atenção e respeito (CSJT, 2016, *online*).

Normas de conduta devem ser observadas pelos conciliadores e mediadores durante os procedimentos de conciliação e mediação, permitindo a participação ativa e a participação dos envolvidos, de forma a ser atingida a pacificação social e fazer com que na hipótese de eventual acordo, quais sejam (art. 2º):

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

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

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

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

V - Compreensão quanto à conciliação e à mediação - dever de assegurar que os envolvidos, ao chegarem a um acordo, compreendam perfeitamente suas disposições, que devem ser executáveis, gerando o comprometimento com seu cumprimento (CSJT, 2016, *online*).

O Anexo II da Resolução CSJT nº 174/2016 enfatiza a necessidade da capacitação para o exercício das funções de conciliação e mediação; que o conciliador e o mediador devem exercer sua função com lisura e respeito aos princípios e regras do código de ética em suas atividades e submeter-se às orientações do Juiz Coordenador a que esteja vinculado; faz previsão de que aplicam-se aos mediadores e conciliadores os mesmos motivos de impedimento e suspeição dos juízes, que devem ser informados aos envolvidos..

3 – A EXPERIÊNCIA DO CENTRO JUDICIÁRIO DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE DISPUTAS (CEJUSC-JT) DE GOIÂNIA-GO NA BUSCA DA MELHORIA DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL: IMPORTÂNCIA SÓCIO-JURÍDICA, REALIDADE, RESULTADOS E DADOS ESTATÍSTICOS

Os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - CEJUSCs-JT são unidades operacionais com competência para a realização de sessões e audiências de conciliação e mediação de processos em qualquer fase ou instância, inclusive os que aguardam a análise da admissibilidade de recurso de revista, excluídas as ações originárias (ação rescisória, mandado de segurança, habeas corpus e dissídios coletivos) e aquelas em que for parte pessoa jurídica de direito público.

Atualmente a Resolução TRT18 nº 29/2017 regulamenta o funcionamento do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) e dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs-JT) no âmbito da Justiça do Trabalho goiana, representada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

Vale dizer que a formatação, atribuições e forma de funcionamento do NUPEMEC-JT e dos CEJUSCs-JT em Goiás, seguem os arts. 5º, 6º e 7º da Resolução CSJT nº 174/2016, já analisados no capítulo anterior.

Cabe à Justiça do Trabalho o respeito aos princípios norteadores do processo do Trabalho (celeridade e economia processuais), bem como aos princípios gerais do acesso à Justiça, duração razoável do processo (art. 139, II, do

CPC)⁶ e considerando o dever dos magistrados trabalhistas de todos os graus de jurisdição zelarem pela rápida solução dos litígios (art. 765, da CLT)⁷.

Hoje estão implantados CEJUSCs-JT em quatro municípios goianos: Goiânia, Aparecida de Goiânia, Rio Verde e Itumbiara, cada qual abrangendo grande números de municípios.

Carvalho (2019, p. 116) ao comentar o papel dos CEJUSCs-JT na busca da melhoria da prestação jurisdicional enfatiza como se dá a atuação dos mesmos:

Desde o início, registrou-se a preocupação, o fomento e a priorização da formação como pilar da Política Judiciária Nacional de Conciliação em âmbito trabalhista. Para atuar em CEJUSC-JT magistrados e servidores deverão possuir capacitação específica com formação inicial e continuada em métodos consensuais de solução de disputas, seguindo o conteúdo mínimo previsto no anexo I da Res. 174/2016. A formação deverá necessariamente ser composta de etapa teórica e etapa prática com exercícios simulados e estágio supervisionado.

A atividade em CEJUSC-JT é diferenciada, uma vez que magistrados supervisores e servidores mediadores/conciliadores desempenham atividade integrativa e complementar. A figura do magistrado supervisor serve para garantir o mínimo existencial dentro da relação trabalhista que se apresenta não por meio de atividade punitiva ou de coerção, mas com o uso de técnicas de mediação e atividade pedagógica reflexiva para que as partes cheguem à composição ou escolham prosseguir com o processo.

