



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO E DESENVOLVIMENTO
NA AMAZÔNIA

JOÃO PAULO DE SOUZA JUNIOR

**ÓRGÃOS ESPECIALIZADOS EM MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO COMO MEIO
DE TRATAMENTO ADEQUADO DE CONFLITOS TRABALHISTAS:** uma análise da
atuação do CEJUSC do TRT 8

BELÉM – PA

2024

JOÃO PAULO DE SOUZA JUNIOR

**ÓRGÃOS ESPECIALIZADOS EM MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO COMO MEIO
DE TRATAMENTO ADEQUADO DE CONFLITOS TRABALHISTAS: uma análise da
atuação do CEJUSC do TRT 8**

Relatório Final de Pesquisa e artigo científico apresentados ao Programa de Pós-Graduação em Direito e Desenvolvimento da Amazônia da Universidade Federal do Pará (PPGDDA/ UFPA), como requisito parcial para a obtenção do título de mestre. Linha de Pesquisa 1: Desenvolvimento e Políticas Públicas. Orientadora: Profª. Dra. Valena Jacob Chaves.

BELÉM – PA

2024

JOÃO PAULO DE SOUZA JUNIOR

**ÓRGÃOS ESPECIALIZADOS EM MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO COMO MEIO
DE TRATAMENTO ADEQUADO DE CONFLITOS TRABALHISTAS: Uma análise da
atuação do CEJUSC do TRT 8**

Relatório Final de Pesquisa e artigo científico apresentados ao Programa de Pós-Graduação em Direito e Desenvolvimento da Amazônia da Universidade Federal do Pará (PPGDDA/ UFPA), como requisito parcial para a obtenção do título de mestre. Linha de Pesquisa 1: Desenvolvimento e Políticas Públicas. Orientadora: Profa. Dra. Valena Jacob Chaves.

Data da Aprovação: ___/___/___.

Banca de Qualificação:

Profa. Dra. Valena Jacob Chaves
Universidade Federal do Pará

Profa. Dr. Alex Lobato Potiguar
Universidade Federal do Pará

Prof. Dr Flávio Luiz Costa
Universidade Federal de Alagoas

BELÉM/PARÁ

2024

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, cuja força e orientação foram fundamentais em cada etapa desta jornada. Sua presença constante me deu coragem e perseverança para enfrentar os desafios e continuar em frente.

À minha esposa Láine, meu amor e minha companheira, agradeço por todo o apoio incondicional, paciência e compreensão. Sua dedicação e incentivo foram essenciais para que eu pudesse me dedicar a este trabalho. À minha filha Isabel, cuja alegria e energia renovaram minhas forças diariamente, agradeço por me lembrar sempre do que realmente importa.

Aos meus pais, que sempre acreditaram em mim e me ofereceram um exemplo de dedicação e esforço. Seus ensinamentos e suporte foram fundamentais para minha formação pessoal e profissional. E, aqui, estendo a todos os demais familiares.

À minha orientadora, Profa. Valena, expresso minha gratidão pela orientação sábia e pela paciência durante todo o processo. Sua expertise e conselhos foram essenciais para o desenvolvimento deste trabalho, proporcionando um aprendizado valioso que levarei para minha carreira.

Ao Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, agradeço por sempre me proporcionar alegrias e estrutura para o desenvolvimento da pesquisa.

À Escola Judicial (EJUD 8), agradeço pela oportunidade de unir trabalho e academia, sempre objetivando a qualificação e aperfeiçoamento dos seus alunos.

Este período de estudo e dedicação foi uma fase de intenso aprendizado e crescimento. Cada desafio superado e cada conhecimento adquirido contribuíram significativamente para o meu desenvolvimento profissional. Sou grato por todas as experiências vividas, que me tornaram um profissional mais capacitado e preparado para os desafios futuros.

Muito obrigado a todos que, de alguma forma, fizeram parte desta trajetória.

RESUMO

Nem sempre o Poder Judiciário consegue cumprir seu papel social com a prolação de uma sentença. Frequentemente, o conflito jurídico é encerrado, mas a lide sociológica ou metajurídica permanece, mesmo após a decisão judicial. Nos conflitos trabalhistas, tal situação não é diferente. Assim, o sistema de Justiça do Brasil passou a experimentar um início de reformulação com a implantação da política pública judiciária de tratamento adequado de disputas através da publicação da resolução nº 125/2010 do CNJ. No mesmo sentido, em 2016, o CSJT implementou a referida política judiciária no âmbito trabalhista com a publicação da resolução nº 174. No âmbito local, o TRT8 instituiu a política judiciária de tratamento das disputas de interesses trabalhistas através da Resolução nº 26/2017, com ulterior revogação pela Resolução nº 66/2021. O presente objeto da pesquisa se valeu da necessidade de abordar sobre métodos não adversariais de solução de conflitos no campo do direito individual do trabalho, revisitando o papel do CEJUSC do TRT8, notadamente no campo da efetividade, ou seja, do adimplemento dos acordos entabulados no âmbito do referido órgão. O problema de pesquisa se baseou na seguinte indagação: em que medida os acordos firmados no CEJUSC do TRT8 reduziram a fase executiva nas demandas que lhe foram distribuídas no período 2021-2022 em Belém? O objetivo geral foi analisar a efetividade das conciliações firmadas junto ao CEJUSC do TRT8, relacionando-a com a importância da atuação de órgãos especializados no tratamento adequado de disputas, por meio da observação da taxa de cumprimento voluntário dos acordos pelas partes do período de 2021-2022 em comparação com as sentenças de mérito proferidas no mesmo período. A pesquisa teve como objetivo acadêmico a produção de um artigo científico e objetivo interventivo elaborar uma minuta de nota técnica contendo o relatório diagnóstico do estudo. Para tanto, foi utilizado o método de procedimento hipotético indutivo de caráter quantitativo e qualitativo, por meio de pesquisa bibliográfica, jurisprudencial e documental. Como conclusão, pode-se afirmar que a mediação e a conciliação na Justiça do Trabalho são ferramentas indispensáveis para a promoção da justiça e inclusão social, de modo que a atuação do CEJUSC TRT8 tem se mostrado eficaz, reduzindo a fase de execução dos processos.

Palavras-chave: Efetividade. Conflitos trabalhistas. Tratamento adequado de disputas. CEJUSC do TRT8.

ABSTRACT

The judiciary doesn't always manage to fulfill its social role by delivering a judgment. The legal conflict is often closed, but the sociological or meta-legal dispute remains, even after the court decision. In labor conflicts, this situation is no different. Thus, the Brazilian justice system began to experience a reformulation when it implemented a public policy to solve judicial issues giving adequate treatment through the publication of CNJ resolution 125/2010. Similarly, in 2016, the CJST implemented this judicial policy in the labor sphere with the publication of resolution n°. 174. At the local level, the TRT8 instituted the judicial policy for handling labor disputes through resolution n°. 26/2017, which was later revoked by resolution n°. 66/2021. The present research object was based on the need to address non-adversarial methods of conflict resolution in the field of individual labor law, revisiting the role of the TRT8's CEJUSC, notably in the field of effectiveness, i.e. compliance with the agreements entered into within the scope of this body. The object of this research was the need to address non-adversarial methods of conflict resolution in the field of individual labor law, revisiting the role of the TRT8's CEJUSC, especially in the field of effectiveness, i.e., compliance with the agreements entered into within the scope of this body. The research problem was based on the following question: to what extent did the agreements signed at the TRT8's CEJUSC reduce the enforcement phase in the claims distributed to it in the 2021-2022 period in Belém? The general objective was to analyze the effectiveness of the conciliations signed at the TRT8's CEJUSC, relating it to the importance of the work of specialized bodies in the proper handling of disputes, by observing the rate of voluntary compliance with the agreements by the parties in the 2021-2022 period in comparison with the merit sentences handed down in the same period. The research had the academic objective of producing a scientific article and the interventional objective of preparing a draft technical note containing the study's diagnostic report. To this end, the method of hypothetical inductive procedure of a quantitative and qualitative nature was used, through bibliographical, jurisprudential, and documentary research.

Keywords: Effectiveness. Labor disputes. Appropriate handling of disputes. TRT8's Cejusc

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 - Total de acordos da 3ª Vara no CEJUSC em 2021.....	63
Gráfico 2 - Total de acordos da 4ª Vara no CEJUSC em 2021.....	64
Gráfico 3 - Total de acordos da 3ª Vara no CEJUSC em 2022.....	65
Gráfico 4 - Total de acordos da 4ª Vara no CEJUSC em 2022.....	66
Gráfico 5 - Total de participantes do questionário	68
Gráfico 6 - Acesso ao link para sala de audiência virtual.....	69
Gráfico 7 - Conexão de internet durante a sessão.....	70
Gráfico 8 - Validação das audiências virtuais de conciliação.....	70
Gráfico 9 - Aceitação das audiências virtuais de conciliação após o retorno das atividades..	71
Gráfico 10 - Atendimento do CEJUSC.....	72
Gráfico 11 - Processos da 3ª Vara do Trabalho que estavam sem andamento em 2021.....	73
Gráfico 12 - Processos da 3ª Vara do Trabalho que estavam sem andamento em 2022.....	74
Gráfico 13 - Processos da 4ª Vara do Trabalho que estavam sem andamento em 2021.....	75
Gráfico 14 - Processos da 4ª Vara do Trabalho que estavam sem andamento em 2022.....	76
Gráfico 15 - Total de sentenças de mérito em Rito Sumaríssimo da 3ª Vara em 2021.....	77
Gráfico 16 - Total de sentenças de mérito em Rito Sumaríssimo da 4ª Vara em 2021.....	78
Gráfico 17 - Total de sentenças de mérito em Rito Sumaríssimo da 3ª Vara em 2022.....	79
Gráfico 18 - Total de sentenças de mérito em Rito Sumaríssimo da 4ª Vara em 2022.....	81

LISTA DE TABELAS E QUADROS

TABELAS

Tabela 1 – Total de sentenças de mérito procedentes e parcialmente procedentes.....	13
Tabela 2 - Acordos homologados e índice de conciliação.....	13
Tabela 3 - Taxa de Congestionamento.....	13

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
1.1 TEMA E RELEVÂNCIA DA PESQUISA	10
1.2 PROBLEMA DE PESQUISA	16
1.3 OBJETIVOS	17
1.3.1 Objetivo Geral.....	17
1.3.2 Objetivos Específicos	17
1.4 PERTINÊNCIA DA PESQUISA E REFERENCIAL TEÓRICO E NORMATIVO	18
1.5 ANÁLISE DE ARTICULAÇÃO COM A PRÁTICA PROFISSIONAL	20
1.6 METODOLOGIA	21
1.6.1 Proposta de Metodologia da Pesquisa	21
1.6.2 Proposta de Metodologia da Intervenção	23
2. O CONFLITO E SUA GESTÃO. O ACESSO À JUSTIÇA E SUA REPERCUSSÃO NO DESENVOLVIMENTO E INCLUSÃO SOCIAL.....	26
2.1 O CONFLITO E O DIREITO	26
2.2 UM BREVE ESCORÇO HISTÓRICO DO CONFLITO TRABALHISTA E DO DIREITO DO TRABALHADOR	28
2.3 FORMAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS.....	30
2.4 TRATAMENTO ADEQUADO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS	34
2.5 CONCEPÇÃO MODERNA DE ACESSO À JUSTIÇA	37
2.6 DESENVOLVIMENTO E INCLUSÃO SOCIAL.....	39
3 UM DIAGNÓSTICO DO CEJUSC DA JUSTIÇA DO TRABALHO DE 1º GRAU BELÉM	43
3.1 DADOS DA UNIDADE	43
3.2 O ACORDO DE COOPERAÇÃO COM O CEJUSC TRT8 E O CEJUSC ITINERANTE VIRTUAL. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS E MEDIDAS REALIZADAS DE INCENTIVO À MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO	45
3.3 MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO NO ÂMBITO DO CEJUSC DO TRT8	48
3.4 A RELAÇÃO ENTRE A RESOLUÇÃO ADEQUADA DE DISPUTAS E OS DIREITOS PROCESSUAL E INDIVIDUAL DO TRABALHO	50
3.5 MODELOS DE NEGOCIAÇÃO, MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO	53
3.6 PRINCIPAIS TÉCNICAS DO MODELO COOPERATIVO UTILIZADAS NO CEJUSC TRT8	54

3.6.1 Inversão de papéis	54
3.6.2 Recontextualização e enfoque prospectivo	55
3.6.3 Normalização.....	56
3.6.4 Teste de Realidade	56
3.6.5 Rapport.....	57
3.6.6 Escuta Ativa	58
3.6.7 Paráfrase/Resumo	58
3.6.8 Formulação de perguntas abertas	59
3.6.9 Afago, validação de sentimentos e empoderamento.....	60
4 A EFETIVIDADE DA ATUAÇÃO DO CEJUSC 1º GRAU BELÉM DO TRT8	62
4.1 LEVANTAMENTO DOS ACORDOS REALIZADOS NO CEJUSC DA 3ª E 4ª VARAS DO TRABALHO DE BELÉM NOS ANOS DE 2021 E 2022	62
4.2 DA ANÁLISE DA PESQUISA DE SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS QUANTO AO SERVIÇO PRESTADO PELO CEJUSC TRT8.....	67
4.3 LEVANTAMENTO DOS PROCESSOS SENTENCIADOS DA 3ª E 4ª VARAS DO TRABALHO DE BELÉM NOS ANOS DE 2021 E 2022.....	73
5 CONCLUSÃO.....	82
REFERÊNCIAS.....	86
APÊNDICES	93

RELATÓRIO FINAL DA PESQUISA

1. INTRODUÇÃO

1.1 TEMA E RELEVÂNCIA DA PESQUISA

O ser humano não foi criado para viver isoladamente. Pelo contrário, o filósofo Aristóteles (1973) já dizia que o homem é um ser político por natureza. Diante disso, é natural que, a partir da convivência com outras pessoas que possuem personalidades, crenças, (pre)conceitos, visões, objetivos, pensamentos e ideias diferentes, surjam conflitos, que fazem parte do cotidiano dos relacionamentos interpessoais (Schnitman, 1999).

No campo das relações de trabalho, isso não é diferente. Por vezes, após o término da relação empregatícia ou até mesmo durante a prestação de serviços, a lide se instaura entre empregado e empregador. Importante ponderar acerca das peculiaridades dos conflitos, objeto dessas relações laborais, marcadas por acentuada dessimetria de forças, a desfavor do trabalhador (Gaspar, 2016).

Tal situação é extremamente acentuada em casos de empresas de pequeno porte ou até mesmo nas relações de trabalho doméstico, na qual o grau de contato e convívio entre as partes contribui para corroborar as eventuais diferenças de personalidades, ocasionando o conflito que, não raras as vezes, desemboca no judiciário (Gordon, 1989). As mudanças socioeconômicas ocorridas nos últimos anos na sociedade globalizada vêm produzindo transformações no mundo do trabalho, e seus reflexos tendem a configurar uma nova dinâmica nas relações de emprego (Antunes, 1999). Registra-se, ainda, o fenômeno da polarização contemporânea, que só serviu para a acirrar as diferenças naturais que existem entre as pessoas.

A lide é de certa forma saudável, mormente em uma sociedade democrática, caracterizando-se como um fenômeno fático em razão da pluralidade de percepções. Ressalta-se que o conflito é um encontro social, com capacidade de produzir resultados, e em razão disso, é reconhecido como algo socialmente construtivo (Simmel, 1983). O que se precisa é encontrar meios que ajudem a contornar os naturais conflitos que sempre irão surgir.

Nos primórdios dos tempos, a autotutela imperava, época em que a força do mais astuto era usada como mecanismos para pôr fim ao eventual conflito. O próprio indivíduo buscava afirmar unilateralmente seu interesse, impondo-se à parte adversa e à própria comunidade que o cerca (Delgado, 2002). Com a evolução da sociedade, o Direito foi criado para regular as

relações entre os indivíduos. Com isso, a autotutela deixou de ser a regra e passou a ser exceção, tendo o Estado assumido a função primordial de solucionar as lides.

Por outro lado, o desenvolvimento requer que se removam as principais fontes de privação de liberdade: pobreza e tirania, carência de oportunidades econômicas e destituição social sistemática, negligência dos serviços públicos e intolerância ou interferência excessiva de Estados repressivos (Sen, 2000).

O autor chama a atenção para a igualdade de meios, que são aquelas oportunidades básicas ou bens materiais básicos que deverão ser garantidos considerando as expectativas dos menos favorecidos (Sen, 2001). Aqui, a jurisdição está inserida dentro dos serviços públicos que devem ser prestados com primazia pelo Estado. A jurisdição, portanto, é o monopólio estatal do poder-dever de revelar o Direito de acordo com o caso concreto, cabendo ao Judiciário essa importante missão (Dinamarco; Grinover; Cintra, 2006).

O conflito metajurídico é aquele de caráter complexo, que envolve não apenas a pretensão jurídica ou econômica, mas também aspectos psicossociais, lides sociológicas que nem sempre correspondem à descrição jurídica atribuída pelas partes (Fraser, 1997). No entanto, a sentença judicial, ato processual e efeito lógico da Jurisdição, por vezes, não é capaz de solucionar a lide sociológica ou metajurídica que se encontra fora dos termos do processo, mormente em uma sociedade contemporânea onde os conflitos interpessoais são dos mais variados (Leite, 2017).

É como se a lide processual tivesse seu termo, mas as questões metajurídicas das partes envolvidas no conflito ainda estariam efervescentes. Portanto, faz-se interessante uma reformulação do sistema de justiça, a fim de que meios de resoluções de conflitos não adversariais sejam agregados como uma opção válida ao unidirecionamento da jurisdição estatal.

O atual cenário jurídico-processual brasileiro tem sido conduzido a novas modalidades de soluções de conflitos, tratadas como meios apropriados de resoluções de controvérsias, com abandono de fórmulas estritamente positivadas, formando um sistema pluriprocessual (Azevedo, 2013).

O tratamento adequado do conflito não consiste em resolvê-lo ou solucioná-lo no sentido de extinguir ou extirpá-lo do mundo jurídico simplesmente, mas sim tratá-lo para obter dele o seu máximo de positivo para a sociedade (Tartuce, 2015). Esse tratamento, sendo feito por profissionais capacitados e treinados para tanto, tende a produzir efeitos para além dos autos, com a efetiva pacificação social e resolução ou amenização das questões psicossociais que afetam as partes.

No Brasil, a política pública de tratamento adequado de disputas foi formalizada a partir da publicação da Resolução nº 125, de 2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2010). Os

capítulos iniciais da referida resolução informam a instituição da referida política judiciária, tendente a assegurar a todos o direito à solução dos conflitos por meios adequados à sua natureza e peculiaridade.

Na referida normatização, incumbe aos órgãos judiciários, antes da solução adjudicada mediante sentença, oferecer outros mecanismos de soluções de controvérsias, notadamente os chamados meios consensuais, como mediação e conciliação, além de prestar atendimento e orientação ao cidadão. Como política pública administrativa, entende-se a coordenação dos meios à disposição do Estado, harmonizando as atividades estatais e privadas para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados (Bucci, 1997).

No cenário trabalhista, a Resolução nº 174, de 2016, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) foi destinada à Política Judiciária Nacional de tratamento das disputas de interesses trabalhistas. Dentre suas várias implementações, destaca-se a determinação para que cada Tribunal Regional do Trabalho crie um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT, composto por magistrados e servidores ativos, designados com diversas atribuições, como a de “instalar, havendo autorização do respectivo TRT, Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT que realizará as sessões de conciliação e mediação dos Órgãos por este(s) abrangidos”, nos termos do art. 5º, V, da referida resolução (CSJT, 2016, online).

No âmbito do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), a política judiciária de tratamento das disputas de interesses trabalhistas foi implementada através da Resolução nº 26/2017, com ulterior revogação pela Resolução nº 66/2021 do TRT8, a fim de adequação às novas disciplinas trazidas pelas Resoluções nº 288/2021 do CSJT.

O capítulo inicial da resolução regional dispõe que a medida visa a assegurar a todos o direito à solução das disputas por meios adequados à sua natureza, peculiaridades e características socioculturais desta região.

Ainda, não se pode olvidar as alterações trazidas pela Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017) que inseriu os artigos 855-B a 855-E da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), passando a prever um procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Somando-se às disposições previstas no Código de Processo Civil (BRASIL, 2015a) e na Lei 13.140/15 (BRASIL, 2015b), chamada Lei da Mediação, é formado o microsistema legal e arcabouço normativo dos meios adequados de resoluções de conflitos trabalhistas, embora o último normativo condicione a sua aplicação para a solução de conflitos trabalhistas à regulamentação por lei própria, ainda não existente.