Os CEJUSCs-JT tratam-se de importante ferramenta no aumento dos índices de conciliação nos tribunais trabalhistas, trata-se de uma nova realidade, implementada com sucesso inicialmente por via da Resolução CNJ nº 125/2010 e adaptada à realidade trabalhista através da Resolução CSJT nº 174/2016. É algo que veio para ficar e ferramenta indispensável para a pacificação social, aliás continua Carvalho (2019, p. 119):

Conclui-se, portanto, que os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas, no desenvolvimento de sua competência derivada por delegação, atuam de forma complementar e extensiva às unidades judiciárias e promovem atividade integrativa com olhar sistêmico e multidisciplinar para atuarem como filtro do Poder Judiciário na resolução de lides processuais e subjacentes que emergem dos conflitos, auxiliando não só na resolução dos processos, mas, especialmente, na solução dos conflitos e disseminação da cultura da paz.

O Conselho Nacional de Justiça – CNJ em seu relatório “Justiça em

⁶ NCP/2015 - Art. 139. O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe: (...) II – velar pela duração razoável do processo (...).”

⁷ CLT - Art. 765 - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

Números 2020” apurou o excelente desempenho do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás) no ano de 2019, que apresentou o maior índice de conciliação de todo o Poder Judiciário e no percentual de 31%, conforme notícia veiculada no sítio do TRT18 em 24/09/2020, revelando o empenho do TRT goiano na conciliação e mediação de conflitos trabalhistas (CNJ, 2020).

Registre-se, ainda, que os CEJUSCs-JT no âmbito do Poder Judiciário trabalhista podem valer-se de forma subsidiária das disposições contidas no artigo 236, § 3º, do Código de Processo Civil, que admite a prática de atos processuais por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real.

Tratam-se de novos tempos, em que há a admissibilidade legal dos atos processuais praticados por meio eletrônico em audiências por videoconferências e também diretamente em plataformas digitais, no caso específico da Justiça do Trabalho o Processo Judicial Eletrônico (PJE).

A Lei nº 11.419/2006 dispôs sobre a informatização do processo judicial, objeto de regulamentação pela Resolução CNJ nº 185, de 18 de dezembro de 2013, que instituiu o Processo Judicial Eletrônico - PJe. E o PJe vem sendo adotado nos diversos ramos judiciais, mas com as devidas adaptações e necessidades.

O NCPC de 2015 contemplou a prática de atos processuais tanto diretamente por meio eletrônico, como em audiências por videoconferência de forma ampliada. O seu artigo 193 do NCPC (2015, *online*) prevê que “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”; e segundo o art. 236, §3º: “Admite-se prática de atos processuais por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real” (NCPC, 2015, *online*). Por sua vez, o art 334, § 7º, estabelece: “A audiência de conciliação ou de mediação pode realizar-se por meio eletrônico, nos termos da lei” (NCPC, 2015, *online*); e o art. 385, §3º, e 453, §1º, do CPC contempla a admissibilidade tanto do depoimento pessoal como da oitiva de testemunha “por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real” (NCPC, 2015, *online*), inclusive acareação (art. 462, §2º); ainda, o art. 937, §4º, permite que o advogado promova sua “sustentação oral por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e

imagens em tempo real” (NCPC, 2015, *online*).

A prática de atos processuais por meio digital ou eletrônico está consolidando-se, tanto que o plenário do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou recentemente resolução administrativa (ainda sem número)⁸ para que as varas de todos os tribunais possam atuar de modo 100% digital. Neste sentido, notícia veiculada pela Agência CNJ de Notícias em 06/10/2020 (CNJ, 2020, *online*):

Plenário aprova proposta para varas atuarem de modo 100% digital
6 de outubro de 2020

Notícias CNJ / Agência CNJ de Notícias

Por unanimidade, o Plenário do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou o ato normativo que autoriza os tribunais a implementarem o “Juízo 100% Digital” para executar atos processuais exclusivamente por meio eletrônico e remoto. [...]

A escolha pelo “Juízo 100% Digital” é facultativa e será exercida pela parte demandante no momento da distribuição da ação, podendo a parte demandada opor-se a essa opção até o momento da contestação. “A Justiça 100% digital é optativa, mas acompanha a agilidade do mundo contemporâneo e traz benefícios para os advogados e para todos nós que visamos a duração razoável dos processos, que é um direito fundamental consagrado pela Emenda 45”, explicou o ministro. [...]

Pela proposta, o “Juízo 100% Digital” deverá prestar atendimento remoto durante o horário de expediente forense por meio de telefone, e-mail, videochamadas, aplicativos digitais ou outros meios de comunicação. Além disso, os tribunais que adotarem o modelo deverão ainda fornecer a infraestrutura necessária ao funcionamento das unidades jurisdicionais. [...]

Embora na atualidade estejam proibidas audiências presenciais, sendo pública e notória a pandemia (Covid - 19), não há obstáculo à solução de litígios por intermédio de advogados ou diretamente pelas partes, seja por mediação ou conciliação judiciais pelos meios de comunicação remota hoje disponíveis, bastando que as partes as solicitem, inclusive mediante videoconferência (modalidade síncrona → em tempo real) ou WhatsApp (modalidade assíncrona → não em tempo real) ou outros meios eletrônicos disponíveis.

Os CEJUSCs-JT no âmbito da Justiça do Trabalho goiana estão atualmente a funcionar, com enfoque na Portaria TRT 18ª GP/SCR nº 797/2020 compilada após alterações promovidas pelas Portarias TRT 18ª GP/SCR nº 802/2020 e 810/2020 (republicada em razão de erro material).

Em atendimento às Resoluções CNJ nº 125/2010 e CSJT nº 174/2016 foi criado no sítio do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região o “Portal da

⁸ Conselho Nacional de Justiça. Ato normativo 0008090-26.2020.2.00.0000. Proposta - Resolução - Disponibilização - Salas - Depoimentos em audiências -Videoconferência - Período - Pandemia - Coronavírus - Covid-19.

Conciliação” com duas abas de acesso. A primeira aba de acesso do Portal da Conciliação do TRT18 é para “Conciliação em Conflitos Individuais”. A segunda aba de acesso existente no Portal da Conciliação do TRT18 é para “Conciliação em Conflitos Coletivos”. Basta fazer o acesso para que sejam tomadas as devidas providências, notadamente o agendamento de audiência de tentativa de conciliação.

A Constituição Federal garante o direito fundamental de acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, CF) e os CEJUSCs-JT, em formatação telepresencial através de audiências virtuais, é alternativa que garante o efetivo acesso ao judiciário e o exercício da cidadania.

O CEJUSC-JT de Goiânia ocupa-se predominante da realização de audiências iniciais para todas as 18 (dezoito) Varas do Trabalho da capital goiana e atende aos seguintes municípios: Abadia de Goiás, Aragoiânia, Bonfinópolis, Goiânia (sede da jurisdição), Goianira, Guaporé, Santa Bárbara de Goiás, Santo Antônio de Goiás, Trindade e Varjão. Também se ocupa de audiências de tentativa de conciliação de outras Varas do Trabalho do TRT18, em qualquer fase processual (conhecimento ou execução), caso haja solicitação do juiz de Vara do Trabalho não integrante da jurisdição acima ou por iniciativa do próprio CEJUSC-JT Goiânia.

O CEJUSC-JT de Goiânia é integrado por 19 (dezenove) salas de audiências. Contém, ainda, 2 (duas) salas para magistrados e 1 (uma) sala de apoio administrativo. Referido CEJUSC-JT, assim como os inúmeros espalhados por todo o território nacional, tem a finalidade de oferecer um ambiente neutro, no qual as partes interessadas na solução de um determinado conflito terão a oportunidade de dialogar, negociar e atingir um acordo satisfatório, com o auxílio de um conciliador e/ou um mediador, que se tratam de terceiros imparciais e devidamente capacitados em métodos consensuais de solução de conflitos e sempre sob a supervisão de um magistrado do trabalho.