A sentença judicial é um meio de resolução dos conflitos, mas nem sempre é o mais adequado para a resolução das disputas, em especial das lides trabalhistas, com grandes

repercussões na ausência do próprio cumprimento espontâneo da determinação judicial. Segundo o Relatório Justiça em Números 2021, do CNJ (2021), o impacto da execução é bastante significativo, mormente nos segmentos da Justiça Estadual, Federal e Trabalhista, correspondendo, respectivamente, a 53,9%, 49,6% e 55,3% do acervo total de cada ramo. Em alguns tribunais, a execução chega a consumir mais de 60% do acervo, como é o caso do TRT8.

Especificamente junto ao TRT8, observa-se alguns dos principais dados gerais extraídos do Relatório oferecido pela Secretaria de Governança e Gestão Estratégica (SEGES) do referido Tribunal, referente aos últimos 04 (quatro) anos, notadamente em relação ao número de sentenças procedentes e parcialmente procedentes, acordos homologados e índice de conciliação:

Tabela 1 – Total de sentenças de mérito procedentes e parcialmente procedentes

ANO	SENTENÇAS PROCEDENTES	SENTENÇAS PARCIALMENTE PROCEDENTES
2019	3.008	10.431
2020	1.864	4.343
2021	2.566	8.892
2022	3.141	10.421

Fonte: SEGES/DIEST (2024)

Tabela 2 - Acordos homologados e índice de conciliação

ANO	ACORDOS HOMOLOGADOS	ÍNDICE DE CONCILIAÇÃO
2019	21.413	51,11%
2020	9.694	45,20%
2021	15.042	45,60%
2022	15.798	43,38%

Fonte: SEGES/DIEST (2024)

Tabela 3 - Taxa de Congestionamento

ANO	TAXA DE CONGESTIONAMENTO LÍQUIDA	
	CONHECIMENTO	EXECUÇÃO, EXCETO FISCAL
2019	21,50%	47,70%
2020	40,50%	52,90%
2021	29,60%	47,30%
2022	23,70%	48,70%

Fonte: SEGES/DIEST (2024)

Dos dados acima, verifica-se a quantidade total de acordos realizados no TRT8 e os índices de conciliação nos anos de 2019, 2020, 2021 e 2022, além da totalidade das sentenças de mérito parcialmente procedentes e totalmente procedentes prolatadas no referido período.

Registre-se a queda considerável da quantidade de sentenças proferidas e de conciliações feitas no ano de 2020, fruto da pandemia da COVID-19, com a suspensão temporária das atividades judiciais presenciais a partir de março daquele ano.

Em todos os referidos anos, a quantidade de acordos superou o número de sentenças de mérito parcialmente e totalmente procedentes prolatadas, o que mostra o escopo conciliatório desta Justiça especializada. É válido ressaltar que nas informações acima não se encontram a quantidade de sentenças julgadas improcedentes e também as sentenças que extinguiram o processo sem resolução de mérito, já que, em regra, não dão ensejo à fase executiva.

Importante analisar, também, a taxa de congestionamento¹ desse período, notadamente na fase de execução. Tal indicador guarda estreita correlação com o adimplemento dos acordos ou das decisões judiciais, já que os casos que avançam para a fase de execução por falta de cumprimento impactam profundamente, pois não se dão vazão processual, havendo significativa falta de efetividade.

Ainda não existem dados estatísticos sobre a comparação entre as execuções oriundas de acordo judicial (decisão consensualmente construída) e aquelas que derivam de uma sentença imposta pelo Estado no âmbito do Egrégio TRT8. Todavia, é possível relacionar que o obstáculo da execução frustrada ou que se arrasta há tempos tem como antecedente primordial as situações desta última hipótese.

Isso guarda um sentido lógico, na medida em que, na conciliação, reclamante e reclamado, conjuntamente, adequam a forma de pagamento do acordo, permitindo que exista deliberação conjunta sobre as condições da avença e seus limites (Barbosa, 2017). Dessa forma, há uma decisão informada sobre a construção do objeto da conciliação, fazendo com que a previsibilidade no cumprimento da decisão conjunta caminhe a favor do seu integral acatamento.

Ademais, o acordo é entabulado levando-se em consideração as realidades socioeconômicas das partes envolvidas, de modo que se tente, ao máximo, favorecer um equilíbrio financeiro entre reclamante e reclamado. Também, via de regra, estipula-se uma cláusula penal em caso de descumprimento, o que também possui um elemento que visa estimular o adimplemento da conciliação (Barbosa, 2017).

Dito isso, o direito de ação (art. 5º, XXXV, CF/88) só é realmente alcançado não apenas com o acesso ao Poder Judiciário, mas com a entrega do bem da vida ao seu legítimo merecedor.

¹ A Taxa de congestionamento mede a efetividade do tribunal em um período, levando-se em conta o total de casos novos que ingressaram, os casos baixados e o estoque pendente ao final do período anterior ao período base.[...] Este indicador é oriundo do **Justiça em Números** e já tem série histórica de apuração nos tribunais. Ele tem analogia direta com uma caixa d'água, que quando dá vazão ao volume que entra e mantém um nível baixo, resulta numa baixa taxa de congestionamento. Ao contrário, quando não dá vazão ao que entra e ainda mantém um estoque alto resulta numa alta taxa de congestionamento (CNJ, online)

Dessa forma, ganha relevo a ideia de efetividade do processo. É uma terminologia usada para dar noção de que o processo deve ser instrumento apto para resolver o litígio (Moreira, 1984).

A efetividade significa, portanto, a realização do Direito, o desempenho concreto de sua função social. É a materialização, no mundo dos fatos, dos preceitos legais e simboliza a aproximação, tão íntima quanto possível, entre o dever-ser normativo e o ser da realidade social (Barroso, 1990).

O princípio da efetividade processual é um dos princípios fundamentais do Direito Processual, que visa a assegurar que o processo seja efetivo e que produza resultados úteis para a solução do conflito. Tal regramento está intimamente relacionado com o acesso à justiça, tido como um direito fundamental previsto na CRFB que determina que o processo deve ser conduzido de forma a possibilitar a resolução do conflito de forma justa, rápida e eficaz.

Além disso, o princípio da efetividade processual também aduz que o processo seja conduzido de forma a evitar a procrastinação, a fim de que se chegue a uma decisão justa e rápida. Nesse sentido, é importante que o juiz conduza o processo de forma a garantir a celeridade e a eficácia da prestação jurisdicional, sem prejuízo do direito de defesa das partes.

O acesso à justiça e a construção de instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis, estão intrinsecamente ligados à promoção de uma sociedade pacífica e inclusiva, visando ao desenvolvimento sustentável. Nesse sentido, inclusive, destaca-se a meta 16.3 da ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável) para o Brasil, a fim de fortalecer o Estado de Direito e garantir acesso à justiça a todos, especialmente aos que se encontram em situações vulneráveis (TRT7, 2022).

Essa tutela precisa ser efetivada em um sistema amplo, que perpassa o método tradicional de solução de controvérsia, a jurisdição estatal. Portanto, os métodos adequados de solução de controvérsias são previstos e incentivados para o alcance efetivo da tutela do ser humano em todas as suas dimensões.

Assim, muito mais do que a mera possibilidade de ajuizamento da ação, faz-se necessário disponibilizar múltiplas formas de solução do conflito, bem como serviços de orientação jurídica e assistência social que permitam o exercício da cidadania. A prestação do serviço de justiça é um fator inerente ao desenvolvimento.

A pesquisa ora proposta se ampara na premência de debater sobre métodos não adversariais de solução de conflitos no campo do direito individual do trabalho, revisitando o papel do CEJUSC-JT do TRT8, mormente no campo da efetividade, ou seja, do adimplemento dos acordos entabulados no âmbito do referido órgão, demonstrando os benefícios da conciliação nesta unidade, quais sejam: oportunidade para as partes exporem seus sentimentos em um am-

biente neutro; compreensão do ponto de vista da outra parte por meio da exposição de sua versão dos fatos, com a facilitação do conciliador; possibilidade de administração do conflito de forma a manter o relacionamento anterior entre as partes; celeridade do processo de conciliação; meio de solução rápido, barato, eficaz e pacífico.

Nesse panorama, a proposição exibida se enquadrou na Linha de Pesquisa Desenvolvimento e Políticas Públicas, haja vista que objetiva estudar práticas de processamento jurídico das políticas públicas, tanto em sua elaboração quanto em sua aplicação, com vistas a desenvolver as expertises capazes de colaborar com a análise e construção de projetos de desenvolvimento pensados e executados na região amazônica, em especial no âmbito de atuação do CEJUSC do TRT8.

Com os resultados das pesquisas e dos estudos sobre o tema ora apresentado, buscou-se contribuir com questões mais amadurecidas, com vistas ao aperfeiçoamento do sistema de tratamento adequado de lides trabalhistas, em especial junto ao CEJUSC do TRT8, que possui centros de conciliação instituídos, por enquanto, nas cidades de Belém/PA, Parauapebas/PA e Macapá/PA.

Desse modo, dada a dimensão e a relevância do tema, reputa-se que maiores reflexões e debates eram necessários para o aperfeiçoamento do sistema de implementação de políticas públicas no âmbito do Judiciário sobre o tratamento adequado de disputas, ratificando a pertinência temática do estudo com a linha de pesquisa pretendida.

A interdisciplinaridade restou presente, pois a pesquisa excede os limites do Direito, alcançando diversas áreas da própria existência do ser humano, como um indivíduo político pela sua natureza. A relação entre as áreas de conhecimento é tão patente e salutar que a Resolução nº 288 do CSJT instituiu, no curso de capacitação para mediadores e conciliadores, tanto para servidores quanto para magistrados, um conteúdo programático que abrange toda a questão da interdisciplinaridade, visando a um diálogo entre as diferentes áreas e seus conceitos, de modo a integrar e aperfeiçoar o tratamento adequado das lides trabalhistas.

1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

A política pública judiciária de tratamento adequado de disputas é resultante de uma carência sentida pela sociedade de estimulação, difusão, sistematização e aprimoramento de instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios. Assim, a cultura de sentença deve ser substituída pela cultura da pacificação ou da paz, de modo que a jurisdição seja apenas um dos caminhos disponíveis para a gestão do conflito (Watanabe, 2005).

De acordo com o art. 1º da Resolução nº 125/2010 do CNJ, a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses tende a “assegurar a todos o direito à solução dos conflitos por meios adequados à sua natureza e peculiaridade” (CNJ; 2010, online).

O recorte temporal da presente pesquisa foi o biênio 2021-2022, a fim de que dados atualizados sejam trazidos ao estudo. Ademais, período anterior foi bastante influenciado pela pandemia da COVID-19. Também a forma manual como os dados serão colhidos e tratados não permite um aprofundamento maior relacionado ao período da amostra.

Nessa visão, o problema a ser respondido residiu no seguinte questionamento: Em que medida os acordos firmados no CEJUSC do TRT8 reduziram a fase executiva nas demandas que lhe foram distribuídas no período 2021-2022 em Belém?

Ainda há resistência pelos operadores do Direito, inclusive dentro da própria magistratura do trabalho, no que concerne a real necessidade da atuação dos órgãos especializados em gestão de conflitos. Argumenta-se que a ampla liberdade de solução das partes sem a análise de fundo do direito material discutido poderia representar um risco à função social desempenhada pela Justiça Laboral. É, também, defendido pela ala mais relutante que as tratativas de acordo podem ser feitas na própria unidade jurisdicional de origem, já que a CLT prevê, desde sua promulgação, dois momentos de tentativa conciliatória obrigatória.

Em conjunto com os posicionamentos acima e a partir da indagação central, buscou-se apurar também: como o CEJUSC do TRT8 tem tratado as demandas trabalhistas que lhe são distribuídas, mormente quando empregados os meios telemáticos para realização de audiência? O referido questionamento foi analisado a partir da visão dos usuários do serviço (partes, advogados e demais cidadãos que buscam o centro para algum esclarecimento).

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

O objetivo geral foi analisar a efetividade das conciliações firmadas junto ao CEJUSC do TRT8, relacionando-a com a importância da atuação de órgãos especializados no tratamento adequado de disputas, por meio da observação da taxa de cumprimento voluntário dos acordos pelas partes, do período de 2021-2022, em comparação com as sentenças de mérito proferidas no mesmo período.

1.2.2 Objetivos Específicos

a) Analisar o atual cenário de acesso à Justiça, em especial no campo trabalhista, bem como a questão do conflito e seus métodos e mecanismos de gestão, abordando a trajetória e a implementação dos métodos adequados de resoluções de litígios no âmbito nacional e no âmbito regional, relacionando-os com o desenvolvimento e inclusão social na região amazônica paraense e amapaense;

b) Sistematizar o funcionamento das práticas autocompositivas realizadas no CEJUSC TRT8;

c) Avaliar a atuação do CEJUSC TRT8 junto aos seus usuários (partes e advogados), com base nas respostas ao questionário disponibilizado através de link constante na ata de audiência, a teor do disposto no art. 7º, §4º, da Resolução 174/2016 do CSJT;

d) Analisar os resultados da pesquisa empírica e da pesquisa de satisfação dos usuários do CEJUSC TRT8 à luz da revisão da literatura;

1.4 PERTINÊNCIA DA PESQUISA E REFERENCIAL TEÓRICO E NORMATIVO

A crítica à cultura judiciarista de solução de conflitos, no sentido de colocar o Estado como centro solucionador de lides, tem sido constante nas últimas décadas. A falta de incentivo para a propagação de um ensino específico e voltado para as formas conciliatórias perante os profissionais do Direito expõe a falta de valorização e o pouco conhecimento teórico e técnico dos institutos (Medina, 2004).

A incorporação dos meios alternativos de resolução de conflitos, notadamente dos consensuais, à disposição do Poder Judiciário para o desempenho de sua função de dar tratamento adequado aos conflitos que ocorrem na sociedade é de fundamental importância para a transformação social, de forma que essa mudança de mentalidade propiciaria uma solução mais congruente aos conflitos, com a consideração das peculiaridades e especificidades dos conflitos e das singularidades das pessoas neles envolvidas (Watanabe, 2014).

Aos operadores dos processos de resolução de disputas, sejam magistrados, promotores ou advogados, não cabe mais o posicionamento por de trás de togas escuras, agindo sob o manto da tradição para permitir que as partes, quando busquem o auxílio do Estado ou de uma instituição que atue sob seus auspícios para a solução de conflitos, recebam tratamento que não seja aquele voltado para estimular a maior compreensão recíproca, com humanização da disputa, além da manutenção da relação social, e, conseqüentemente, maior realização pessoal e melhores condições de vida (Azevedo, 2009).

O Poder Judiciário, ao analisar somente os limites do conflito processual, em boa parte das vezes, não satisfaz os reais interesses dos jurisdicionados, os quais são compreendidos como

a lide sociológica. A estrutura atual desse ramo do Poder trata dos conflitos de modo superficial, dirimindo as controvérsias jurídicas, sem resolver verdadeiramente as questões subjetivas (Baccellar, 2003).

Nesse sentido, a lide sociológica ou metajurídica dificilmente é solucionada por meio da jurisdição estatal, a qual apenas põe fim à lide processual (Grinover, 2008). O propósito da jurisdição, compreendido como pacificação social, não é atingido por uma sentença judicial, já que o litígio não é resolvido de forma integral. Ou seja, a resolução da lide processual objetiva não necessariamente solucionar a lide sociológica subjetiva.

Por meio de uma política pública judiciária, que proporciona aos jurisdicionados uma solução mais adequada de conflitos, o Judiciário Nacional adotará um importante filtro da litigiosidade, que, ao contrário de barrar o acesso à justiça, assegurará aos jurisdicionados o acesso à ordem jurídica justa (Watanabe, 2014). Daí a importância do CEJUSC no âmbito trabalhista para o tratamento adequado do conflito metajurídico, já que representa uma nova realidade e um novo caminho que deverá ser trilhado coletivamente como instrumento de aplicabilidade da construção de uma cultura de paz (Carvalho, 2019).

Após consulta no repositório da Universidade Federal do Pará (UFPA), nenhuma pesquisa sobre o papel do CEJUSC do TRT8 foi encontrada, o que corrobora a importância e pertinência do tema ora abordado. E, mesmo havendo o Programa de Pós-Graduação em Defesa Social e Mediação de Conflito no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, no qual encontram-se alguns trabalhos sobre mediação em outras áreas do direito, como o de Soares (2013), a questão do tratamento adequado de conflitos ainda necessita de uma maior produção científica local.

Da mesma forma, após consulta à biblioteca virtual SciELO (Scientific Electronic Library Online) por meio das palavras de busca “CEJUSC TRT8” e “CEJUSC TRABALHISTA”, também nenhum resultado de pesquisa foi encontrado. Utilizando-se apenas a expressão “CEJUSC”, apenas uma obra foi localizada, mas que aborda apenas um estudo empírico dos fatores preditivos da autocomposição, o que se diferencia da abordagem deste trabalho.

Também em consulta ao portal CAPES, com base na busca das mesmas expressões acima “CEJUSC TRT8” e “CEJUSC TRABALHISTA”, não se obteve êxito em qualquer resultado. Já a consulta através apenas da palavra “CEJUSC”, 19 (dezenove) obras foram localizadas, mas todas referem-se à Justiça Comum, não havendo trabalho específico sobre os centros judiciários de solução de conflitos e cidadania trabalhistas. Inclusive, na pesquisa pelo portal da CAPES, o único periódico encontrado na SciELO também foi reproduzido naquela plataforma de busca.

Ampliando a pesquisa na biblioteca virtual SciELO para os termos “mediação e direito do trabalho”, 12 (doze) resultados foram achados, mas nenhum deles guarda relação com o tema ora proposto ou com a Justiça do Trabalho. Da mesma forma, em consulta ao portal CAPES, com base na busca das mesmas expressões e com a aplicação dos filtros “Direito” e “Law”, a fim do resultado apresentar pesquisas jurídicas, 27 (vinte e sete) resultados foram encontrados, dentre os quais 4 (quatro) relacionam-se com a Justiça do Trabalho, mas nenhum aborda a política de tratamento adequado de disputas de interesses trabalhistas sob a ótica de um órgão próprio com ênfase na solução de conflitos por mediação e conciliação (CEJUSC).

Percebe-se, então, que a análise sobre a efetividade dos centros judiciários de solução de conflitos e cidadania não conta com grandes obras ou publicações, até mesmo em razão da política judiciária de tratamento adequado das disputas ser algo recente, a partir de 2010, e especificamente na área trabalhista apenas a partir de 2016.

As referências normativas partem da Resolução nº 125 do CNJ; da Resolução nº 174/2016 e suas alterações promovida pela Resolução nº 288/2021 do CSJT; da Resolução nº 26/2017, com ulterior revogação pela Resolução nº 66/2021 do TRT8.

No tocante à normatização legislativa, a Lei 13.467/17 inseriu os arts. 855-B a 855-E da Consolidação das Leis Trabalhistas, passando a prever um procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Conjuntamente com as disposições previstas no Código Adjetivo Civil, demais textos específicos da própria CLT, e na Lei 13.140/15, denominada Lei da Mediação, é constituído o microssistema legal e arcabouço normativo dos meios adequados de resoluções de conflitos trabalhistas, embora o último normativo condicione a sua aplicação para a solução de conflitos trabalhistas à regulamentação por lei própria, ainda não existente no ordenamento jurídico.

1.5 ANÁLISE DE ARTICULAÇÃO COM A PRÁTICA PROFISSIONAL

A análise de articulação com a prática profissional é uma abordagem de avaliação e aprimoramento de habilidades e competências profissionais que visa a entender como teoria e prática se relacionam na execução de uma determinada atividade.

O CEJUSC tem o objetivo de oferecer uma alternativa mais rápida, menos onerosa e mais efetiva para a solução de conflitos trabalhistas, e, por isso, é fundamental que sejam adotadas práticas que garantam a efetividade dos acordos entabulados.

Ainda, a análise de articulação com a prática profissional ajuda os profissionais a compreender melhor como suas práticas estão relacionadas com a teoria, e como podem ser aprimoradas para obter melhores resultados em sua área de atuação.

A avaliação da efetividade dos acordos entabulados junto ao CEJUSC é de suma importância para avaliar a atuação do centro e subsidiar a tomada de decisões em relação a possíveis melhorias e ajustes no processo de conciliação e mediação.

A caracterização subjetiva também se encontra presente neste trabalho, haja vista que este discente é magistrado do trabalho, atuando na Justiça do Trabalho há cerca de 12 anos, sendo, atualmente, Juiz Suplente do Coordenador do CEJUSC BELÉM do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas pelos biênios 2021/2022 e 2023/2024, e Juiz Suplente do Núcleo de Cooperação Judiciária pelos biênios 2021/2022 e 2023/2024. Outrossim, os jurisdicionados, servidores, advogados, membros do MPT e do Poder Judiciário que atuam, de alguma forma, junto ao referido órgão especializado em conciliação e mediação serão os segmentos sociais afetados e as instituições envolvidas com o resultado da presente pesquisa.