No que se refere à estrutura de pessoal, o CEJUSC-JT de Goiânia tem um quadro previsto para 24 (vinte e quatro) servidores públicos e 04 (estagiários). Os servidores públicos do CEJUSC-JT de Goiânia são do quadro do TRT18 e somente um é requisitado de outro órgão público. Dos 24 (vinte e quatro) servidores há uma secretária-executiva, 20 (vinte) conciliadores/mediadores, 1 (um) assistente administrativo e há atualmente uma vaga não preenchida de servidor público (claro de lotação).

O horário de funcionamento do CEJUSC-JT de Goiânia é das 8h às 16h, de segunda a sexta-feira, sempre com a supervisão de um magistrado, funcionando atualmente somente de forma telepresencial. Há ainda um magistrado coordenador e um vice-coordenador para substituí-lo em impedimentos e afastamento legais.

O CEJUSC-JT de Goiânia obteve percentual de conciliação compatível com os 31% obtidos pelo TRT18 no ano de 2019, conforme dados obtidos em ata de correição do referido órgão, “chegando a 38,90%, embora o período de apuração seja de julho/2018 a junho/2019” (TRT18, 2019, p. 26). O CEJUSC-JT Goiânia pautou 23.134 processos durante o período e ocorreram acordos em 8.999 processos, totalizando o valor total de R\$62.624.099,95. O índice médio de acordos realizados pelas 18 Varas do Trabalho de Goiânia, no período correccionado, chegou “a 45,22%, considerando as regras de cálculo da Meta 3 do CNJ⁹, aqui incluídos a contribuição dos acordos homologados no CEJUSC-JT de Goiânia” (TRT18, 2019, p. 26).



Figura 01: Área de Espera
Fonte: CEJUSC-JT Goiânia

⁹ A finalidade da Meta 3 é estimular a conciliação e vem sendo aprovada pela Justiça Estadual, Justiça Federal e Justiça do Trabalho ao longo dos anos, sempre com a coordenação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).



Figura 02: Sala de conciliação e mediação.
Fonte: CEJUSC-JT Goiânia

E na última correição realizada em 2020, conforme dados obtidos em ata de correição do referido órgão (TRT18, 2020), houve redução para o percentual de 37,80%, período de apuração seja de julho/2019 a maio/2020. O CEJUSC-JT Goiânia (Figura 01 e Figura 02) pautou 17.922 processos durante o período e ocorreram acordos em 5.774 processos, totalizando o valor total de R\$48.311.381,11 (CEJUSC, 2020).

Todavia, o índice médio de acordos realizados pelas 18 Varas do Trabalho de Goiânia, “no período correccionado de julho/2019 a maio/2020, chegou a 52%, considerando as regras de cálculo da Meta 3 do CNJ, aqui incluída a contribuição dos acordos homologados no CEJUSC-JT de Goiânia” (TRT18, 2020, p. 21).

Com efeito, os CEJUSCs-JT atendem o princípio constitucional da razoável duração do processo previsto na CRFB/1988, art. 5º - “LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação” (TRT18, 2020, p. 21), promovendo, ainda, redução dos custos do processo (princípio da economia processual) e fortalecendo o propósito de efetividade do processo e gerando verdadeira ruptura com o exacerbado formalismo processual ainda existente no

âmbito da Justiça brasileira.

O presente artigo já estava em conclusão quando o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região - Goiás veiculou em 29/10/2020 noticiou em sua página institucional a respeito das publicações de PORTARIA TRT 18ª SGP Nº 1526/2020 e de guia de procedimentos a serem seguidos, que instituem o Protocolo de Retomada dos Serviços Presenciais no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região para promover, de forma segura, a retomada gradual de atividades presenciais nas instalações do órgão em sua página institucional a respeito de retorno gradual em atividades nas suas dependências físicas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O espírito da conciliação como viável e importante alternativa de composição de conflitos está firmemente enfatizada na legislação trabalhista e também serviu de inspiração para as normas processuais que vieram posteriormente, até porque a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) veio ao ordenamento jurídico brasileiro em 1943.