1.6 METODOLOGIA

1.6.1 Proposta de Metodologia da Pesquisa

Como enfoque teórico-metodológico, foi adotada a concepção jurídico-sociológica. Tal vertente analisa o Direito como variável dependente da sociedade e trabalha com as noções de eficiência, eficácia e de efetividade das relações direito/sociedade. Também há preocupação com a facticidade do Direito e com as relações contraditórias que o próprio Direito estabelece com os demais campos: sociocultural, político e antropológico. Há um estudo, a partir da noção e sentido de eficácia, da realização concreta de objetivos propostos pela lei, por regulamentos de todas as ordens e de políticas públicas ou sociais (Gustin; Dias, 2015).

A metodologia significa o caminho a seguir para a obtenção de dados e informações, de forma a alcançar os resultados pretendidos com a pesquisa. Nesse sentido, a pesquisa, que versará sobre o tema proposto nos parâmetros da cientificidade e, com base nos objetivos expostos, será preponderantemente desenvolvida sob a modalidade exploratória.

Destaca-se a interdisciplinaridade na pesquisa jurídica como necessária para uma reflexão jurídica, de modo que os caminhos monológicos de tradição dos estudos positivistas e centrados na autocompreensão do direito a partir das normas jurídicas sejam superados (Henriques; Medeiros, 2017).

A pesquisa ora proposta foi empírica, além de trazer levantamento bibliográfico como todo trabalho acadêmico. Houve pesquisa bibliográfica, tais como livros de referência, artigos científicos e publicações periódicas, além de documental. O método de procedimento foi o hipotético indutivo de caráter qualitativo e quantitativo. A perspectiva da análise que foi realizada

é de pesquisa e descrição das posições doutrinárias sobre o assunto proposto, crítica a tais posições e conclusões a partir da revisão dos textos bibliográficos.

A revisão sistemática bibliográfica foi realizada com pesquisa em material já elaborado, constituído por livros de leitura corrente - obras literárias e de divulgação – cujos autores tenham estudos na área do tratamento adequado dos conflitos e efetividade processual. Também foi feita consulta nas bases Capes, Sucupira (os artigos serão apenas dos estratos A1, A2, B1, B2 e B3 da classificação sucupira na área do Direito) e Scielo, por meio das palavras de busca: CEJUSC; tratamento adequado dos conflitos; efetividade processual; “lide sociológica ou metajurídica”; “política pública”; “conflitos trabalhistas”. Ademais, a pesquisa foi realizada com base nas publicações dos últimos cinco anos.

O levantamento documental foi realizado conforme o protocolo descrito no apêndice 1, notadamente em razão dos fatores que serão melhor expostos a seguir. Embora o CEJUSC do TRT8 seja uma unidade própria no âmbito do TRT8 e com inclusão de campo individual no PJE (Processo Judicial Eletrônico), os processos que lhe são distribuídos, para todos os efeitos, permanecem vinculados às varas de origem. Sendo assim, as estatísticas não são próprias do CEJUSC, mas das unidades jurisdicionais originárias.

Em reunião realizada com o servidor Rodopiano Neto (Então Diretor da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica na época) e o servidor Luiz Carlos Damascena (do Escritório de Projetos da Presidência do TRT8), fui informado de que existem apenas alguns itens do e-Gestão² relacionados ao CEJUSC. Em nenhum deles há informações concretas sobre a abordagem do presente estudo, mas apenas alguns fluxos quantitativos de processos encaminhados e saídos do CEJUSC, sem mais dados profundos ou individualizados desses processos.

Da mesma forma, após consulta, via e-mail, ao servidor Paulo Fernando Rodrigues, analista judiciário-estatístico da divisão de estatísticas e ciência de dados da Secretaria de governança e gestão estratégica do TRT8, foi ressaltado que, no sistema e-Gestão, não há como identificar os processos com acordo homologado no CEJUSC, não havendo mecanismo para fazer comparações com as sentenças de mérito prolatadas entre as varas e o referido centro.

Na ocasião, o servidor ressaltou, por oportuno, que no sistema DATAJUD³, no futuro, seria possível realizar esse tipo de verificação, mas no momento, como ainda os itens estão sendo criados, não há como proceder com a devida apuração. Outra dificuldade relacionada à

2 “O Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias da Justiça do Trabalho (e-Gestão) é uma ferramenta que tem como objetivo fornecer à Justiça do Trabalho, em todos os níveis, informações atualizadas sobre a estrutura administrativa e a atividade judicante de primeiro e segundo grau” (TST, online).

3 Instituída pela Resolução CNJ n. 331/2020 como fonte primária de dados do Sistema de Estatística do Poder Judiciário – SIESPJ, a Base Nacional de Dados do Poder Judiciário – DataJud armazena dados e metadados processuais relativos a todos os processos indicados nos incisos II a VII do art. 92 da Constituição Federal (CNJ, 2020).

coleta de dados refere-se ao fato de que nem todas as varas de trabalho de Belém enviam processos para o CEJUSC, além de existirem conciliações nas unidades jurisdicionais de origem em processos que foram ou não remetidos para o CEJUSC. Um exemplo que ocorre é quando a conciliação é frustrada no CEJUSC, mas quando remetido o processo para a vara de origem para as providências cabíveis, as partes conseguem entabular um acordo. Ou quando sequer o processo é enviado ao CEJUSC, havendo a entabulação de acordo diretamente na vara.

Assim, verifica-se que os dados gerais de acordos não serviram para a análise da pesquisa que ora se propõe. Registro, ainda, que o CEJUSC TRT8 possui relatórios⁴ próprios, confeccionados de forma manual pela servidora Carol Amaral Costa Savino, todavia, os dados lançados resumem-se a quantidades de valores homologados, números de audiências realizadas ou transferidas na fase de conhecimento e execução, quantidade de arquivamentos, desistências e revelias, além de outras informações. Em que pese a importância de tais dados e dos esforços hercúleos da referida servidora em fazer diariamente tal registro de forma “braçal”, para a presente pesquisa não houve muito o que se aproveitar.

Portanto, a fim de viabilizar a presente pesquisa, os dados para a análise foram coletados de forma manual da forma como descrito no apêndice 01. A empiria da pesquisa se valeu de utilização dos dados colhidos sobre as conciliações realizadas em comparação com as sentenças de mérito na mesma comarca, no mesmo período e com relação ao mesmo “tipo” de processo.

A avaliação sobre a atuação do CEJUSC TRT8 junto aos seus usuários (partes e advogados) foi realizada com base nas respostas ao questionário disponibilizado através de link constante na ata de audiência, a teor do disposto no art. 7º, §4º, da Resolução 174/2016 do CSJT. O referido questionário, representado no apêndice 3, foi do tipo semiestruturado, cujos dados foram compilados em forma de tabelas, gráficos e medidas estatísticas.

O método de análise dos dados do questionário foi o de análise descritiva, com exceção das perguntas em aberto, que tiveram a análise de conteúdo, que pode fornecer informações ou tendências comportamentais de percepção. O produto final acadêmico apresentado foi um texto em formato de artigo com os resultados da pesquisa. A escolha do produto se deu especialmente pela carência de referencial teórico regional sobre o tema envolvendo o CEJUSC do TRT8, sendo a contribuição com o preenchimento desta lacuna o principal foco da pesquisa.

1.6.2 Proposta de Metodologia da Intervenção

4 Para verificar anualmente os relatórios, é possível acessar o site <https://www.trt8.jus.br/cejusc/relatorios>.

No campo da intervenção, a pesquisa-ação é um método de pesquisa social que envolve a colaboração entre pesquisadores e participantes para analisar e solucionar problemas sociais ou organizacionais específicos. Essa abordagem é baseada na ideia de que a pesquisa e a ação podem ser combinadas para gerar mudanças positivas e sustentáveis em uma comunidade ou organização.

Uma das principais vantagens da pesquisa-ação é que ela pode levar a mudanças positivas e duradouras em uma comunidade ou organização. Além disso, ela permite que os pesquisadores trabalhem em colaboração com os participantes, aumentando a relevância e validade dos resultados. Assim, no enfoque de intervenção, acredita-se que o método de pesquisa mais próximo ao que se pretendeu realizar é o da “pesquisa-ação política”, já que se refere à mudança da cultura institucional e/ou de suas limitações (Tripp, 2005). No caso em questão, a cultura beligerante dos operadores de direito deve ceder espaço à cultura da paz, de modo que o presente trabalho visa a contribuir para essa mudança de paradigma.

Em virtude dessa realidade, optou-se em propor, enquanto à intervenção (legado), a realização de proposta de nota técnica junto ao órgão (TRT8). Nos termos da Resolução nº 312/2021 do CSJT e Portaria Presi nº 562/2021 do TRT8, que regulamentam a criação do Centro Nacional e dos Centros Regionais de Inteligência da Justiça do Trabalho, compete à Comissão Regional de Inteligência do TRT8 articular políticas e ações de mediação e conciliação institucional ou interinstitucional, além de realizar estudos sobre as causas e consequências do excesso de litigiosidade (CSTJ, 2021).

O referido relatório diagnóstico do estudo, consubstanciado na minuta de nota técnica, conteve a parte doutrinária/conceitual, além dos resultados da pesquisa empírica, e também as conclusões dos dados interpretados. O documento será enviado para o Centro Regional de Inteligência do TRT8 para ulterior processamento.

A proposta de intervenção visa a atender a uma carência regional de pesquisa sobre o referido tema, fomentando a promoção de uma mudança de cultura institucional beligerante pelos operadores do Direito. Em que pese essa intervenção estar vinculada à nota técnica, acredita-se que ela trará um efeito multiplicador, uma vez que possibilitará o encaminhamento institucional do ato para todas as unidades jurisdicionais do TRT8.

2. O CONFLITO E SUA GESTÃO. O ACESSO À JUSTIÇA E SUA REPERCUSSÃO NO DESENVOLVIMENTO E INCLUSÃO SOCIAL

O presente capítulo aborda a gestão de conflitos e o acesso à justiça, destacando sua importância para o desenvolvimento e inclusão social. Explora a natureza multidisciplinar dos conflitos e o papel do Direito em regulá-los. Aborda o histórico dos conflitos trabalhistas desde a Revolução Industrial, mostrando a evolução dos direitos trabalhistas.

São apresentadas três formas de solução de conflitos: autotutela (resolução pela própria força), autocomposição (acordo entre as partes) e heterocomposição (decisão por um terceiro). Enfatiza-se a importância de métodos adequados de resolução para promover uma abordagem inclusiva e eficiente, essencial para o desenvolvimento sustentável.

2.1 O CONFLITO E O DIREITO

Os conflitos entre os seres humanos não são assunto exclusivo aos contornos da ciência jurídica, pelo contrário, resultam do mundo fenomênico, passível de constatação pelo que ordinariamente acontece na vida em sociedade. É um tema que desafia os contornos teóricos multidisciplinares para a sua total conceituação, pois trata-se de fenômeno que extrapola o campo do Direito e interage com outros ramos, a exemplo da sociologia, economia, psicologia, dentre outros.

Como bem salienta Calmon (2015), o conflito resulta da percepção da divergência de interesses, sendo um fator pessoal, psicológico e social, desaguando no direito apenas por opção política da organização social. Por sua vez, o manual de mediação judicial do Ministério da Justiça ressalta que o conflito pode ser conceituado como um processo ou estado em que duas ou mais pessoas divergem em razão de metas, interesses ou objetivos individuais percebidos como mutuamente incompatíveis (Azevedo, 2012).

No campo do Direito Processual, impossível deixar de mencionar o legado trazido por Carnelutti (1936), que desenvolveu a ideia de lide, conceituando-a como um conflito de interesses caracterizado pela pretensão de um dos interessados e pela resistência do outro.

Dinamarco (2013), por sua vez, define conflito como uma situação existente entre duas ou mais pessoas ou grupos, caracterizada pela pretensão a algum bem ou situação da vida e a impossibilidade de obtê-lo, pois negada por quem poderia dá-lo ou em razão de imposição de lei que só possa ser obtido por via judicial.

Interessante mencionar que a resolução 174/2016 do CSJT, que dispõe sobre mediação e conciliação no âmbito da Justiça do Trabalho, faz uma interessante tentativa de destacar o

caráter complexo e multidisciplinar do conflito, fazendo uma diferenciação sobre questão jurídica, conflito e disputa⁵. A primeira seria a parte do conflito que envolve, necessariamente, uma manifestação pelo Juízo, acolhendo ou rejeitando a pretensão.

O conflito em si seria a parte da lide que não envolve direitos ou recursos, não cabendo uma decisão judicial sobre tal questão. Por último, a disputa é a junção da questão jurídica e do conflito, assim considerada a partir da judicialização da lide.

De modo semelhante funciona a proposta de Freitas Júnior (2014), definindo o que chamou de conflitos intersubjetivos de justiça, fazendo uma diferenciação de outras espécies de disputas que não despertam o interesse do Direito, a exemplo da disputa entre duas agremiações desportivas.

Os conflitos intersubjetivos de justiça seriam as situações em que estivessem presentes, simultaneamente, no plano objetivo, um problema incidente sobre bens tido como escassos ou encargos tidos por inevitáveis. No plano comportamental, um problema consciente ou inconsciente, intencional ou não, com uma contraposição no vetor de conduta entre dois ou mais sujeitos. E também no plano moral, percepções não convergentes sobre como tratar o problema alocativo, sob o ângulo dos valores de justiça (Freitas Júnior, 2014).

Independentemente da conceituação do conflito, o que, conforme visto acima, envolve uma série de fatores que ultrapassa os limites do Direito e relaciona-se com diversas outras áreas da sociedade, o fato é que os interesses dos indivíduos podem, constantemente, descambar para situações beligerantes, que, não raras as vezes, impedem a convivência ordeira e tranquila.

Dessa noção de que é natural a existência de conflito entre os seres humanos surge, então, a função essencial do direito de regulamentar a vida em sociedade, sendo um conjunto de regras obrigatórias que garante a convivência social devido ao estabelecimento de limites à ação de cada indivíduo (Reale, 1995). É um mecanismo de suma importância para equacionar os conflitos, visando a atingir que a vida em sociedade se torne pacífica, atuando de forma preventiva e repressiva.

Através da atuação preventiva, o direito estabelece, de forma prévia, padrões de conduta que devem ser adotados pelos membros da sociedade, de modo que se comportem de acordo com as normas estabelecidas. Na visão de Santos, essa antecipação de comportamento pretendida pelo direito consiste na elaboração de regras gerais e abstratas e também abrangentes de

5Art. 1º, (...):

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;

V – “Disputa” é a soma da questão jurídica e do conflito, assim considerada a partir da judicialização da lide.

determinada ou determinadas categorias de interesses, da conduta das pessoas em face destes, antecipando qual delas será albergada pelo Estado em caso de conflito (Santos, 2002).

Por outro lado, a atuação repressiva do direito é quando surge a colisão de interesses com o conflito instaurado. O próprio direito apresenta solução de acordo com a natureza do caso, seja para definir o titular do direito, determinar a restauração da situação anterior ou aplicar punição dos mais diferentes tipos (Nader, 2008). Ou seja, falhando na sua missão preventiva, de modo que o conflito não foi evitado, o direito apresenta ferramentas para a solução do impasse, a fim de que a aparente paz retorne para a sociedade.

Para além das funções acima do direito, que, em conjunto, podem ser resumidas em ordenadora, já que é uma coordenação dos interesses que surgem na vida social, de modo a organizar a cooperação entre os sujeitos e compor provável conflito que se verifique entre seus membros (Cintra; Grinover; Dinamarco, 2015), pode-se falar também no caráter transformador, reconhecendo no direito também a função de modificação da realidade, moldando comportamentos e influenciando padrões.

O direito, em especial o positivado, não possui a função única de regulação e conservação, mas desempenha também importante papel como instrumento de mudança e transformação social. Tal perspectiva, nesse sentido, enxerga o conflito como algo não necessariamente negativo, mas um aspecto de oportunidade para a conquista de mudanças sociais significativas.

Nesse sentido, dos embates de interesse podem sair aspectos positivos, posto que o direito é um instrumento de Estado particularmente eficiente tanto para a conformação da sociedade e a consecução de seus fins maiores como também como impulsionador de transformações das relações sociais objeto das normas jurídicas (Pimenta, 2000).

2.2 UM BREVE ESCORÇO HISTÓRICO DO CONFLITO TRABALHISTA E DO DIREITO DO TRABALHO

Com a Revolução Industrial e o acirramento da tensão na relação entre trabalhadores e seus patrões, surge então o direito do trabalho, juntamente com os primeiros conflitos trabalhistas que se tem notícia (Morais Filho, 1956). Com o advento da Revolução Francesa, ressalvado o impulso no aprofundamento e a modificação da relação capital e trabalho, ocorridos a partir da Resolução Industrial, passou-se a perceber que havia um real antagonismo, mais que natural, inclusive, entre o trabalhador e o dador de trabalho (Duarte Neto, 1993).

A Revolução Industrial proporcionou uma profunda transformação no processo produtivo, ocasião através da qual tanto a oferta quanto a produção de bens foram substancialmente elevadas em um intervalo de tempo relativamente diminuto. A partir de então, começou a surgir

a figura do trabalho livre, sem a sujeição pessoal do indivíduo, podendo este, em tese, negociar sua força de trabalho (Freitas Júnior, 2011).

À medida em que o trabalho era visto como mercadoria, e também não existia um regramento jurídico à época, a relação entre os proprietários das fábricas e os trabalhadores foi concebida, inicialmente, à luz do direito civil, como uma espécie de arrendamento de serviços (Plá Rodriguez, 1947).

Todavia, aqui encontram-se traços distintos que precisam ser melhor abordados. O contratualismo civil tem como característica a igualdade entre os contratantes e a livre liberdade ou autonomia do prestador do serviço. Por outro lado, a relação entre o trabalhador e os donos das fábricas é acentuada pela desigualdade entre os contratantes. Tanto a capacidade econômica das partes é distinta, como também há uma dependência do prestador do trabalho em relação ao tomador.

A assimetria entre o operário e o dono da fábrica resta evidente, já que este é o detentor do poder econômico e dos meios de produção, podendo, a seu livre alvedrio, substituir a pessoa do funcionário sem maiores repercussões ao prosseguimento da fábrica, já o empregado depende tão somente do seu emprego para a sua subsistência. Ainda, a dependência do prestador em relação ao tomador de serviços resta evidente, pois, com base no contrato assumido, o trabalhador se submete ao poder de direção do dono da fábrica, não havendo liberdade plena na execução dos serviços.

Desse modo, a figura do trabalho juridicamente subordinado é vista pela primeira vez, sendo considerado o núcleo fundamental do Direito do Trabalho, sendo a figura jurídica derivada do contrato de trabalho mediante a qual o empregado se obriga a acolher a direção e as ordens de serviço do empregador sobre o modo de realização da prestação do labor realizada pelo obreiro (Delgado, 2009).

No entanto, com a Revolução Industrial, a jornada laboral do trabalhador tornou-se cada vez maior, além das péssimas condições de trabalho. Surgiu um clima tenso de conflito entre o trabalhador explorado e o patrão. Com a ideia filosófica emanada pela Revolução Francesa, os trabalhadores começaram a criar coragem de organizar paralisações, a fim de mostrar o descontentamento com os abusos sofridos, surgindo, assim, a figura da greve e a origem dos conflitos trabalhistas individuais e coletivos.

Sob a influência de outras doutrinas, com destaque para o pensamento de Karl Marx e Friedrich Engels, expresso no Manifesto Comunista de 1848, os empregados passaram a buscar melhorias de suas condições de trabalho, notadamente em relação à limitação de jornada, salá-

rios maiores, regulamentação dos repousos semanais, proteção em atividades insalubres ou perigosas, de modo que nessa dinâmica social/econômica ocorre a gênese dos conflitos trabalhistas (Santos, 2018).

Essas reivindicações só conquistaram espaço e solidificação quando os trabalhadores passaram a atuar de modo coletivo, com o aparecimento dos sindicatos e a aglutinação de grandes contingentes de funcionários dentro da fábrica (Freitas Júnior, 2011). A greve representou uma grande ferramenta na luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho.

A origem da palavra greve remonta ao período em que os trabalhadores franceses se reuniam em uma praça localizada em Paris. A aglomeração era formada tanto por pessoas que não obtiveram emprego quanto aqueles que conseguiram o trabalho, mas que compareciam à praça para exteriorizar seus inconformismos com as condições laborais. A referida praça localizava-se perto do Rio Sena, razão pela qual acumulava-se uma grande quantidade de gravetos quando ocorriam as enchentes. Esses gravetos, detritos, pedregulhos que eram deixados quando as águas baixavam eram chamados de gravê, por isso que a praça ficou conhecida como *Place de La greve* (Leite, 2000).

Como consequência das paralisações das produções pelos repetidos movimentos grevistas, com a perda de arrecadação de impostos e diminuição das exportações, o Estado passou a intervir nos dissídios, editando normas para a sua resolução. Dessa atuação, surgiram as primeiras normas de proteção ao labor (Gliglio, 1997).