Foi longo o caminho até a criação dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs-JT) no âmbito da Justiça do Trabalho. E não há como entender como surgiram e o que são sem nos atermos ao estudo da conciliação sob a ótica da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da estrutura organizacional atual da Justiça do Trabalho, notadamente à luz da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, sem prejuízo de conhecer algumas experiências voltadas para a mediação e conciliação, tais como as Comissões de Conciliação Prévia e os Núcleos Intersindicais de Conciliação.

Não há como atingir índices ótimos de conciliação sem estudar e priorizar a justiça conciliativa, estimulando a compreensão e a importância da utilização da conciliação e mediação judiciais como agentes facilitadores da pacificação de conflitos, não sendo objeto do presente artigo científico a arbitragem, até porque não utilizada nos CEJUSCs-JT trabalhistas.

A mudança de mentalidade para o atingimento de pacificação social deve

ser iniciada dentro dos órgãos integrantes do Poder Judiciário, inclusive com capacitação de magistrados e servidores para atividades de mediação e conciliação, inclusive quanto a aspectos éticos e de adoção de técnicas interdisciplinares para a aproximação das partes em conflito.

A conciliação e a mediação são formas de resolução de conflitos. Em ambas formas há a atuação de um terceiro, neutro e imparcial, que facilita a comunicação entre as pessoas envolvidas no litígio, aproximando-as, empoderando-as e orientando-as na construção de um acordo, sendo os terceiros denominados conciliador e mediador, respectivamente. A sutileza da diferença entre os dois auxiliares da justiça está no fato de que o conciliador atua direta e pontualmente, fazendo orientação pessoal e direta na busca de acordo para as partes envolvidas, com criação ou proposta de opções para composição do litígio. Já o mediador funciona como um facilitador, deixando que as partes encontrem por si só uma composição que as satisfaçam, sem a criação ou proposta de opções para a composição do litígio.

Ao longo do artigo científico ficaram demonstrados não só aspectos legais, mas também as repercussões sociais do trabalho que os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSCs-JT realizam no âmbito da justiça trabalhista e a importante missão dos mesmos na promoção da paz social por meio da composição amigável dos conflitos trabalhistas.

O princípio da conciliação, no seu sentido contemporâneo, pressupõe o investimento de recursos e conhecimentos técnicos e estratégicos para a solução de conflitos de forma consensual, sendo importante a padronização e sistematização de condutas, como forma de contribuir para a busca de eficiência na prestação jurisdicional.

O estudo de caso relativo ao CEJUSCs-JT de Goiânia-GO revela a manutenção de índices ótimos de conciliação, sendo indicador da representatividade de tais órgãos na construção de cultura conciliativa e pacificação social de conflitos trabalhistas.

Certamente haverá um provável aumento dos conflitos trabalhistas como efeito direto da diminuição dos postos de trabalho em face da pandemia da Covid – 19, não se sabendo ao certo o número de ações não propostas e represadas em

face do temor de contágio com o vírus, que vem ceifando a vida de milhares de brasileiros desde o início do ano de 2020. E os CEJUSCs-JT como uma das ferramentas mais importantes à disposição. Aliás, de acordo com o princípio da instrumentalidade, o processo não é um fim em si mesmo, visando a solução de conflitos e proporcionando segurança jurídica aos jurisdicionados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n.º 5.452**, de 1.º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em: 22 abr. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em: 26 set. 2020.