De toda forma, esse antagonismo entre patrão e empregado ou essa contraposição entre os sujeitos da relação empregatícia representa o cerne do surgimento das disputas em matéria trabalhista, sendo destaque até os dias de hoje esse tipo de conflito na sociedade. De outra banda, o direito do trabalho é fruto do capitalismo, sendo importante instrumento para contrabalancear a inferioridade econômica do trabalhador, compensando juridicamente o natural desequilíbrio da relação empregatícia (Delgado, 2009).

O Direito do Trabalho organiza, em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma cadeia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia - trabalhador - visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desnível inerente ao plano fático do pacto laboral (Delgado, 2009). Essas normas tutelares da relação empregatícia buscam estabelecer um padrão mínimo de dignidade, evitando que um ser humano subjuga e precarize o outro.

2.3 FORMAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS

Em que pese a função do direito, notadamente em seu caráter ordenador, conforme visto em alguns tópicos acima, quando instalado o conflito, há que se buscar meios para solucioná-lo. O próprio direito fornece técnicas, estruturas e mecanismos para a superação do litígio, buscando-se o apaziguamento sobre a insatisfação social gerada pelas diferenças entre os seres humanos.

O presente tópico tem como objetivo ofertar um panorama das formas de solução dos conflitos de forma bem sintética, a fim de que reste claro o sistema de gestão de conflitos abrangido pela nossa atual sistemática. É preciso ter em mente também que, a depender de diversas variáveis que envolvem o caso concreto, a melhor forma de solução da disputa nem sempre coincide com a intervenção coercitiva e adjudicatória do Estado, já que a jurisdição é apenas uma das vias para a resolução, mas não a única ou a principal.

Basicamente, as formas de solução dos conflitos podem ser divididas em três grandes grupos: a autotutela, a autocomposição e a heterocomposição, os quais podem se desdobrar em alguns mecanismos próprios e mais específicos.

A autotutela representa a forma mais arcaica de solução dos conflitos. O indivíduo resolve o conflito por sua própria força, agindo por conta própria para obter uma posição de vantagem em relação à situação desejada (Tartuce, 2021). Aqui, a disputa é solucionada pela vitória do mais forte sobre o mais fraco. A autotutela tem, pois, como características especiais a ausência de juiz distinto das partes e a imposição da decisão por uma das partes à outra (Cintra; Grinover; Dinamarco, 2015).

Percebe-se que nem sempre a solução dos conflitos por meio da autotutela tem o condão de apresentar resultados adequados ou justos, posto que o mais forte pode não ser também o indivíduo a quem assiste razão na disputa. Não por outro motivo, no decorrer da evolução da sociedade, a autotutela começou a ser restringida, passando, então, a atribuição à terceira pessoa, distinta dos indivíduos envolvidos no conflito, a incumbência de pacificar a disputa.

No entanto, existem alguns resquícios da autotutela no ordenamento moderno, já que se admite em situações excepcionais, que variam conforme o contexto social, político e cultural em que inserida a sociedade. Quando, por exemplo, há uma acentuada necessidade de imediata retorsão da vítima da violação de um direito, a autotutela é legítima, sendo considerada um método de gestão de conflito excepcional.

No Brasil, inclusive, fazer justiça pelas próprias mãos, ainda que legítima, quando a lei não permite é considerado crime qualificado como exercício arbitrário das próprias razões (art. 345 do Código Penal). Nada obstante, admite-se sua manifestação em situações pontuais, tais como a legítima defesa (art. 23,II do Código Penal e art. 188, I, do Código Civil /02), o estado

de necessidade (art. 23, I, do Código Penal e art. 188, II, do Código Civil/02), o desforço possessório (art. 1210, §1º, Código Civil /02), dentre outras.

No âmbito do Direito do Trabalho, a greve se destaca como importante exemplo da utilização da autotutela na dinâmica de solução dos conflitos coletivos trabalhistas. Todavia, raramente completa seu ciclo autotutelar, pois impõe à contraparte toda a solução do conflito, servindo mais como um meio de pressão, visando o alcance de mais favoráveis resultados na dinâmica negocial coletiva em andamento ou a se iniciar (Delgado, 2009).

A autocomposição, por sua vez, é a resolução de disputas na qual o resultado da controvérsia instaurada se dá por decisão convergente dos próprios indivíduos nelas envolvidos (Carnellutti, 1936). Os próprios sujeitos envolvidos no conflito encontram caminho para a pacificação.

A solução da controvérsia, diferentemente da autotutela, não advém da sobreposição da vontade do mais astuto, mas do livre e consensual acerto entre os sujeitos, podendo ocorrer a autocomposição unilateral ou bilateral. Em outras palavras, a resolução consensual pode se exteriorizar através da renúncia (ou desistência), o reconhecimento (ou submissão) e a transação propriamente dita.

Na renúncia (ou desistência), aquele que vinha externando alguma exigência ou pretensão abre mão das alegações, fazendo com que a intranquilidade que envolvia ele próprio e o outro adversário parasse. A manifestação da parte é voluntária, e a decisão de não mais prosseguir em seu intento é livre de qualquer tipo de vício de consentimento.

O próprio titular do direito, de forma unilateral, despoja-se de suas pretensões, sem qualquer contrapartida, tendo como consequência a reconfortante tranquilização da situação anteriormente conturbada.

Já o reconhecimento (ou submissão) ocorre quando aquele que vinha resistindo à exigência do adversário decide submeter-se a ela. Existe uma aceitação pela parte da pretensão alheia, de modo que o pleito é acolhido pelo adverso, ou existe o reconhecimento do direito suscitado, ou ainda, quando simplesmente não é exercido a resistência às alegações.

No tocante à transação, esta constitui quando as partes, no uso da autonomia da vontade, procedem concessões mútuas, sendo que recai sobre a *res dubia*, ou seja, sobre a coisa incerta do ponto de vista de situações fáticas ou jurídicas. É um ato jurídico bilateral pelo qual as partes, fazendo-se ponderações recíprocas, extinguem obrigações litigiosas ou duvidosas (Monteiro, 1972).

É preciso registrar que não há a necessidade da transação envolver concessões recíprocas rigorosamente iguais ou equivalentes por cada um dos sujeitos envolvidos no litígio, podendo existir pequenos sacrifícios a mais ou a menos por uma das partes, sem que isso desnature a figura da transação.

Verifica-se, então, um traço comum entre a renúncia, reconhecimento e a transação, que é justamente o ato volitivo de disposição e acatamento por parte de um ou de ambos os envolvidos na disputa. Outra característica dessas espécies de autocomposição é a consensualidade, uma vez que possuem respaldo na convergência da vontade dos indivíduos, que, até então, eram adversários.

Registre-se que essa consensualidade não impede que terceiros participem da autocomposição. Na presença de terceiro (mediador ou conciliador, por exemplo), a autocomposição é chamada de indireta ou triangular (Barbosa, 2017). Já quando a solução autocompositiva surgir do esforço exclusivo dos sujeitos envolvidos na disputa é chamada de negociação.

No tocante à mediação e conciliação, há alguns aspectos semelhantes e presentes em ambas as situações, como, por exemplo, a participação de um terceiro imparcial; o diálogo entre os envolvidos; a não imposição de resultados; o estímulo à busca de saídas pelos próprios envolvidos; e o exercício da autonomia de vontade das partes, a fim de que impasses sejam ultrapassados ou opções sejam criadas (Tartuce, 2021).

No entanto, prevalece que, apesar de pontos comuns entre a mediação e conciliação, os métodos são considerados diferentes, principalmente em razão da forma de atuação do terceiro imparcial⁶. A questão é que, seja conciliação, seja mediação, caberá às próprias partes construir uma solução para o conflito ou eventualmente aderir a alguma proposta sugerida para tanto, mas a livre manifestação da autonomia da vontade das partes é preservada. Nada é imposto ou tido como imperativo, de modo que o intermediário apenas ajuda os sujeitos a comporem (Grinover, 2008).

Por fim, a terceira forma de solução dos conflitos, conforme classificação acima, é a heterocomposição. A celeuma é encerrada por meio de intervenção de um agente externo à relação conflituosa. Um dos indivíduos ou ambos submetem o impasse à apreciação de um terceiro, o qual profere decisão que é vinculante e substitui a vontade divergentes dos sujeitos (Barbosa, 2017).

Esse agente externo ou terceiro imparcial não cabe, portanto, apenas auxiliar os sujeitos na resolução do conflito, tal como ocorre na mediação ou na conciliação, mas, sim, efetivamente

6 O assunto será melhor abordado no capítulo seguinte, quando da análise das mediações e conciliações realizadas no CEJUSC do TRT8.

dar uma decisão que terá caráter vinculante e resolutivo para a demanda, concretizando a adjudicação da solução sobre o objeto controvertido.

Em clara contraposição à autotutela, que muitas vezes poderia levar o resultado da disputa à barbárie, colocando em xeque a justiça e a liberdade, a heterocomposição ganhou espaço com o fortalecimento dos Estados de Direito, consolidando a justiça estatal como mecanismo para a resolução dos conflitos.

O referido método tem como principais mecanismos de atuação no contexto brasileiro a jurisdição e a arbitragem. Esta é considerada um mecanismo privado de solução de litígios, de modo que um terceiro, escolhido pelos litigantes, impõe uma decisão que deverá ser cumprida pelas partes. Essa característica impositiva da solução arbitral (meio heterocompositivo de solução de controvérsias) a distancia da mediação e da conciliação que são meios autocompositivos de solução de litígios, de sorte que não existirá decisão a ser impostas às partes pelo mediador ou pelo conciliador, que sempre estarão limitados à mera sugestão (Carmona, 2009).

Por sua vez, a jurisdição pode ser considerada como poder, função e atividade do Estado. Como poder, é a manifestação do poder estatal, já que possui a capacidade de decidir imperativamente e impor decisões. Já como função, expressa o encargo que tem os órgãos jurisdicionais de promover a pacificação de conflitos, aplicando o direito ao caso concreto através de um processo. E como atividade, ela é o complexo de atos do juiz exercendo o poder e cumprindo a função que a lei lhe dá (Cintra; Grinover; Dinamarco, 2015).

A principal diferenciação entre arbitragem e jurisdição é que a primeira tem o caráter essencialmente privado, ao passo que a segunda é, manifestamente, público em sua natureza. É verdade que existe uma discussão doutrinária sobre o caráter jurisdicional ou não da arbitragem, todavia prevalece o entendimento da corrente jurisdicionalista da arbitragem (Carmona, 1990).

Nesse sentido, o caráter privado do método arbitral resta evidente na medida em que existe a possibilidade de escolha de terceiro pelas partes, sendo que esse agente externo irá decidir o conflito. Já a jurisdição é eminentemente pública, pois o Estado influencia e administra os órgãos competentes. No caso do Brasil, tal diferenciação é bastante nítida, principalmente em razão do regramento legal sobre o tema, já que a jurisdição é considerada uma forma universal de resolução de conflitos, acessível a todas as pessoas e destinada a todas as espécies de conflito (art. 5º, XXXV, CF/88), ao passo que a arbitragem se limita a lides envolvendo direitos patrimoniais disponíveis e desde que acordada por pessoas capazes (art. 1º da Lei 9.307/96).

2.4 TRATAMENTO ADEQUADO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Durante bastante tempo, a ideia de que a jurisdição seria o único método capaz de assegurar a resolução justa dos conflitos vigorou na mente dos operadores do direito. Toda a ênfase foi dada à solução das lides por meio de um processo judicial, onde é proferida uma sentença que representa uma decisão imperativa dada pelo juiz como representante do Estado (Watanabe, 2007).

Essa cultura demandista ou judiciarista gerou um estado de desinformação ou oferta insuficiente quanto a outros meios ou métodos, os chamados alternativos, tanto no âmbito da autocomposição quanto na heterocomposição de litígios (Mancuso, 2015).

Corroborando com o que acima foi dito, Fiss não acredita que o acordo seja uma solução genérica melhor do que uma sentença, já que, segundo o doutrinador, no processo, a anuência do acordo é obtida por meio da coação. Prossegue afirmando que a conciliação pode ser realizada por quem não possui autoridade, além do que a ausência de uma instrução processual cria um problemático envolvimento do juiz, de modo que a justiça não pode ser alcançada (Fiss, 2004).

O referido professor norte-americano ressalta que, no acordo, há um desequilíbrio do poder entre as partes, o que resulta em uma necessária ausência de consentimento legítimo, além de ressaltar a falta de uma base para o envolvimento judicial continuado. A conciliação seria um substituto pobre para o julgamento, sendo mais pobre ainda para a retirada da jurisdição. Assevera, ainda, de forma peremptória, que os acordos não produzem justiça e também impedem que o Estado o faça; a autocomposição intensifica a não rara assimetria entre os litigantes; e que apenas a decisão judicial é capaz de promover um estágio desejado de justiça substancial (Fiss, 2004).

A solução pela via da jurisdição tem o condão de inspirar certo grau de confiabilidade em relação aos sujeitos envolvidos na lide, já que um agente externo chancelado pelo Estado, que, em regra, é imparcial e detentor de capacidade técnica para o deslinde da controvérsia, aplicará uma solução jurídica ao conflito de acordo com o que o ordenamento jurídico prevê. No entanto, nem sempre essa decisão é a mais adequada ao caso concreto, levando-se em consideração as especificidades das partes e a natureza jurídica do conflito.

Soma-se ao fato de que, nem sempre, o detentor do direito ganha o processo, pois pode deparar-se com uma outra parte, que, juntamente com seu advogado, são mais hábeis ou astutos. A coincidência feliz é aquela que se verifica, quando, entre dois litigantes, o mais justo é também o mais hábil. De outro modo, quando isso não acontece, pode-se afirmar que o processo transformou-se de instrumento de justiça para um instrumento de habilidade técnica, cujo vencedor será o mais astuto e não o mais justo (Calamandrei, 2002).

Para além disso, alguns fatores são elencados como obstáculo das vias de acesso à Justiça, causando um distanciamento entre o Judiciário e seus usuários: a morosidade dos processos, seu custo e a burocratização na gestão dos processos e complicações procedimentais; a mentalidade do magistrado, que nem sempre utiliza seu poder pautando-se na finalidade da lei; a falta de informação e de orientação para os detentores dos interesses em conflito; e, também, as dificuldades ou deficiências do patrocínio gratuito (Grinover, 2008).

Surge, assim, um movimento que defende a possibilidade dos conflitos serem resolvidos de outras formas que não apenas o unidirecionamento estatal, representando uma terceira onda renovatória de acesso à justiça, com ênfase nos métodos de mediação e conciliação, possibilitando um amplo acesso à justiça como possibilidade do jurisdicionado escolher o meio mais adequado para a resolução do seu conflito (Cappelletti; Garth, 1988).

Ressalte-se que o surgimento das *Alternative Dispute Resolutions (ADR)* nos Estados Unidos, por volta da década de 1970, também influenciou a realidade brasileira. Lá, os elevados custos do processo judicial norte-americano, aliado ao tecnicismo e à complexidade do sistema de justiça, estimularam que algumas espécies de conflitos poderiam ser solucionadas por outros métodos, com o uso de técnicas e ferramentas aplicadas por sujeitos alheios ao Poder Judiciário (Facchini Neto, 2011).

Embora as *ADRS* estivessem relacionadas ao desafogamento do Poder Judiciário, ou seja, ligadas a meios extrajudiciais ou não judiciais de resolução de conflitos, o fato é que sua evolução permitiu uma compreensão mais ampla, trazendo, inclusive, seus conceitos e ferramentas para dentro do processo judicial, através do usos de técnicas como a mediação e a conciliação.

O termo “alternativo”, inclusive, é objeto de crítica, pois dá a ideia de subsidiário, de algo em segundo plano, como se a jurisdição fosse o caminho principal. Na verdade, melhor seria identificado pelo adjetivo “adequado”, pois não se trata de alternativa ao processo estatal, mas de outra via, que subsiste ao lado da jurisdição ou da sentença, mas dependendo da espécie de conflito, pode ser mais adequada (Cintra; Grinover; Dinamarco, 2015).

A participação do cidadão nos mecanismos de administração da justiça prestigia o princípio democrático, de modo que o indivíduo pode ser autor e ator da decisão que põe fim ao litígio. Isso potencializa a solução integral do conflito, e não apenas de um fragmento da controvérsia trazido aos autos.

Registre-se que não se trata de dizer que um método é melhor ou pior do que outra forma de resolução da demanda, mas colocar essa possibilidade nas mãos dos sujeitos, e estes, identificando o tipo do litígio, podem verificar o que mais se adequa aos seus preceitos, de acordo com sua livre manifestação de vontade.

O sistema de justiça deve estar aparelhado com ferramentas suficientes para oferecer aos indivíduos em litígio o meio de solução mais conveniente, o que é chamado de sistema multipor-tas. Esse é conceituado como um conjunto de opções que cada sujeito possui à sua disposição para tentar resolver um conflito a partir de diferentes métodos. Tal sistema envolve métodos heterocompositivos (adjudicatórios) e autocompositivos (consensuais), e podem ou não ter a participação do Estado (Tartuce, 2021).

2.5 CONCEPÇÃO MODERNA DE ACESSO À JUSTIÇA

No Brasil, a temática de acesso à justiça ganhou importância maior a partir da redemocratização do país, com a promulgação da Constituição Federal atual, apresentando-se como instrumento para a edificação dos direitos fundamentais reconhecidos.

O art. 5º, XXXV, da CF/88 (BRASIL, 1988), contempla o chamado Direito de ação ou o princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário, ressaltando que a lei não poderá excluir da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. No entanto, o que isso significa? O simples acesso à justiça já cumpre a finalidade pretendida? O Estado tem o dever de prezar pelo tratamento individual e personalizado daquele indivíduo que o procura, ou o unidirecionamento caracterizado pela Jurisdição já está de bom grado?

Para Watanabe, o conceito de acesso à justiça passa por uma atualização. Atualização esta que não significa apenas o acesso aos órgãos do Poder Judiciário. Segundo o autor, o acesso à ordem jurídica justa requer que se propicie aos cidadãos solução adequada aos conflitos, por instituições e pessoas plenamente qualificadas. Afirma ser fundamental que a informação e orientação apropriada dos cidadãos sobre seus direitos e problemas jurídicos sejam efetivas, a fim de que diminuam as barreiras para o pleno exercício da sua cidadania. É preciso que se removam todos os obstáculos em anteposição ao pleno acesso à ordem jurídica justa (Watanabe, 2020).

Gomma pontua a divisão histórica do movimento de acesso à justiça baseado na teoria de Cappelletti e Garth, sistematizando em três períodos: o primeiro seria apenas a fase de mero acesso ao Poder Judiciário; o segundo, a fase de acesso sob o ideal de resposta tempestiva (cé-lere); o terceiro como sendo o período de acesso a uma solução efetiva para o conflito por meio da participação adequada do Estado (Azevedo, 2013).

Nesse terceiro estágio, ainda segundo Gomma, a cultura jurídica processual brasileira deu uma guinada na direção das novas modalidades das soluções de conflitos, chamadas de “meios apropriados de resoluções de controvérsias”, com abandono de fórmulas estritamente positivadas, formado por um sistema pluriprocessual (Azevedo, 2013).

A principal característica do atual estágio de acesso à justiça é a concepção de que o sistema de resolução de conflito tem como legitimação a satisfação do jurisdicionado com a condução e com o resultado final do seu processo.

Portanto, houve uma superação da concepção de justiça entendida como aplicação do direito material decorrente dos fatos, da atuação estanque do Poder Judiciário, com limitação juridicamente definida, sem levar em consideração outros fatores concomitantes e eventualmente relevantes para as partes. A evidência hoje imposta é a relação entre a equidade do procedimento e a equidade do resultado (Barbosa, 2017).

A concepção moderna de acesso à Justiça contempla a superação daquela direção única da demanda que resultaria em um ato unilateral pelo Estado chamado também de tradicional método jurisdicional. Paralelamente a isso, outros métodos são absorvidos pelo sistema de Justiça, como a disseminação dos mecanismos adequados de solução de disputas, e também a teoria do minimalismo judicial ou moderna teoria da jurisdição mínima.

Sobre essa última, a ideia de minimalismo judicial teve como seu expoente Cass Sustein. O contexto da criação da teoria vem do debate entre ativismo judicial e autocontenção. O ativismo defende uma atuação dos juízes com bastante liberdade, chegando, até mesmo, a interferir na seara política, ao passo que a autocontenção defende uma restrição da atuação do judiciário.

Como terceira via, Sustein (1999) propõe que o judiciário somente deverá dizer ou pronunciar o estritamente necessário para justificar a decisão, deixando em aberto, sempre que possível, as questões mais abrangentes que envolvam maior discussão, mormente em relação a princípios, que podem gerar uma grande discussão sobre o caso concreto.

Com tal medida, Sustein (1999) elenca a vantagem da redução do encargos da decisão judicial, e, principalmente, afere que o minimalismo provavelmente tornará os erros judiciais menos frequentes e, acima de tudo, menos prejudiciais. Sustenta, ainda, que as decisões devem ser estreitas e rasas ou superficiais. Estreitas no sentido de que o Judiciário não deve se manifestar mais do que o necessário, devendo decidir o caso concreto e não estabelecer regras amplas e gerais que possam servir como normativos para casos que ainda acontecerão. Por fim, as decisões devem ser rasas ou superficiais no que se refere aos fundamentos dos julgados, não se devendo buscar os fundamentos últimos.