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/l11419.htm . Acesso em: 26 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm . Acesso em: 22 abr. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Conciliação e mediação**. Índice. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/conciliacao-e-mediacao/> . Acesso em: 09 out. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2020**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmeros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf> . Acesso em: 26 set. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 125**, de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Texto consolidado a partir das Emendas nº 01/2013 e pela Emenda nº 02/2016 e das Resoluções nº 290/2019 e nº 326/2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado160204202007225f1862fcc81a3.pdf> . Acesso em: 26 set. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 185**, de 18 de dezembro de 2013. Texto compilado a partir da redação dada pelas Resoluções nº 242/2016, nº 245/2016, nº 281/2019, nº 320/2020 e 335/2020. Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico -PJe como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais e estabelece os parâmetros para sua implementação e funcionamento. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado180953202010085f7f55f183e07.pdf> . Acesso em: 26 set. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Movimento pela conciliação**. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/conciliacao-e-mediacao/movimento-pela-conciliacao/> . Acesso em 02. out. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Plenário aprova proposta para varas atuarem de modo 100% digital. **Agência CNJ de Notícias**, Brasília, 06 out. 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/plenario-aprova-proposta-para-varas-atuarem-de-modo-100-digital/> . Acesso em: 09 out. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Ato normativo 0008090-26.2020.2.00.0000**. Proposta - Resolução - Disponibilização - Salas - Depoimentos em audiências - Videoconferência - Período - Pandemia - Coronavírus - Covid-19. Disponível em: <http://s.oab.org.br/arquivos/2020/10/9a049aa4-60b1-4262-9045-07d401fa1d45.pdf> . Acesso em: 09 out. 2020.

BRASIL. 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 do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências.. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em: 02 out. 2020.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução nº 252**, de 22 de novembro de 2019. Altera a Resolução n. 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas

de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/165536> . Acesso em: 02 out. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista - NINTER**: manual básico. Brasília: MTE, 2000.

BRASIL. Senado Federal. **Código de processo civil e normas correlatas**. 9. ed. Brasília : Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Ata da correção ordinária realizada no Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho da 18ª região Cejusc-JT 18 – Goiânia pela modalidade telepresencial ano 2019**, de 14 de agosto de 2019. Disponível em:
<http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2019/09/ata-de-correicao-cejusc-goiania.pdf> . Acesso em: 27 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Ata da correção ordinária realizada no Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho da 18ª região Cejusc-JT 18 – Goiânia pela modalidade telepresencial ano 2020**, de 09 de julho de 2020. Disponível em:
<http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2020/07/Ata-de-Correicao-C3%A7%C3%A3o-CEJUSC-Goi%C3%A2nia.pdf> . Acesso em: 27 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Portaria TRT 18ª GP/SCR nº 797/2020**, compilado após alterações promovidas pelas Portarias TRT 18ª GP/SCR nº 802/2020 e 810/2020, e republicado em razão de erro material, conforme despacho de fl. 184 (doc. 097) do PA nº 4603/2020. Regulamenta a realização de audiências por videoconferência no âmbito do 1º grau de jurisdição da 18ª Região da Justiça do Trabalho enquanto perdurar o regime excepcional de trabalho imposto pelo contexto de enfrentamento da pandemia da covid-19 e dá outras providências. Disponível em:
<https://sistemas3.trt18.jus.br/sisdoc/pages/atoNormativo/AtoNormativoList.seam;jsessionid=311559E32E0157637D8BB8470670F64C.sisdoc-jb-32> . Acesso em: 02 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Resolução Administrativa nº 29/2017**, de 18 de abril de 2017. Texto compilado com as alterações introduzidas pela Resolução Administrativa TRT18ª nº 23/2020, de 20 de março de 2020. Regulamenta o funcionamento do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - NUPEMEC e do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Disponível em:
<https://sistemas3.trt18.jus.br/sisdoc/pages/atoNormativo/AtoNormativoList.seam;jsessionid=311559E32E0157637D8BB8470670F64C.sisdoc-jb-32> . Acesso em: 02 out.