Percebe-se que todo movimento que retrata a atual concepção de acesso à justiça tem como base a superação lógica de apenas o manejo de uma ação judicial, mas atrela ao sentido do livre acesso, inclusive, a um serviço de justiça consensual de qualidade, de modo que o livre

acesso não envolve apenas o direito à prestação jurisdicional no sentido tradicional e heterocompositivo, mas a uma solução consensual ou autocompositiva com o auxílio do Sistema de Justiça.

No âmbito da Justiça do Trabalho, a conciliação trabalhista foi elencada a previsão e status constitucional desde os seus primórdios, antes mesmo de sua efetiva instalação, que se deu apenas em 1º de maio de 1941, por Getúlio Vargas, no Rio de Janeiro (Travain, 2021).

Fazendo-se um breve apanhado histórico, a prescrição legal e o uso da conciliação constavam das Ordenações Manuelinas (século XVI) e Filipinas (século XVII). Da mesma forma, a conciliação foi igualmente incluída na Constituição do Império. E, como visto acima, com a entrada em vigor da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a conciliação restou obrigatória entre as partes, tanto nos dissídios individuais como nos coletivos de trabalho, de modo que a decisão do magistrado seria tomada apenas para os casos em que não houvesse acordo (art. 831, CLT).

Assim, deve haver uma grande porta de entrada ao Poder Judiciário, o que em muito foi facilitado através de ferramentas como a assistência judiciária gratuita aos hipossuficientes, a organização da Defensoria Pública e do Ministério Público. Todavia, a porta de saída também deve ser igualmente ampla, permitindo que o jurisdicionado obtenha uma resposta em tempo razoável, recebendo o tratamento adequado.

O Poder Judiciário deve se organizar como tribunal multiportas, possibilitando aos cidadãos a resolução de seus conflitos até mesmo sem a necessidade de ajuizamento de ações. Todavia, caso ajuizadas, devem ser oferecidas ao jurisdicionado outras formas de solução de conflitos, além da adversarial através de sentença, como aquelas afetas aos métodos consensuais de soluções de conflito, oferecendo serviços e métodos adequados a cada tipo de conflito que se apresenta.

2.6 DESENVOLVIMENTO E INCLUSÃO SOCIAL

O termo desenvolvimento possui diversas nuances, notadamente quando se parte de alguma teoria como base para sustentar o sentido e alcance semântico daquele vocábulo. Para Sen (2010), o desenvolvimento requer que se removam as principais fontes de privação de liberdade: pobreza e tirania, carência de oportunidades econômicas e destituição social sistemática, negligência dos serviços públicos e intolerância ou interferência excessiva de Estados repressivos.

Sen (2001) chama a atenção para a igualdade de meios, que são aquelas oportunidades básicas ou bens materiais básicos que deverão ser garantidos considerando as expectativas dos

menos favorecidos. Já Rawls (2008) trabalha com a ideia de bens primários que deveriam ser distribuídos para toda a sociedade, e que indica como sendo: direitos, liberdades, igualdade de oportunidades, renda, riqueza e autoestima. Aqui, a jurisdição está inserida dentro dos serviços públicos que devem ser prestados com primazia pelo Estado. O Direito, com a assunção de novos papéis, é visto como instrumento vital no desenvolvimento com justiça social e na construção efetiva de liberdades. O acesso à justiça e a construção de instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis estão intrinsecamente ligados à promoção de uma sociedade pacífica e inclusiva, visando o desenvolvimento sustentável.

Nesse sentido, resta, inclusive, a meta 16.3 da ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável) para o Brasil, a fim de “fortalecer o Estado de Direito e garantir acesso à justiça a todos, especialmente aos que se encontram em situação de vulnerabilidade”.

Essa tutela precisa ser efetivada em um sistema amplo, que perpassa o método tradicional de solução de controvérsia, a jurisdição estatal. Portanto, os métodos adequados de solução de controvérsias são previstos e incentivados para o alcance efetivo da tutela do ser humano em todas as suas dimensões. Assim, muito mais que a mera possibilidade de ajuizamento da ação, faz-se necessário disponibilizar múltiplas formas de solução do conflito, bem como serviços de orientação jurídica e assistência social que permitam o exercício da cidadania. A prestação do serviço de justiça é um fator inerente ao desenvolvimento.

Há que se diferenciar também o desenvolvimento de crescimento econômico. Enquanto o primeiro é política, expressão do diálogo entre Estado, sociedade e mercado, o segundo se classifica como desempenho de mercado. Portanto, desenvolvimento é mão visível, já crescimento econômico é mão invisível. Na relação com o direito, pode-se dizer que o conceito de desenvolvimento teria migrado de sua acepção preponderantemente economicista (de orientação microeconômica) para o campo dos direitos sociais, (Feitosa, 2013).

Para Veiga (2010), o conceito de desenvolvimento passou por três correntes. De início, era visto como sinônimo de crescimento econômico. Posteriormente, o autor afirma que desenvolvimento era visto como uma manifestação ideológica, tratando-se de uma espécie de ilusão. Por fim, o conceito de desenvolvimento é considerado como resultado das duas primeiras acepções.

Neste sentido, inclusive, Celso Furtado (2004) afirma que só há que se falar em verdadeiro desenvolvimento quando as forças que lutam pela efetiva melhoria das condições de vida da população prevalecem. O panorama, então, passa de crescimento e se transforma em desenvolvimento.

Segundo Acemoglu e Robinson (2012), algumas nações prosperam enquanto outras fracassam em razão das instituições políticas e econômicas escolhidas pelos seus governantes. De

acordo com os autores, as instituições econômicas inclusivas possibilitam e estimulam a participação da população em atividades econômicas para desenvolver talentos e habilidades e permitem o livre arbítrio e a livre concorrência, tendo como finalidade: a segurança e a propriedade privada; um sistema jurídico imparcial; serviços públicos que proporcionem condições igualitárias de oportunidades e escolhas; e o livre mercado.

Por outro lado, nas instituições econômicas extrativistas há o cerceamento de liberdades, onde acabam por tolher criatividade, inovação e motivação, bem como tendem a expropriar os recursos da maioria, erguendo barreiras alfandegárias e suprimindo o funcionamento dos mercados, tendo como finalidade: a extração da renda e riqueza da maioria da sociedade em benefício de poucos; o privilégio de uma elite - gerando insegurança jurídica; o fomento da desigualdade de oportunidades e escolhas; e a criação de monopólios/oligopólios.

Prosseguem os autores acima no sentido de que nas instituições políticas inclusivas, o governo é centralizado, porém congregando os interesses de uma pluralidade de segmentos e setores. Há o desenvolvimento de infraestrutura, comércio e educação, com a imposição de controle, *compliance*, transparência, confiança, e a existência de baixo grau de corrupção. No entanto, quando se adotam instituições políticas extrativistas, há a concentração de poder nas mãos de uma pequena elite. Como consequência, existe falta de investimento em infraestrutura, educação, saúde, além de haver poucas restrições ao exercício do poder, de modo que não há transparência. Nesses casos, existe falta de confiança e, normalmente, há alto grau de corrupção.

Os países que implementam instituições inclusivas tendem a se desenvolverem, ao passo que aqueles que estão sob a égide de instituições extrativistas vivem na pobreza. Não há, segundo os autores, algum determinismo histórico, cultural ou geográfico/climático para que alguns estados se tornem prósperos e outros amarguem a miséria. O que proporciona desenvolvimento é o estado impulsionador das liberdades e capacidades, com incentivos que estimulem a ciência e tecnologia e a cooperação entre o público e o privado de forma transparente e eficiente (Acemoglu; Robinson, 2012).

Essa melhoria das condições de vida da população também está diretamente ligada ao acesso a mecanismos de tratamento adequado dos conflitos, seja dentro ou fora do Poder Judiciário, visando à concretização e à efetivação do princípio constitucional do direito de ação (art. 5º, XXXV, CF/88).

Portanto, houve um percurso entre o direito do desenvolvimento e o direito ao desenvolvimento, de modo que a efetiva inclusão social, em todas as suas formas, passa pela conjunção desses dois ramos, a fim de que o direito fundamental à inclusão social, seja juridicamente

garantido, não como um metadireito, mas como direito constitucionalmente assegurado (Feitosa, 2013).

Seguindo nessa lógica, tem-se o art. 3^a, da CF/88, que contempla os fundamentos da República Federativa do Brasil, dentre os quais a contribuição para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; para a redução das desigualdades sociais, para a promoção do bem comum, e o desenvolvimento não só econômico, mas humano e social (Barbosa, 2017).

Este capítulo demonstrou que o conflito é uma parte intrínseca da vida em sociedade, surgindo de divergências de interesses pessoais, psicológicos e sociais. Embora não limitado ao campo jurídico, o direito desempenha um papel essencial na regulamentação e resolução desses conflitos, seja de maneira preventiva ou repressiva. O direito não só estabelece normas de conduta para evitar disputas, mas também oferece mecanismos para resolvê-las quando surgem. Além de seu papel regulador, o direito atua como agente transformador, promovendo mudanças sociais significativas e contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

3 UM DIAGNÓSTICO DO CEJUSC DA JUSTIÇA DO TRABALHO DE 1º GRAU BELÉM

Este capítulo apresenta um diagnóstico do CEJUSC da Justiça do Trabalho de 1º Grau em Belém. São abordados dados sobre sua estrutura funcional, evolução do quadro de servidores, instalações físicas e jurisdição. Também são destacadas as atividades desenvolvidas, resultados de conciliações e mediações, e a implementação de acordos de cooperação e do CEJUSC itinerante virtual, refletindo sobre sua importância para a prestação jurisdicional e a cultura conciliatória na região.

3.1 DADOS DA UNIDADE

O CEJUSC do TRT8 em Belém teve início das atividades em 03/07/2017, fruto da instalação da política de tratamento adequado das disputas no âmbito regional. Possui como jurisdição atendida as seguintes cidades: Belém, Cachoeira do Arari, Ponta de Pedras, Santa Cruz do Arari, Salvaterra e Soure (TRT8, 2022)⁷

No tocante à estrutura funcional, a referida unidade conta com 2 (dois) juízes, sendo um coordenador e o outro suplente. Já o quadro de servidores é, de certa forma, volátil. Na correição do ano de 2021, realizada em 10 de dezembro do referido ano, constou-se um total de 17 (dezesete) servidores. Todavia, já na correição seguinte, que ocorreu em 18 de novembro de 2022, o quadro de pessoal já caiu para 10 (dez) servidores, ou seja, uma redução de 41,17% (TRT, 2022)

O centro judiciário fica localizado no 1º andar do prédio do novo Fórum Trabalhista de Belém, e conta com 8 (oito) salas de conciliação para o 1º grau, além de 2 (duas) salas destinadas ao CEJUSC 2º grau. Possui, ainda, 4 (quatro) salas de apoio, 1 (uma) sala adaptada para pessoas com deficiência (PcD), 1 (um) gabinete para a Desembargadora coordenadora do NUPEMEC-JT, 1 (um) gabinete para o Juiz coordenador e 1 (um) gabinete para o Juiz suplente.

Para além das instalações acima, a unidade ainda conta com 1 (uma) sala de reunião, 2 (duas) copas, banheiros masculinos e femininos e banheiro PcD para os servidores, além de hall de espera climatizado e 3 (três) banheiros para o público (feminino masculino e PcD).

Com relação às varas que compõem o CEJUSC do TRT8 em Belém, houve uma evolução gradativa na adesão das unidades de origem. Ressalta-se que o envio de processos para o

7 Dados extraídos das últimas duas atas de correição da unidade (2021 e 2022).

centro judiciário é facultativo, ficando a critério do gestor das varas trabalhistas, conforme o disposto no art. 7º, §5º-A, da Res. 174/2016 do CSJT.

Em Belém, atualmente, o CEJUSC conta com a adesão de 18 (dezoito) varas do Trabalho (1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 13ª, 14ª, 16ª, 17ª, 18ª e 19ª), com exceção apenas da 15ª Vara. Tal situação evidencia a credibilidade que as unidades de origem possuem em relação ao CEJUSC, confiando seus processos no órgão encarregado pela condução das audiências de mediação e conciliação.

No tocante às sessões realizadas pelo CEJUSC, de maio de 2020 a outubro de 2021, foram feitas 7180 (sete mil, cento e oitenta) audiências, tanto na fase de conhecimento como de execução. Registre-se, ainda, que em 301 (trezentos e um) processos houve o arquivamento da ação em razão do não comparecimento justificado do autor à sessão designada. Em 277 (duzentos e setenta e sete) processos houve desistência da ação pela parte autora, com a consequente extinção do processo sem resolução de mérito (art. 485, VIII, CPC/15).

Ainda, dentro do período acima, ocorreram 389 (trezentos e oitenta e nove) revelias, ou seja, o não comparecimento do reclamado à audiência conforme preceitua o art. 844 da CLT. Quando ocorre arquivamento, desistência ou revelia, o CEJUSC fica impossibilitado em lograr êxito nas mediações e conciliações, justamente pelo fato de uma das partes ou até mesmo todas elas não responderem ao chamamento processual. No caso da desistência, por tratar-se de ato privativo do autor, não resta outro caminho também no tocante ao tratamento adequado da disputa.

O total de acordos homologados de maio de 2020 a outubro de 2021, tanto em processos de conhecimento quanto de execução, e excluídos os acordos parciais (aqueles nos quais as partes compõem em relação a um ou mais pedidos, prosseguindo com a demanda em relação aos demais), foi de 2.704 (dois mil, setecentos e quatro), cuja soma total dos valores homologados chegou a R\$21.114.850,96 (vinte e um milhões, cento e quatorze mil, oitocentos e cinquenta reais e noventa e seis centavos), gerando recolhimento previdenciário – INSS da monta de R\$ 1.805.929,43 (um milhão, oitocentos e cinco mil, novecentos e vinte e nove reais e quarenta e três centavos). Do total acima, houve também o recolhimento fiscal – imposto de renda no montante de R\$ 7.531,86 (sete mil, quinhentos e trinta e um reais e oitenta e seis centavos).

Por sua vez, de outubro de 2021 a agosto de 2022, o CEJUSC realizou 6027 (seis mil e vinte e sete) sessões, tanto na fase de conhecimento quanto de execução. Em 294 (duzentos e noventa e quatro) ocasiões, foram declarados os arquivamentos em razão da ausência da parte autora na sessão. Em 35 (trinta e cinco) processos, o reclamante desistiu da ação, de modo que a demanda foi extinta sem resolução do mérito. Também, ocorreram 503 (quinhentos e três) revelias, justamente quando a parte ré não comparece à audiência.

Dos dados extraídos, verifica-se que o CEJUSC não está adstrito à realização de audiências de mediação e conciliação, praticando, ainda, atos processuais relevantes para o andamento do processo.

Nesse período correcional, o total de acordos em conhecimento e execução, excluídos os acordos parciais, foi de 2240 (dois mil, duzentos e quarenta). A soma total dos valores homologados chegou a R\$ 16.722.602,50 (dezesesseis milhões, setecentos e vinte e dois mil, seiscentos e dois reais e cinquenta centavos), cujo valor do recolhimento previdenciário – INSS foi de R\$ 814.728,32 (oitocentos e quatorze mil, setecentos e vinte e oito reais e trinta e dois centavos). Do montante acima, houve ainda o recolhimento fiscal – imposto de renda no total de R\$ 3.971,99 (três mil, novecentos e setenta e um reais e noventa e nove centavos).

Comparando os dois períodos, é preciso registrar que um teve 18 (dezoito) meses, já o outro teve como período correccionado o total de 10 (dez) meses, o que, proporcionalmente, percebe-se um considerável aumento no número de audiências realizadas, nos acordos homologados, na soma total dos valores homologados e nos recolhimentos previdenciários, além da incrementação de um maior número de pessoas atendidas e no percentual de conciliações (TRT, 2022).

3.2 O ACORDO DE COOPERAÇÃO COM O CEJUSC TRT8 E O CEJUSC ITINERANTE VIRTUAL. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS E MEDIDAS REALIZADAS DE INCENTIVO À MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO

O Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região possui jurisdição nos estados do Pará e Amapá. Ainda, atualmente, consta com CEJUSCS nas cidades de Belém/PA, Parauapebas/PA e Macapá/AP. No entanto, é possível que, nas comarcas não abrangidas pelos CEJUSCS já criados, a política de tratamento adequado das disputas trabalhistas (PTAD) também seja efetivada. Inexistindo CEJUSC, a Resolução nº. 288/2021 do CSJT prevê a efetivação da PTAD pela Vara do Trabalho da seguinte forma:

Art 2º(...)

II - a política de tratamento adequado de disputas de interesses nas localidades atingidas pela extinção mencionada no inciso I será executada pelos magistrados da Vara do Trabalho, os quais, se devidamente capacitados em métodos consensuais de solução de disputas, poderão contar, para tanto, com o auxílio dos servidores da própria unidade judiciária, igualmente capacitados em métodos consensuais de solução de disputas, nos mesmos moldes previstos nesta Resolução; (CSTJ, 2021, online)

Para além disso, também é possível a elaboração de termo de cooperação da Vara do Trabalho, cuja comarca não possui centro judiciário de conciliação instalado, com algum CEJUSC. A resolução nº 288/2021 do CSJT, que alterou algumas questões da resolução nº

174/2016 do CSJT, passou a prever a cooperação judiciária entre os CEJUSCs, Varas do Trabalho e outras unidades judiciárias (art. 6º, §3º-A).

Um exemplo foi o acordo de cooperação judiciária nº 01/2022, realizado entre a Vara do Trabalho de Castanhal/PA e o CEJUSC Belém, para a aplicação da Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas de interesses trabalhistas aos processos de competência da unidade de origem, buscando otimizar a conciliação como ferramenta essencial ao desaforamento do Poder Judiciário, tornando-a itinerante e, por consequência, mais barata para o Poder Público e para os jurisdicionados, corroborando com a segurança jurídica.

Foram encaminhados cerca de 50 processos para este CEJUSC e realizadas as audiências de conciliação em 17 de junho de 2022, obtendo, ao final, o percentual de, aproximadamente, 40% de processos conciliados (TRT, 2022)

Da mesma forma, o CEJUSC Belém realizou cooperação judiciária com as Varas de Capanema e Santa Izabel, visando a propagar a cultura de mediação e conciliação com as partes e patronos daquelas localidades. Digno de nota, também, foi o Acordo de Cooperação Técnica firmado junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT7), com o propósito de viabilizar conciliações, a partir da remessa de valores vinculados ao processo piloto de nº 0001180-45.2016.5.07.010, envolvendo dívidas trabalhistas do grupo econômico formado pelas empresas EIT - Empresa Industrial Técnica S/A (CNPJ Nº 08.402.620/0001-69), EIT Engenharia S/A (CNPJ Nº 13.300.818/0001-71) e EIT construções S/A (CNPJ Nº 13.424.192/0001-05), de maneira a alcançar um maior número de trabalhadores e, assim, dar efetividade à prestação jurisdicional.

Ao todo, foram realizadas aproximadamente 180 (cento e oitenta) audiências dos processos das empresas do grupo econômico acima, com êxito conciliatório em 173 (cento e setenta e três), totalizando o montante arrecadado de R\$ 3.107.520,02 (três milhões, cento e sete mil, quinhentos e vinte reais e dois centavos), sendo R\$ 2.805,773,32 (dois milhões, oitocentos e cinco mil, setecentos e setenta e três reais e trinta e dois centavos) referente ao principal, R\$ 290.821,14 (duzentos e noventa mil, oitocentos e vinte e um reais e quatorze centavos) relativos às contribuições previdenciárias, e R\$ 10.925,56 (dez mil, novecentos e vinte e cinco reais e cinquenta e seis centavos) com relação às custas processuais. Processos que tramitavam no Regional há mais de 10 (dez) anos foram quitados.

Registre-se a efetivação de acordo de mais de R\$ 24.000.000,00 (vinte e quatro milhões de reais) intermediado pelo CEJUSC Belém entre o Sindicato dos Trabalhadores em Supermercado e os representantes do Supermercado Nazaré. Com o valor total, foi garantido o pagamento das verbas rescisórias, custas processuais e honorários advocatícios do ente sindical (TRT, 2022).

É preciso ressaltar que as atividades do CEJUSC Belém não se resumem a realizações de audiências de mediação e conciliação, mas também a unidade visa a servir como porta de entrada, triagem e orientação de dúvidas sobre direitos da população amazônida.

Para tanto, aproveita-se dos recursos tecnológicos trazidos pela Revolução 4.0, através de atendimento presencial e telepresencial (Balcão Virtual, E-mail, Telefone, Whatsapp), quando os usuários são recebidos pelo CEJUSC Belém para um atendimento humanizado. No referido atendimento, há uma realização de triagem da demanda, com controle e consequente geração de estatística para posterior avaliação e aprimoramento dos serviços.

Após a identificação da solução da demanda pela via administrativa ou judicial, ocorre o encaminhamento para o setor do TRT8 ou outro órgão (judiciário ou administrativo) competente, com o fornecimento de esclarecimentos até a solução da questão apresentada.

Ademais, também é digno de menção o projeto intitulado “CEJUSC – JT ITINERANTE VIRTUAL”, já aprovado pela presidência do TRT8 e também já colocado em prática, com o propósito de fomentar a Política de Conciliação do Regional e a disseminação da cultura conciliatória, viabilizando serviços de atermção, prestando informações e realizando audiências de conciliação e mediação, por meio virtual, nos municípios de Cachoeira do Arari, Ponta de Pedras, Santa Cruz do Arari, Salvaterra e Soure.

O plano de ação do referido projeto inicia-se com a assessoria de Comunicação, que promove ampla divulgação da itinerância nos municípios, conforme as suas peculiaridades, com ênfase à data, hora e ao local da itinerância. Os interessados deverão se dirigir ao órgão parceiro para a realização de contato virtual com a Central de Atendimento ou através do aplicativo Whatsapp ou telefone a ser divulgado (Ato Normativo CR n. 2, do E. TRT8 de 1º de julho de 2020), quando serão prestadas as informações necessárias e tomado a termo a reclamação.

Durante o período de atermção, ficará disponível um servidor do CEJUSC-JT Belém para prestar esclarecimentos sobre as audiências ou realizar a reclamação pré-processual. Após a atermção e distribuição dos autos a uma das Varas do CEJUSC-JT Belém, os autos deverão ser encaminhados ao ambiente CEJUSC-JT Belém 1º Grau, que dará ciência ao autor da data e hora da audiência virtual. Na data designada, a audiência será realizada pelos assistentes de mediação e conciliação do CEJUSC-JT Belém, sob a coordenação dos Juizes do CEJUSC-JT Belém e da Desembargadora Coordenadora do NUPEMEC. Ao término da audiência, o termo será lançado no sistema AUD e PJe pelo servidor, bem como informado link da pesquisa de satisfação. Ao final da itinerância, os dados estatísticos ficarão disponíveis no endereço eletrônico <https://www.trt8.jus.br/cejusc/relatorios>.

Percebe-se que, tanto os acordos de cooperação com o CEJUSC do TRT8 quanto o CEJUSC ITINERANTE VIRTUAL são tentativas de fomentar a política pública do Poder Judiciário de tratamento adequado das disputas de interesses trabalhistas, com a disseminação da cultura de pacificação, ao invés da cultura de sentença, de modo que a jurisdição seja apenas um dos caminhos disponíveis para a gestão do conflito (Watanabe, 2005).

Com a ampliação do acesso à justiça aos jurisdicionados da região amazônica, e, conseqüentemente, com o tratamento dos conflitos de interesses trabalhistas deles, oportunizando os meios adequados tendentes à sua solução a partir de suas naturezas e peculiaridades, o desenvolvimento no seu aspecto macro (notadamente o humano e social) é alcançado, representando um avanço na inclusão social.

3.3 MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO NO ÂMBITO DO CEJUSC DO TRT8

Mediação e conciliação são métodos voltados à solução consensual dos conflitos, através dos quais o mediador ou o conciliador auxilia os sujeitos envolvidos na celeuma a construir conjuntamente um desfecho para a disputa.

A mediação é um processo de resolução de conflitos no qual um terceiro imparcial – o mediador – facilita a negociação entre as partes, sem propor ou sugerir soluções, de forma participativa e dialogada, com capacidade de expandir a discussão tradicional da busca por um acordo, para dar ênfase ao diálogo, à manutenção e à criação de vínculos, à discussão profunda sobre posições, interesses e valores, permitindo a ressignificação desses, com foco no presente e futuro dos indivíduos, bem como dar mais abrangência e profundidade às opções de resolução de conflitos (Sales; Chaves, 2014).

A conciliação, por sua vez, é um meio de solução de conflitos que, através de técnicas específicas, facilita o diálogo entre os sujeitos envolvidos em busca de um acordo. Esse diálogo é conduzido por um terceiro imparcial, denominado conciliador, que interfere diretamente na discussão, ponderando sobre os fatos apresentados e propondo soluções para o problema, dispensando, normalmente, uma discussão mais aprofundada. O conciliador não interfere de maneira a dizer o que seria justo ou injusto, certo ou errado, mas, a partir da síntese da discussão, apresenta opções que refletem as propostas apresentadas pelas partes ou, em alguns casos, adiciona o relato de experiências anteriores semelhantes (Sales; Chaves, 2014).

Também é possível afirmar que a mediação e a conciliação diferem pelo tempo de duração no emprego das técnicas (mais alongado na mediação e mais curto na conciliação) e pelo enfoque dado ao conflito, sendo mais subjetivo na mediação (com destaque sobre os indivíduos, buscando aumentar o entendimento das partes sobre a celeuma e suas causas, facilitando o

surgimento da solução) e eminentemente objetivo na conciliação (foco na disputa em si, buscando uma adequada resolução através de um acordo) (Tartuce, 2021).

No tocante ao conceito dos referidos meios adequados de solução de disputas, tanto o Código de Processo Civil quanto a Resolução nº 174/2016 do CSJT trouxeram a definição de conciliação e mediação. Para o primeiro, nos termos do art. 165, § 2º e 3º, *in verbis*:

§ 2º O conciliador, que atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes conciliem.

§ 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos (CSTJ, 2016, online).

Já a regulamentação do CSJT define os conceitos em seu art. 1º, conforme a seguir:

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 nº 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 nº 252, de 22 de novembro de 2019) (CSTJ, 2016, online).

Analisando as definições em conjunto, é possível afirmar que, se o terceiro neutro que está conduzindo a sessão faz proposta e adota uma postura mais avaliativa, a atividade é de conciliação. No então, se não faz proposta, com uma visão maior de estimular o diálogo entre as partes, adotando uma postura mais facilitadora, a ação é de mediação.

No plano prático, é possível que, para uma mesma sessão e processo, o terceiro neutro possa adotar uma postura mais avaliativa quanto a determinado assunto, e mais facilitadora quanto a outro, a depender da estratégia adotada. Ou seja, durante as sessões no âmbito do CEJUSC do TRT8 podem ocorrer tanto mediações como conciliações, ou até, na mesma audiência, parte mediação e outra parte conciliação.

Outrossim, um dos pilares das mediações e conciliações que ocorrem junto ao CEJUSC do TRT8 é a capacitação dos profissionais que conduzem as sessões, até mesmo por uma exigência da própria Resolução 174/2016 do CSJT (alterada pela Resolução 288/2021) e da Resolução nº 66/2021 do TRT8. Assim, nos termos do art. 3º, II, da Resolução 174/2016 do CSJT:

Art. 3º 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; (CSTJ, 2016, online)

No mesmo sentido o art. 22, §3º, da Resolução nº 66/2021 do TRT8, a seguir:

Art. 22 A Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva – ECAISS será responsável por oferecer cursos de capacitação aos servidores que irão atuar nos CEJUSCs como conciliadores e mediadores, sob demanda do Coordenador do Núcleo.

[...]

§ 3º Somente serão admitidos para atuar nos CEJUSCs mediadores e conciliadores capacitados na forma deste artigo .

Assim, as sessões realizadas junto ao CEJUSC do TRT8 são qualificadas e acompanhadas por profissionais (servidores e magistrados) com expertise para tanto, de modo que não se pode, a priori, compará-las com as tratativas de acordo que podem ser feitas na própria unidade jurisdicional de origem (já que a CLT prevê, desde sua promulgação, dois momentos de tentativa conciliatória obrigatória).

Ademais, na praxe forense, verifica-se que a pauta nas varas do trabalho é composta de audiências iniciais e de instrução, geralmente com diversas sessões marcadas durante o dia, sendo que algumas audiências se estendem para depois do horário, razão pela qual nem sempre aquelas disputas trabalhistas são tratadas de forma adequada em mediação ou conciliação, seja pelo adiantar da hora, seja pela pendência da grande quantidade dos demais processos que estão aguardando a sua vez.

3.4 A RELAÇÃO ENTRE A RESOLUÇÃO ADEQUADA DE DISPUTAS E OS DIREITOS PROCESSUAL E INDIVIDUAL DO TRABALHO

A solução consensual sempre foi valorizada pelo texto celetista. Dispõe o art. 764, CLT:

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

§ 1º - 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. (Grifa-se) (BRASIL, 1943, online).

Por sua vez, estabelece o art. 846, CLT que o juiz ou presidente proporá a conciliação quando da abertura da audiência (BRASIL, 2016). Ainda, o art. 850, CLT, também estabelece mais uma renovação da proposta conciliatória, desta vez após o término da instrução e antes do encerramento para sentença: “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” (BRASIL, 1943).

Em que pese todo o regramento contido no texto celetista a respeito da conciliação, a política judiciária nacional de tratamento adequado de disputas deixou a Justiça de Trabalho de lado, não havendo previsão quando à criação de CEJUSCS trabalhistas no texto da redação original da Resolução nº 125/2010 do CNJ.

À época, argumentava-se que haveria uma natural incompatibilidade principiológica entre os direitos processual e individual do trabalho e a política judiciária nacional de tratamento adequado de disputas. Essa, sob a perspectiva de diretrizes mais liberais, primando pela autonomia da vontade das partes, já o direito material, influenciando o direito processual do trabalho, trazendo uma maior limitação da vontade com escopo na proteção da parte mais fraca na relação jurídica-empregatícia.

Todavia, com a publicação da Resolução nº 174/2016 do CSJT tal questão restou, aparentemente, superada, já que a Resolução adequada de disputas foi expandida para a justiça laboral com algumas cautelas e restrições, o que viabilizou a compatibilização.

Com relação ao direito material, o direito do trabalho organiza, em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma cadeia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – trabalhador-, visando a retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desnível inerente ao plano fático do pacto laboral (Delgado, 2009). Nesse sentido o art. 9º, CLT, aduz que: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. O art. 444 da CLT, também traz uma limitação da autonomia da vontade no contrato de emprego. Assim diz o referido dispositivo legal:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e

preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 1943, online).

Dessa forma, a disponibilidade de direitos sofre limitações, quer no tocante à renúncia quer no tocante à transação, já que não seria inteligente que o ordenamento jurídico assegurasse ao obreiro garantias mínimas e depois deixasse esses direitos subordinados à sua vontade ou à vontade do empregador. O limite à autonomia da vontade torna o direito do trabalho mais social e mais humano (Barros, 2008).

No entanto, mais adequado que indisponibilidade dos direitos trabalhistas se parece falar, atualmente, em princípio da disponibilidade circunstanciada desses direitos, de modo que esses possam ter disponibilidade de grau variável, atribuído dinamicamente, a partir de parâmetros prévios mínimos, que devem ser ajustados com as condições objetivas e subjetivas de cada relação, sobretudo a autodeterminação da vontade das partes envolvidas (Barbosa, 2017).

Caso a relações entre os sujeitos constituídos desigualmente não comportassem intervenção mediadora, a mediação não teria lugar em nenhum tipo de relação intersubjetiva concreta. Ao contrário do que se afirma, é precisamente através da intervenção direta do mediador no equilíbrio intersubjetivo, por meio de técnicas e incentivo ao empoderamento, que se permite o tratamento menos desigual na confecção comum de uma pauta reconhecida pelos sujeitos enquanto substancialmente justa e equilibrada (Freitas Junior, 2009).

Não se pode olvidar, também, que as sessões de conciliação e mediação realizadas junto ao CEJUSC são supervisionadas pelo magistrado, que pode, inclusive, negar-se a homologar o acordo quando verificada alguma irregularidade, desvio de finalidade ou vício de consentimento. Nesse sentido, inclusive, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST) já possui jurisprudência firme corroborando a ideia de que a homologação de acordo é faculdade do juiz. Segue o disposto na súmula nº 418, TST:

MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança. (TST, 2017, online).

É preciso registrar, ainda, que em caso de trabalhadores desassistidos de advogados, ou seja, no *jus postulandi*, há expressa previsão na Resolução nº 174/2016 do CSJT de que as sessões realizadas no CEJUSC sejam pessoalmente supervisionadas pelo magistrado, ficando esse presente durante toda a negociação. Segue o que dispõe o §1º-A, do art. 6º do normativo acima, *in verbis*:

Art. 6º 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.

§ 1º-A. As reclamações trabalhistas reduzidas a termo em que o reclamante atue sem advogado (jus postulandi) poderão ser submetidas à sessão de conciliação e mediação junto ao CEJUSC-JT, desde que supervisionada pessoalmente pelo magistrado, que deverá estar presente fisicamente durante toda a negociação. (Incluído pela Resolução CSJT nº 252, de 22 de novembro de 2019) (Registra-se). (CSTJ, 2016, online, grifo nosso)

Percebe-se que a decisão informada está sempre presente, de modo que não se pode falar em incompatibilidade de mediação ou conciliação nos conflitos nos quais as partes estejam em situação de desigualdade.

3.5 MODELOS DE NEGOCIAÇÃO, MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO

Existem algumas possibilidades de posturas ou comportamentos que podem ser adotados diretamente pelos negociadores ou então pelo terceiro neutro na mediação ou conciliação, visando a contribuir para que se chegue ao resultado autocompositivo. No entanto, é preciso ter em mente que as técnicas podem estar inseridas em formas ou modelos de negociação (competitivo ou cooperativo). A negociação competitiva é aquela que, formalmente, é uma negociação, mas no plano fático trata-se de uma disputa ou competição, tendo como propósito a satisfação de apenas uma das partes. Dessa forma, busca-se maximizar os resultados, pouco ou nada se importando com a satisfação da contraparte, tornando-se uma situação polarizada.

Na negociação competitiva ou posicional, as partes se veem como oponentes na disputa, ficando apegadas às posições sem se discutir sobre o interesse que está por trás. O foco recai sobre as pessoas e na busca por culpados, havendo também uma assimetria de informações, de modo que um dos litigantes não sabe o que se passa do outro lado, não havendo transparência ou compartilhamento de informações.

Por outro lado, o modelo cooperativo tem como característica a percepção das partes como solucionadores do problema comum, e não como opositores. A busca da solução tem que promover a satisfação de ambos os litigantes, ou seja, o ganho tem que ser bilateral. Muito mais do que o apego a posições, a abordagem se dá no interesse que está sobre o evento, existindo a separação das pessoas do problema em si.

Esse tipo de negociação cooperativa é baseado em princípios ou méritos, de modo que o mediador, conciliador ou a própria parte utilizam critérios objetivos, buscando construir propostas que contemplem os interesses de todas as partes envolvidas. Vigora uma espécie de empatia negocial.

Sempre dentro do possível, com a interação das partes, caberá ao mediador ou conciliador a identificação dos interesses envolvidos no litígio, objetivando, assim, transformar não só a disputa, mas os perfis dos contendores, tornando-os de competitivos para colaboradores. O rumo dos trabalhos de conciliação e mediação deverão ser conduzidos no sentido de auxiliar as partes a construírem em conjunto, mediante um diálogo cooperativo, a melhor opção para um acordo. O efeito polarizador deve ser evitado ao máximo e quando reconhecido devidamente tratado pelo mediador ou o conciliador, com todas as ferramentas negociais adequadas (Travain, 2021).

3.6 PRINCIPAIS TÉCNICAS DO MODELO COOPERATIVO UTILIZADAS NO CEJUSC TRT8

Conforme visto acima, cabe ao terceiro neutro conduzir, na dinâmica da audiência de mediação e conciliação, de forma que o modelo da resolução da disputa seja mais próximo do cooperativo, a fim de que as partes contribuam para a solução adequada do conflito. Para que isso ocorra, é preciso que os mediadores e conciliadores dominem as técnicas para terem o necessário discernimento de quando utilizá-las a depender de cada situação.

A seguir, serão evidenciadas as principais técnicas do modelo cooperativo utilizadas no CEJUSC TRT8 Belém, ressaltando-se que os mediadores e conciliadores são capacitados para tanto, conforme determinação de treinamento mínimo para os servidores de 100 (cem) horas, sendo 40 (quarenta) horas teóricas e 60 (sessenta) horas práticas, exigindo-se 100% (cem por cento) de frequência, a teor do disposto do anexo I da Resolução 174/2016 do CSJT. Durante o referido curso, todas as técnicas abaixo são cuidadosamente abordadas.

Ressalte-se que as técnicas são um conjunto de ferramentas e mecanismos envolvendo comportamentos específicos, a fim de que se busque um consenso. Como a audiência trabalhista é bastante dinâmica, é importante que o mediador ou o conciliador tenha a compreensão da técnica, de modo a utilizá-la adequadamente, respeitando, logicamente, o dever ético, a imparcialidade e também a autonomia de vontade das partes e de seus procuradores.

3.6.1 Inversão de papéis

A técnica consiste em trazer a provocação a uma das partes para que se coloque no lugar da outra. O que se busca é fomentar a empatia mútua, de modo que ambos os sujeitos envolvidos na disputa possam perceber o cenário e a realidade com base na visão do outro. Tal técnica é inclusive recomendada pelo Conselho Nacional de Justiça (2016) em seu Manual de Mediação Judicial.

No bojo de um conflito, é natural que a parte tenha alguma dificuldade para entender a situação apresentada ou vivenciada pela outra, por isso a inversão de papéis tende a provocar alguma percepção ou mudança de postura no indivíduo. Na utilização da técnica, é preciso evitar deboches ou desvalorização da ótica oposta, ou, ainda, impedir que haja um efeito contrário, no sentido das partes se sentirem injustiçadas ou enganadas pela parte adversa. Por isso, caberá a cada mediador ou conciliador analisar adequadamente a utilização dessa ferramenta ao caso concreto (Travain, 2021).

3.6.2 Recontextualização e enfoque prospectivo

A recontextualização ou reenquadramento é uma técnica que permite que seja apresentada uma situação a partir de uma perspectiva distinta daquela que está sendo considerada. O mediador ou o conciliador pode reescrever os problemas e questões trazidas no processo com uma nova roupagem mais compatível com o diálogo cooperativo.

Esse reenquadramento deve ser de forma mais assertiva possível, com clareza, sucintez e compreensibilidade para as partes. Isso permite que sejam criadas novas interpretações sobre os fatos e ocorrências, sobre o problema ou sobre o conflito em si (Travain, 2021).

No cotidiano das audiências trabalhista, ocorre com certa frequência a resistência do reclamante em não dialogar para tentar encontrar alguma forma de resolução para o conflito ao argumento de que, quando do término do contrato de trabalho, por ocasião de sua rescisão, o empregador não teria ofertado valores e o mandou procurar o Poder Judiciário. Aqui, a recontextualização é utilizada pelo mediador ou conciliador, já que o contexto da audiência seria outro, oportunizando um diálogo e informando ao próprio reclamante que sua iniciativa de ajuizar a presente demanda é que desencadeou a oportunidade para resolver o conflito.

Por seu turno, o enfoque prospectivo significa tentar trazer para os litigantes um olhar para o futuro. Diferentemente da heterocomposição, onde o sistema analisa fatos passados, o foco prospectivo é em estratégias que caminham para um futuro esperado ou desejado. Cabe ao mediador ou conciliador providenciar meios para que a sessão seja conduzida com foco na visão prospectiva, já que é possível que as partes fiquem, durante a audiência, retrocedendo a análises do passado.

3.6.3 Normalização

O ambiente judicial ou de audiência pode ser visto como aversivo, deixando as partes pouco à vontade com a situação, de modo que, diante do conflito, podem expressar emoções ou conclusões equivocadas quanto ao momento. Usar a normalização é tornar mais clara essa situação às partes, a fim de que atuem com mais maturidade diante do conflito, buscando-se ressignificar a visão e o sentimento das partes diante do conflito ou da disputa. Assim, a normalização deve caminhar juntamente com o empoderamento, fazendo com que a conscientização do conflito e a capacidade para solucioná-lo possam aclarar o efeito positivo e transformador do conflito (Travain, 2021).

Segundo o CNJ (2016), por meio do Manual de Mediação Judicial, em regra, as partes se sentem constrangidas pelo fato de estarem em juízo. Naturalmente, em razão de tal desconforto, as partes podem imputar a culpa pelo fato de se encontrarem em disputa em falhas, comportamentos ou na personalidade da outra parte. Assim, mostra-se fundamental que o mediador tenha o domínio da sessão de tal feita que não permita que as partes atribuam culpa, nem que se sintam embaraçadas de se encontrarem naquela situação de litígio.

É preciso tentar fazer com que os litigantes entendam que, diante de um impasse, é natural que se busque uma solução judicial, e que a solução por consenso é uma possibilidade a ser considerada. Cabe ao conciliador e ao mediador utilizar técnicas de mediação e conciliação de modo a conduzir as tratativas em um ambiente no qual as partes se sintam protagonistas na solução do conflito, tentando evitar ou, ao menos diminuir, o caráter aversivo do embate, a fim de que os litigantes percebam tal conflito como uma oportunidade de melhoria da relação entre elas e com outros também.