2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Portaria TRT 18ª SGP Nº 1526/2020**, de 28 de outubro de 2020. Institui o Protocolo de Retomada dos Serviços Presenciais no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região para promover, de forma segura, a retomada gradual de atividades presenciais nas instalações do órgão.. Disponível em: <http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2020/10/Portaria-Instituicao-Protocolo.pdf> . Acesso em: 30 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Protocolo de Retomada dos Serviços Presenciais - TRT 18ª**, de 28 de outubro de 2020. Disponível em: <http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2020/10/Protocolo-de-Retomada-dos-Servicos-Presenciais.pdf> . Acesso em: 30 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Secretaria de Comunicação Social. **Cejusc oferece treinamentos para audiências telepresenciais nesta terça-feira** (19), Goiânia, 18 mai. 2020. Disponível em: <http://www.trt18.jus.br/portal/cejusc-oferece-treinamento-para-audiencias-telepresenciais-amanha-19/> . Acesso em: 26 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Secretaria de Comunicação Social. **TRT de Goiás foi o regional trabalhista com o menor tempo entre o ajuizamento da ação e a sentença**, revela Relatório Justiça em Números, Goiânia, 24 set. 2020. Disponível em: <http://www.trt18.jus.br/portal/justica-em-numeros/> . Acesso em: 26 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Portal da Conciliação**. Disponível em: <http://www.trt18.jus.br/portal/servicos/portal-da-conciliacao/> . Acesso em: 23 out. 2020.

CARVALHO, Roberta de Melo. CEJUSC/JT: uma nova realidade, um novo caminho: análise dos avanços e perspectivas da política pública de conciliação em âmbito trabalhista. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, Brasília, v. 23, n. 2, p. , 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/169342/2019_carvalho_roberta_cejuscjt_realidade.pdf?sequence=1&isAllowed=y . Acesso em 22 abr. 2020.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 31. ed. rev. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2016.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998.

DONIZETTI, Elpídio. **Curso didático de direito processual civil**. 20. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017.

GIGLIO, Wagner Drola; CORRÊA, Cláudia Giglio Veltri. **Direito processual do trabalho**: 15. ed. rev. e atual., conforme a EC. n. 45/2004. São Paulo: Saraiva, 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 42. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

OLIVEIRA, Thifani Ribeiro Vasconcelos de. Mediação no processo do trabalho: influência do novo código de processo civil. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 61, n. 92, p. 171-186, jul./dez. 2015. Disponível em: http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27290/Revista_92_TRT_3_Regiao-171-186.pdf?sequence=. Acesso em: 13 nov. 2020.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Comissão de mediação e arbitragem da OAB/MG. **Cartilha de Mediação**. Belo Horizonte: OAB/MG, 2009. Disponível em: <http://www.precisao.eng.br/jornal/Mediacao.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2020.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; MELLO, Ana Flávia Chaves Vaz de; AMARAL, Tayná Pereira. A conciliação como concretização do acesso à justiça. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 53, n. 83, p. 41-55, jan./jun. 2011. Disponível em: juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74581/2011_orsini_adriana_conciliacao_concretizacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y https://. Acesso em: 22 abr. 2020.

PIMENTA, José Roberto Freire. A conciliação judicial na justiça do trabalho após a Emenda Constitucional n. 24/99: aspectos de direito comparado e o novo papel do juiz do trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 32, p. 29-50, jul/dez. 2000. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_62/Jose_Pimenta.pdf. Acesso em: 22 abr. 2020.

SANTOS, Ricardo Soares Stersi dos; MAILLART, Adriana Silva. A “cultura da sentença” em 2016/2017 e a sua reprodução pelas escolas de direito no sul do

Brasil. **Rev. Fac. Direito UFMG**, Belo Horizonte, n. 73, pp. 671-699, jul./dez. 2018.
Disponível em: file:///C:/Download/1962-3725-1-SM.pdf. Acesso em 13 nov. 2020.

SEBRAE. **Políticas Públicas: conceitos e práticas / supervisão** por Brenner Lopes e Jefferson Ney Amaral; coordenação de Ricardo Wahrendorff Caldas – Belo Horizonte: Sebrae/MG, 2008.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil - Teoria Geral do direito processual civil, processo de conhecimento e procedimento comum**. 57. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016, v. 1.