3.6.4 Teste de Realidade

O teste de realidade tem como objetivo trazer uma provocação às partes e aos seus patronos no sentido de reavaliarem suas opiniões e percepções. Busca-se trazer o indivíduo de um cenário irreal para o mundo concreto, real e plausível. Assim, as negociações e tratativas tendem a prosseguir. Essa provocação à realização de análise de riscos e probabilidades de resultados quanto ao processo tem como benefício evitar frustrações com expectativas irreais esperadas pelas partes.

Muitas vezes a desinformação (análise incorreta do processo, comparações irregulares com outros casos, liquidações inadequadas da petição inicial, dentre outros motivos) ou pressão

de outras pessoas (familiares, causídico próprio etc.) alteram a percepção da realidade e criam expectativas equivocadas (Travain, 2021). Assim, a abordagem do mediador ou do conciliador não deve se confundir com a intenção de mostrar para a parte ou para seu advogado que estão errados. A própria pessoa deve retroagir e adotar uma perspectiva mais próxima da realidade. A abordagem do mediador ou do conciliador tem que ser sutil nesse sentido.

O teste de realidade tem como objetivos principais, dentre outros, a solução de impasses; investigação de interesses; e a obtenção de propostas. Por sua vez, os objetivos secundários são: oportunizar espaço para avanço das propostas; e obter de mais razoabilidade entre os litigantes. No referido método, o mediador ou o conciliador deve ter alguns cuidados com a imparcialidade e a neutralidade; a confidencialidade e a privacidade; o ambiente seguro; a forma de abordagem; a intensidade na atuação; e com a concentração no obstáculo.

Caso o teste de realidade seja feito a ambas as partes, pode-se fazer em sessão conjunta. Todavia, se for direcionada a uma das partes apenas, o ideal é fazer em sessão particular. É preciso ter cuidado para que a utilização da técnica não promova o efeito inverso do pretendido, de forma que o litigante, inadequadamente confrontado, passe a sustentar sua posição com mais intensidade, exatamente para não demonstrar ou assumir seu erro.

A presente técnica é uma ferramenta com grande potencial de provocação e mudanças de opinião e percepção, com aumento de chances de que as partes se sintam satisfeitas com a conciliação ou mediação realizada.

3.6.5 Rapport

O contato inicial com as partes tem uma importância muito grande para o desenrolar da sessão de mediação ou conciliação. É preciso criar condições de confiança e relação comunicacional de qualidade, a fim de que seja pavimentado o caminho mais eficiente para a resolução do entrave. Para se operacionalizar o *rapport*, é preciso ter acolhimento para com os litigantes, recebendo-os de forma cortês em ambiente confortável. Ademais, faz-se necessário ouvir as partes atentamente e validar a participação delas, evitando interrupções e promovendo segurança e confiança.

O Manual de Mediação Judicial do CNJ (2016) explica que a técnica acima consiste no relacionamento harmonioso ou estado de compreensão recíproca no qual, por simpatia, empatia ou outros fatores se gera confiança e comprometimento recíproco entre todos os sujeitos daquela sessão.

O benefício desse contato inicial amistoso é gerar sentimentos de aceitação e legitimidade, fortalecendo a confiança entre mediador/conciliador e mediados/conciliandos. Esse

tempo inicial de ambientação é uma ferramenta valiosa na captação da atenção das partes, fazendo com que se sintam acolhidas.

Portanto, o *rapport* é uma técnica que estreita psicologicamente a relação, qualificada pelo elo de confiança e harmonia estabelecido entre os sujeitos do litígio, negociadores, conciliadores e mediadores. Ao conciliador e ao mediador é fundamental a imparcialidade, além da escuta ativa e receptividade (Travain, 2021).

3.6.6 Escuta Ativa

A escuta ativa é uma técnica que tem atitude de esforço concentrado, sendo uma ação voluntária, com o objetivo de produzir uma interação produtiva, além de gerar um objetivo de interpretar e compreender por parte dos mediadores, conciliadores e litigantes. A observação e a escuta atenta e sem julgamento representam uma validação a mensagem do interlocutor. Ouvir a parte e sinalizá-la de que ela é o foco atencional, demonstrando que, efetivamente, todas as formas de comunicações verbais e não-verbais estão sendo captadas por cada uma das partes, seus representantes, negociadores, mediadores e conciliadores é o objetivo .

O mediador ou o conciliador responde às emoções das partes, identificando o uso estratégico de sentimentos, criando um cenário de empatia e diálogo compassivo. As partes, então, certificam-se que estão sendo ouvidas e que podem expressar suas emoções.

A referida técnica também pode ser chamada de escuta apreciativa, pois, certamente, existe uma apreciação profunda das narrativas e dos valores compartilhados, além de valorização das participações, com empoderamento de todos os sujeitos envolvidos na disputa. Há uma exploração dos aspectos positivos transmitidos, uma visão otimista e construtiva do conflito.

O tom da voz, a dinâmica da fala, o direcionamento do olhar, as expressões faciais e as realizações de registros ou anotações devem ser analisados. A escuta ativa deve ser ausente de ruídos na interpretação da mensagem, de modo que as partes se sintam valorizadas pelo recebimento de atenção do mediador ou conciliador, o que significa sinalizar, na prática, que está sendo dada importância para a manifestação delas.

3.6.7 Paráfrase/Resumo

Não é incomum que durante uma audiência algumas palavras mais ríspidas sejam ditas pelas partes ou por seus patronos, o que pode gerar um escalonamento do conflito, aumentando ainda mais a tensão entre os litigantes. Nesse cenário, ganha importância a técnica da paráfrase,

que é justamente reproduzir o que foi dito pelo interlocutor utilizando outras palavras. O principal objetivo é a adequação das mensagens entre emissores e receptores, a fim de que o diálogo colaborativo e a harmonia sejam mantidos.

A paráfrase suaviza a mensagem dada pela outra parte. Assim, a perspectiva do modelo competitivo é conduzida para o modelo cooperativo. Coloca-se uma nova moldura, novas palavras ou em novo quadro algo que o mediador ou o conciliador ache importante. O objetivo é confirmar se a compreensão da manifestação realizada pelo litigante foi correta ou adequada.

Tal ferramenta possibilita a redução de ruídos de comunicação que possam atingir a real semântica da mensagem e seu significado. A principal metodologia dessa técnica é a repetição ou reformulação da mensagem, mantendo-se ou elucidando-se os significados concretos, os objetivos reais ou as pretensões corretas com as quais foram realizadas a emissão da mensagem (Travain, 2021).

Por outro lado, o resumo consiste na técnica de realização de uma síntese do que foi colocado pelas partes ou seus procuradores. Ela auxilia no planejamento, no desenvolvimento da sessão e na obtenção do resultado. Também permite ao conciliador ou mediador avaliar o seu grau de compreensão, separar as pessoas do conflito, identificar interesses e pontos de convergência, além de abordar necessidades e objetivos.

O resumo feito pelo mediador ou conciliador representa o exercício da escuta ativa, pois ajuda a lidar com participantes que não se comunicam muito bem ou o fazem muito demoradamente, sendo importantíssimo para o controle do tempo em sessão, haja vista que, certamente, outras audiências também aguardam para serem iniciadas na dinâmica da pauta de um CEJUSC.

3.6.8 Formulação de perguntas abertas

Considerando-se que o CEJUSC é um espaço para o diálogo entre as partes, advogados, membros do Ministério Público e todos os demais usuários desse serviço oriundo de uma Política Pública no âmbito do Poder Judiciário, as perguntas realizadas pelos mediadores e conciliadores não podem ser fechadas.

Ao contrário, a formulação de perguntas abertas tem como finalidade a provocação dos litigantes a se manifestarem, de modo a proporcionar abordagem terapêutica em situações nas quais seja necessária. Ademais, a formulação de perguntas abertas cria condições para que os sujeitos envolvidos no litígio se sintam à vontade para desenvolverem o diálogo.

Por fim, com a utilização dessa técnica, os mediadores ou conciliadores podem buscar informações que sejam importantes para a compreensão do conflito e para a tentativa de encontrar soluções para os impasses. Com a realização de perguntas abertas ao interlocutor, esse é

instigado a refletir sobre o assunto, sobre suas emoções, motivações e interesses, o que viabiliza a plenitude da comunicação.

3.6.9 Afago, validação de sentimentos e empoderamento

O Manual da Mediação Judicial do CNJ (2016) denomina a técnica do afago como uma resposta positiva do mediador a um comportamento produtivo, eficiente ou positivo da parte ou do próprio advogado. Assim, busca-se estimular o litigante ou seu patrono a continuar com o comportamento ou postura positiva para a mediação.

É importante que o afago seja compreendido a partir de uma perspectiva funcional, de forma que a outra parte saiba exatamente a razão do seu recebimento, já que o elogio vazio, muitas vezes, não provoca a reação do destinatário de se sentir afagado, podendo não dar continuidade ao comportamento positivo para a audiência.

Portanto, é importante que com a técnica seja apresentada uma razão ou justificativa que tenha fundamento. É uma forma de incentivo e de estímulo reforçador direcionado aos sujeitos do conflito ou aos seus advogados em razão da prática de boas condutas e atitudes positivas por eles, buscando-se aumentar a probabilidade de repetição de atos corretos em prol da pacificação do litígio (Travain, 2021).

Já em relação à validação de sentimentos, o mediador ou conciliador reconhece e valida sentimentos importantes trazidos por uma ou ambas as partes. Essas emoções mais poderosas são identificadas e validadas, podendo, inclusive, ir mais fundo na emoção para liberar a pessoa dela. Posteriormente, é preciso retornar ao discurso não-emocional, concentrando-se nos detalhes, eventos ou propostas para satisfazer os interesses dos envolvidos na contenda. Caso a parte contrária promova a validação dos sentimentos de seu oponente, o diálogo para o consenso está enraizado de modo que a identificação para a solução dos problemas da negociação pode ter como base a construção simbiótica de todos os envolvidos.

A validação dos sentimentos deve ser uma via de mão dupla entre todos os envolvidos na disputa. É preciso viabilizar a construção colaborativa das alternativas para a solução do conflito. Por isso que o Princípio da Validação também é denominado de Princípio do Reconhecimento Recíproco dos Sentimentos (Travain, 2021).

Nem sempre isso é possível, já que os patronos dos envolvidos no processo judicial podem se preocupar que, tal validação de sentimentos, possa implicar e comprometer alguma tese da petição inicial ou da defesa que é sustentada nos autos.

Em casos de lide sociológica, a validação de sentimentos é muito importante, pois pode promover a transformação sob a ótica interna, ou seja, do intraconflito. Essa resolução do conflito interno pode trazer maior alívio às partes envolvidas na situação conflituosa, de modo que a resolução do processo judicial seja apenas uma consequência do encerramento do conflito metajurídico.

Por fim, o empoderamento significa levar a informação para as partes e seus advogados de que a solução do processo está em suas mãos, caso não queiram que um terceiro imparcial decida por eles.

Segundo o Manual da Mediação Judicial do CNJ (2016), durante a mediação, evidencia-se o empoderamento, de modo que as partes tornam-se mais aptas a examinar as questões, negociar com a parte contrária e lidar não apenas com uma situação semelhante, mas também possíveis futuras controvérsias acerca de temas diversos.

Há, em verdade, uma conscientização às partes de que se faz necessário empoderarem-se para, assim, melhor solucionar os seus conflitos. No entanto, esse empoderamento deve estar associado a todos os demais princípios e deveres dos conciliadores e mediadores judiciais, da feita que a tomada de decisão das partes seja adequada, livre, consciente e ausente de qualquer dubiedade ou equívoco. O empoderamento tem que ser qualificado e adequado ao serviço de mediação e conciliação prestado (Travain, 2021).

4 A EFETIVIDADE DA ATUAÇÃO DO CEJUSC 1º GRAU BELÉM DO TRT8

O que se pretende investigar neste capítulo é a efetividade dos acordos entabulados no Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC) do 1º Grau de Belém do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), interpretando os dados resultantes da utilização da metodologia aplicada. Além disso, as sentenças de mérito do mesmo período foram analisadas, com o objetivo de se evidenciar o cumprimento espontâneo ou não das decisões. Por fim, a atuação do CEJUSC TRT8 foi avaliada junto aos seus usuários (partes e advogados), com base nas respostas ao questionário disponibilizado através de link constante na ata de audiência e no sítio eletrônico do Tribunal.

Corroborando com o descrito no protocolo de levantamento de dados (apêndice 1), foram escolhidas as unidades judiciárias da 3ª e 4ª varas do trabalho de Belém. A escolha foi feita de forma aleatória, tendo como requisito apenas que as referidas varas estivessem encaminhando processos de forma regular ao CEJUSC no período avaliado, sem solução de continuidade. Ressalte-se, ainda, que as unidades acima listadas aderiram ao envio de processos ao CEJUSC desde a criação deste, em 2017, de modo que existe uma base de dados sólida.

A metodologia adotada para esta análise inclui a coleta e a interpretação de dados gráficos que representam o desempenho do CEJUSC do TRT8. Os dados são divididos por períodos anuais, permitindo uma visão detalhada e comparativa da eficiência.

O CEJUSC TRT8 tem desempenhado um papel fundamental na busca por acordos efetivos e na resolução de litígios trabalhistas de forma mais conciliatória. A análise dos dados extraídos dos acordos entabulados no CEJUSC do TRT8, ao longo dos anos de 2021 e 2022, revela informações relevantes sobre a efetividade desses acordos.

4.1 LEVANTAMENTO DOS ACORDOS REALIZADOS NO CEJUSC DA 3ª E 4ª VARAS DO TRABALHO DE BELÉM NOS ANOS DE 2021 E 2022

A pesquisa efetuada demonstrou que a 3ª Vara do Trabalho, de janeiro a dezembro de 2021, enviou 474 (quatrocentos e setenta e quatro) processos ao CEJUSC para tentativa de conciliação. Após a análise apurada de cada processo, utilizando-se do protocolo de levantamento de dados, com escolha das demandas provenientes do Rito Sumaríssimo, com exclusão dos arquivamentos, revelias, desistências, outras questões processuais que implicaram a extinção do processo sem resolução de mérito, além das demandas nas quais o polo passivo é formado pelos grandes demandantes da Justiça do Trabalho e que não possuem política concilia-

tória no tratamento de suas disputas, e, logicamente, com a retirada dos processos que não obtiveram êxito na transação, chegou-se a um total de 153 (cento e cinquenta e três) acordos realizados no CEJUSC que se enquadram dentro do protocolo de dados estabelecido.

Desse total, 147 (cento e quarenta e sete) foram cumpridos integralmente, de modo que apenas 6 (seis) processos tiveram suas transações descumpridas. Ainda, dos 6 (seis) acordos descumpridos, 3 (três) tiveram novas tentativas de conciliação, sendo firmados novas repactuações.

Gráfico 1 - Total de acordos da 3ª Vara no CEJUSC em 2021



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos processos do TRT-8, 2024.

Por sua vez, após a análise dos dados, restou evidenciado que a 4ª Vara do Trabalho, no ano de 2021, encaminhou 626 (seiscentos e vinte e seis) processos ao CEJUSC. Da mesma forma com o que foi descrito acima, um total de 196 (cento e noventa e seis) acordos realizados no CEJUSC se enquadram dentro do protocolo de dados estabelecido. Da quantidade total de conciliações, 193 (cento e noventa e três) foram totalmente adimplidos. Apenas 3 (três) acordos foram descumpridos, sendo que 01 (um) deles teve nova tentativa de conciliação, sendo firmado posteriormente nova decisão conjunta das partes.

Gráfico 2 - Total de acordos da 4ª Vara no CEJUSC em 2021



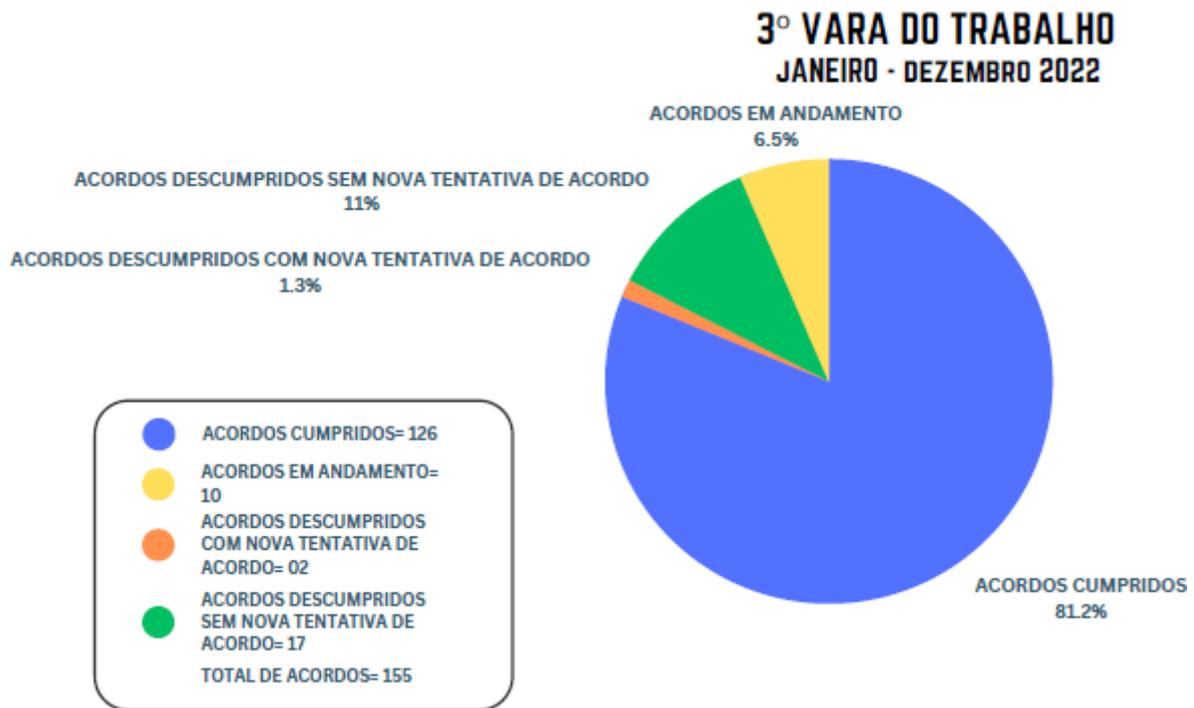
Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos processos do TRT-8, 2024.

Inicialmente, é importante destacar que os dados demonstram uma taxa de cumprimento dos acordos bastante significativa. Ao longo do ano analisado, observou-se que a maioria dos acordos foi cumprida, com uma porcentagem que se manteve acima de 96% na maior parte dos meses e semestres analisados. Isso evidencia a eficácia do trabalho realizado pelo CEJUSC na promoção da resolução consensual dos conflitos trabalhistas.

Outro ponto relevante é a identificação de casos em que os acordos foram descumpridos, tanto com nova tentativa de acordo como sem nova tentativa. Essa análise pode fornecer informações importantes para o aprimoramento dos processos de mediação e conciliação no CEJUSC, visando a aumentar ainda mais a eficácia na resolução dos conflitos.

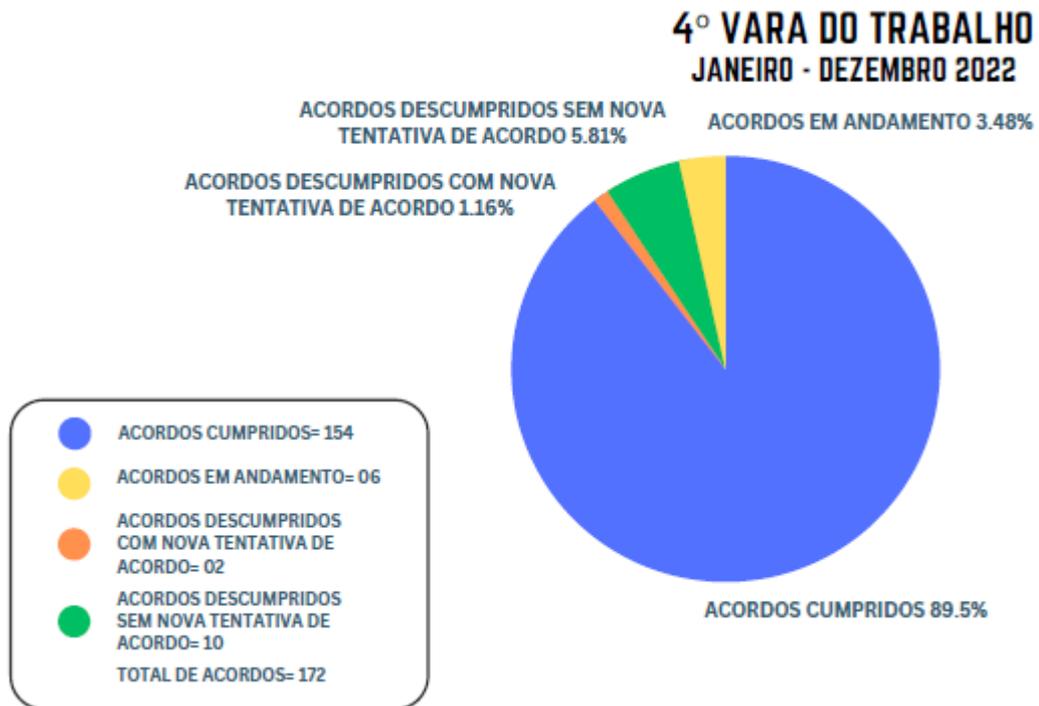
Com relação ao ano de 2022, observa-se uma pequena queda no percentual de acordos cumpridos. No tocante à 3ª Vara do Trabalho, foram encaminhados 637 (seiscentos e trinta e sete) processos ao CEJUSC. Depois da análise detida em relação aos processos, chegou-se ao total de 155 (cento e cinquenta e cinco) conciliações que estão de acordo com o protocolo de dados estabelecido. Destes, 126 (cento e vinte e seis) foram integralmente cumpridos e 10 (dez) estavam em cumprimento, ou seja, o parcelamento estava em andamento. Também, 19 (dezenove) acordos foram descumpridos, e destes, apenas 02 (dois) tiveram novas repactuações.

Gráfico 3 - Total de acordos da 3ª Vara no CEJUSC em 2022



Analisando-se os dados relacionados à 4ª Vara do Trabalho, de janeiro a dezembro de 2022, o CEJUSC recebeu 618 (seiscentos e dezoito) processos para tentativas de conciliação. No que diz respeito às conciliações realizadas, também é perceptível uma pequena queda no adimplemento dos acordos entabulados. Do total de 172 (cento e setenta e dois) acordos aptos para análise em razão do protocolo de dados, 154 (cento e cinquenta e quatro) foram quitados por completo e 6 (seis) acordos estavam em andamento. Apenas 12 (doze) acordos foram descumpridos, dos quais 02 (dois) foram novamente reconciliados.

Gráfico 4 - Total de acordos da 4ª Vara no CEJUSC em 2022



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos processos do TRT-8 , 2024.

Os dados acima revelam uma questão importante quando do descumprimento do acordo entabulado, que é justamente a falta de confiança e credibilidade que uma parte passa para a outra. Tanto é que poucos foram as repactuações das conciliações, preferindo o autor permanecer com a execução forçada do que fazer um novo acordo.

A ideia que floresce na mente da parte e de seu patrono é que eventual novo acordo também, possivelmente, será descumprido, o que vai retardar ainda mais o andamento processual, e a efetivação daquele crédito já constituído, de modo que se cria um entrave para uma nova rodada de conversa entre as partes.

Outrossim, em que pese a pequena queda, no ano de 2022, quanto ao adimplemento dos acordos firmados no CEJUSC, o índice de cumprimento da pactuação permaneceu elevado, sendo de 87,7 % para a 3ª Vara do Trabalho e 92,98 % para a 4ª Vara do Trabalho, somando-se acordos cumpridos e em andamento. A consistência das taxas de cumprimento demonstra a eficiência do CEJUSC em facilitar a resolução de disputas trabalhistas de forma consensual.

Também é possível presumir que a cooperação entre as partes, fruto da decisão conjunta e informada sobre a construção do objeto da conciliação, sem aquela sensação de irresignação após uma decisão unilateral do Estado, ajuda no cumprimento integral dos acordos firmados.

4.2 DA ANÁLISE DA PESQUISA DE SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS QUANTO AO SERVIÇO PRESTADO PELO CEJUSC TRT8

Inicialmente, é preciso ressaltar que a realização de pesquisas de satisfação é uma prática comum e essencial para a melhoria contínua dos serviços prestados, sendo uma exigência prevista no art. 7º, §4º, da Resolução 174/2016 do CSJT. No contexto do CEJUSC do TRT8, é importante assegurar que os métodos de coleta de dados respeitem a privacidade dos participantes e estejam em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

A pesquisa de satisfação realizada pelo CEJUSC utiliza questionários desidentificados, nos quais as respostas dos participantes não podem ser associadas a informações pessoais que permitam sua identificação. Essa abordagem garante que os dados coletados sejam anônimos, eliminando qualquer risco de identificação direta ou indireta dos respondentes.

A Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) estabelece diretrizes claras para a proteção de dados pessoais. De acordo com a LGPD, dados desidentificados, que não podem ser revertidos para identificar o indivíduo, não são considerados dados pessoais. Portanto, a coleta de respostas anônimas por meio de questionários nesse estilo está em conformidade com a LGPD e não requer consentimento específico para o tratamento de dados pessoais.

A privacidade dos participantes é garantida pela natureza desidentificada do questionário. A ausência de informações que possam identificar os respondentes assegura que a confidencialidade dos participantes seja mantida. Isso reduz significativamente os riscos associados à privacidade e proteção de dados, cumprindo um dos princípios fundamentais da ética em pesquisa.

Entende-se que pesquisas que não envolvem riscos significativos aos participantes e que utilizam dados desidentificados não necessitam de aprovação pelo Comitê de Ética. Essa prática é respaldada por diretrizes éticas nacionais e internacionais que reconhecem que a ausência de identificação pessoal minimiza os riscos de danos aos participantes, simplificando o processo de coleta de dados e permitindo a melhoria contínua dos serviços prestados sem comprometer a ética e a proteção de dados. Portanto, é justificado que a referida pesquisa prossiga sem a necessidade de revisão ética formal.

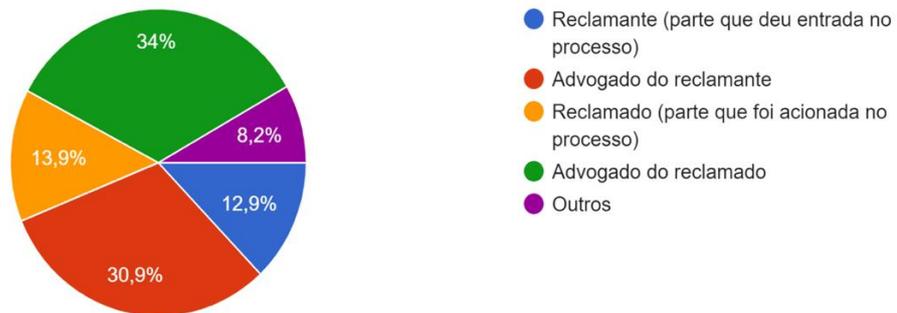
A análise dos gráficos oriundos da pesquisa de satisfação dos usuários do CEJUSC TRT8 proporciona uma visão abrangente sobre a percepção dos serviços prestados, especificamente em relação à conciliação e à mediação. A pesquisa aborda diversos aspectos da experiência dos participantes, desde o acesso às audiências telepresenciais até a satisfação com o atendimento.

Ao todo, foram 194 (cento e noventa e quatro) respostas divididas entre sujeitos dos processos (reclamante e reclamado), patronos das partes e outros usuários dos serviços, a exemplo de pessoas que se dirigem ao CEJUSC para obter informações, de modo que a amostra representa uma diversidade de participantes.

Gráfico 5 - Total de participantes do questionário

Nessa ação, você é:

194 respostas



Fonte: TRT-8, 2024

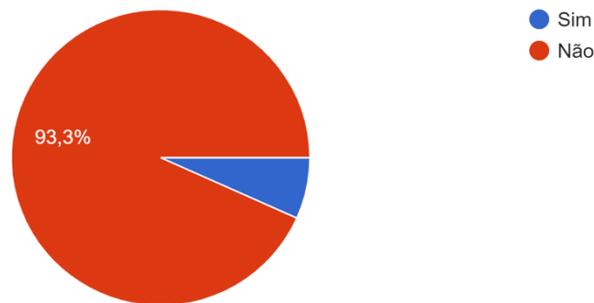
A pesquisa revela que 13,9% dos respondentes eram reclamados e 34% eram advogados do reclamado, indicando que a maioria dos participantes representa a parte que não deu entrada no processo. Reclamantes e seus advogados constituem 43,8% dos respondentes. A presença de outros atores (8,2%) sugere a inclusão de observadores ou outros indivíduos que foram usuários de algum tipo de serviço prestado pela unidade.

Com relação ao acesso para a audiência virtual, 93,3% dos participantes indicaram não terem enfrentado dificuldades de acesso ao link para a sala de audiência, de modo que é possível concluir que a maioria dos usuários parece estar bem adaptada aos sistemas telepresenciais. Contudo, os 6,7% que relataram dificuldades mencionaram problemas como demora na conexão, instabilidade de internet e necessidade de digitar links manualmente. Essas dificuldades podem impactar a eficiência e a percepção de justiça no processo.

Gráfico 6 - Acesso ao link para sala de audiência virtual

Você teve dificuldade de acesso ao link para a sala da audiência telepresencial?

194 respostas



Fonte: TRT-8, 2024.

As audiências virtuais foram fruto do desencadeamento da pandemia da COVID-19, declarada pela OMS em março de 2020, de modo que foi necessário o fechamento dos fóruns, sendo suspenso o trabalho presencial, a fim de se evitar, ao máximo, a circulação do vírus. O Judiciário, então, teve que se adaptar ao novo panorama global, buscando meios para continuar com a prestação jurisdicional.

Diante de tal cenário, audiências realizadas de forma remota tornaram-se praxe na Justiça do Trabalho. Mesmo após o retorno presencial das atividades, a grande maioria das sessões que ocorrem no CEJUSC TRT8 são virtuais, a pedido das próprias partes ou sem qualquer oposição delas. Despesas relacionadas ao deslocamento ao Fórum foram reduzidas sensivelmente. No caso de trabalhadores, o atraso ao comparecimento dos horários das audiências poderia gerar o arquivamento das ações, o que não era raro acontecer, diante dos problemas estruturais da rede de transporte público de Belém, por exemplo.

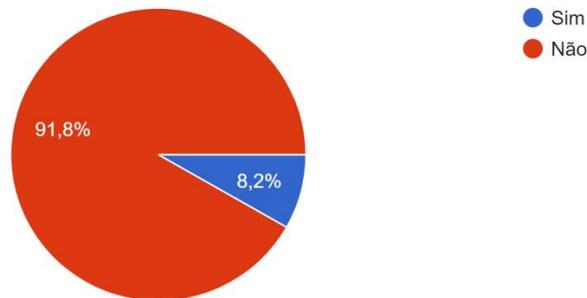
Dessa forma, houve um aperfeiçoamento do serviço prestado pelo Poder Judiciário, notadamente em relação ao acesso à Justiça através das audiências de forma remota, de modo que a utilização de processo digital e demais mecanismos tecnológicos é um passo que se deu sem margem para voltar atrás.

Similar à questão de acesso, 91,8% dos participantes não relataram dificuldades significativas de conexão durante as audiências. Apenas 8,2% enfrentaram problemas, o que sugere que, embora minoritário, existe um segmento de usuários que ainda necessita de suporte adicional para assegurar uma conexão estável.

Gráfico 7 - Conexão de internet durante a sessão

Você teve dificuldade de conexão de internet durante a audiência?

194 respostas



Fonte: TRT-8, 2024.

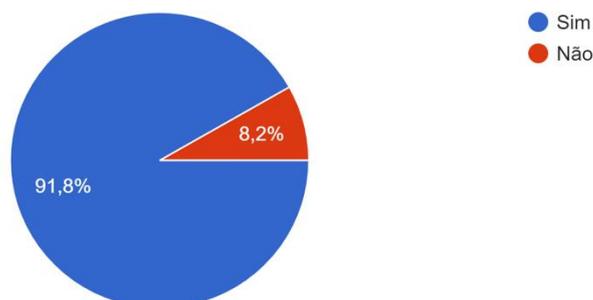
É importante ressaltar que a parte e seu patrono podem, sem maior burocracia ou formalidade, comparecer presencialmente ao CEJUSC, ocasião em que será disponibilizada uma estação de acesso às audiências virtuais. Também é comum o deslocamento da parte para o escritório de advocacia do seu causídico, de modo que várias são as formas de se registrar a participação do reclamante ou reclamado nas audiências realizadas remotamente.

A grande maioria dos respondentes (91,8%) considera que a tentativa de conciliação por meio virtual é válida. Esse dado reforça a aceitação e a eficácia dos métodos de conciliação virtual implementados pelo CEJUSC, especialmente durante a pandemia. Essa validação é crucial para a manutenção e aprimoramento das práticas de mediação online.

Gráfico 8 -Validação das audiências virtuais de conciliação

Você considera que a tentativa de conciliação por meio virtual foi válida?

194 respostas



Fonte: TRT-8, 2024.

Essa questão gera uma certa preocupação entre os gestores do CEJUSC no sentido de compatibilizar o distanciamento físico entre o mediador ou conciliador e as partes e seus patronos, a fim de que o *rapport* seja implementado, mesmo na frente da tela fria do computador.

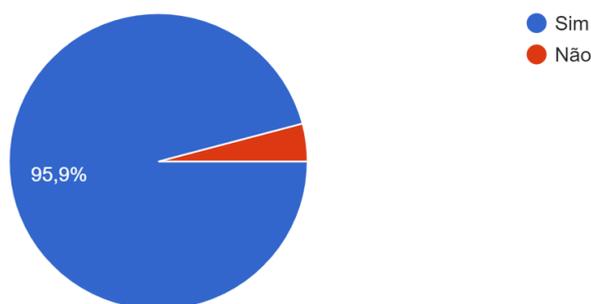
Esse contato inicial entre mediador ou conciliador e os litigantes é de fundamental importância para o desenrolar da sessão, razão pela qual os servidores são constantemente capacitados para desenvolverem seus ofícios também através das ODR's (*Online Dispute Resolutions*), que é justamente a solução de litígios com o auxílio da tecnologia no ambiente digital.

Um consenso ainda mais forte é observado na aceitação das audiências virtuais como alternativa após o retorno das atividades presenciais, com 95,9% dos participantes apoiando essa ideia. Isso sugere uma preferência significativa por flexibilidade nas opções de audiência, o que pode influenciar futuras políticas no âmbito do regional.

Gráfico 9 - Aceitação das audiências virtuais de conciliação após o retorno das atividades

Você considera que a audiência virtual pode ser mais uma alternativa para a realização das audiências após o retorno das atividades presenciais?

194 respostas



Fonte: TRT-8, 2024.

Conforme visto acima, as audiências virtuais contribuem para a concretização do princípio constitucional do acesso à justiça (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal). Para além disso, corroboram também com o aumento da celeridade e eficiência da prestação jurisdicional, além de trazerem economia para o Poder Público com prédios, luz, água, arquivos, armários, etc.

A aceitação ampla dos usuários em relação às audiências virtuais, mesmo após o encerramento do período de crise e retorno das atividades presenciais, reflete o reconhecimento da acessibilidade que elas trazem, eliminando as barreiras geográficas e permitindo que as partes

e seus patronos possam participar sem necessidade de deslocamento físico, com aumento da acessibilidade e inclusão, mormente para pessoas com mobilidade reduzida.

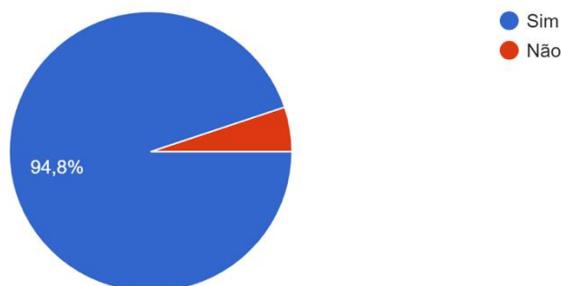
Questões relacionadas à sustentabilidade, eficiência, economia de tempo e custos, segurança, saúde e flexibilidade são também impulsionadas com as audiências virtuais, de modo que os usuários podem participar de qualquer lugar, o que reflete na imensa aceitação pelas partes das sessões de forma remota.

A satisfação com o atendimento no CEJUSC TRT8 Belém é alta, com 94,8% dos participantes afirmando terem sido bem atendidos. As respostas qualitativas complementam essa visão, destacando elogios à cordialidade e eficiência dos atendentes. As críticas pontuais focam na necessidade de maior rapidez e no desejo de manter a possibilidade de audiências telepresenciais.

Gráfico 10 -Atendimento do CEJUSC

Você foi bem atendido no CEJUSC Belém?

194 respostas



Fonte: TRT-8, 2024.

Nesse sentido, quando os usuários são bem atendidos e se sentem compreendidos e respeitados, há uma maior predisposição para a resolução amigável dos conflitos. O atendimento de qualidade pode reduzir a tensão entre as partes envolvidas, promovendo um ambiente mais colaborativo e propício ao diálogo e à conciliação.

Ainda, a qualidade do atendimento impacta diretamente na imagem institucional do CEJUSC e do sistema judiciário como um todo. Um atendimento de excelência fortalece a reputação da instituição, demonstrando seu compromisso com a justiça e com a promoção de um ambiente de respeito e de dignidade para todos os usuários.

Por fim, o bom atendimento pode influenciar positivamente a disposição das partes em cumprir os acordos firmados no CEJUSC. Quando as partes percebem que foram tratadas com

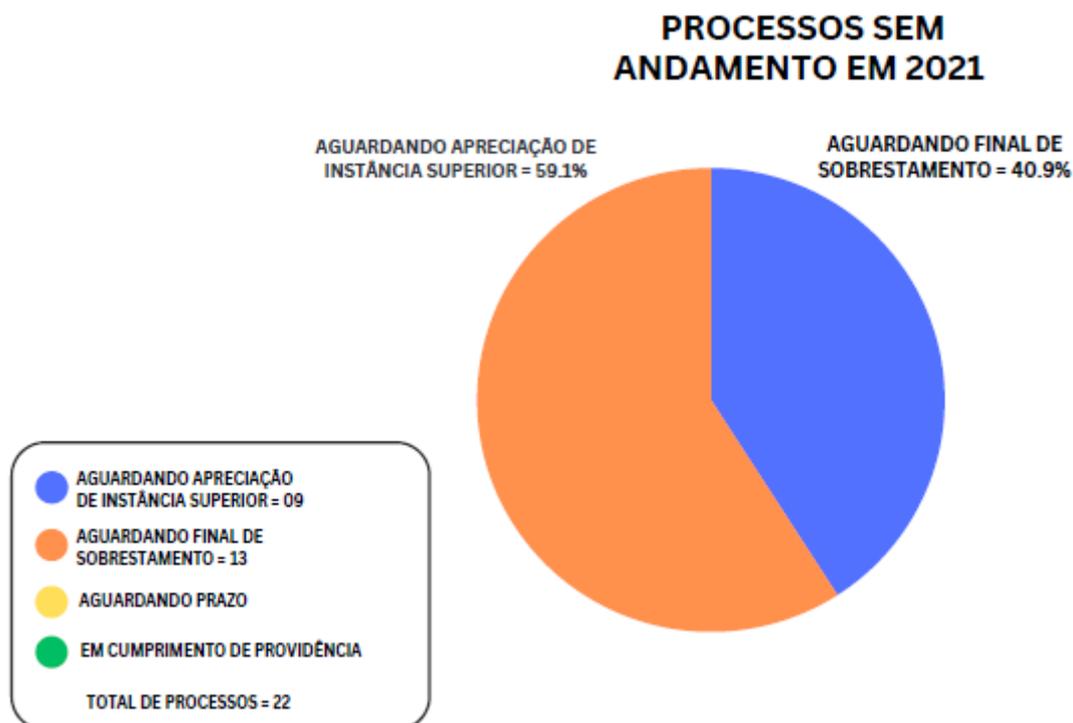
respeito e que o processo foi justo e transparente, a tendência é que haja um maior compromisso com o cumprimento dos termos acordados.

É exatamente o que foi constatado na presente pesquisa, com índices elevados no cumprimento dos acordos nas duas unidades avaliadas, tanto no ano de 2021 quanto no ano de 2022. O acatamento no cumprimento da decisão conjunta representa a efetividade dos consensuais de resolução de disputas métodos utilizados pelo CEJUSC, promovendo a confiança na justiça e contribuindo para uma sociedade mais justa e pacífica.

4.3 LEVANTAMENTO DOS PROCESSOS SENTENCIADOS DA 3ª E 4ª VARAS DO TRABALHO DE BELÉM NOS ANOS DE 2021 E 2022

A pesquisa demonstrou que, em relação à 3ª Vara do Trabalho de Belém, no ano de 2021, foram proferidas, ao todo, 103 (cento e três) sentenças com exame de mérito em processos de Rito Sumaríssimo. De início, chama a atenção a quantidade de processos que estava sem andamento, ou seja, após decisão de primeiro grau, os autos estavam parados seja aguardando apreciação de instância superior, seja aguardando final de sobrestamento, esperando algum cumprimento de prazo ou providência.

Gráfico 11 -Processos da 3ª Vara do Trabalho que estavam sem andamento em 2021

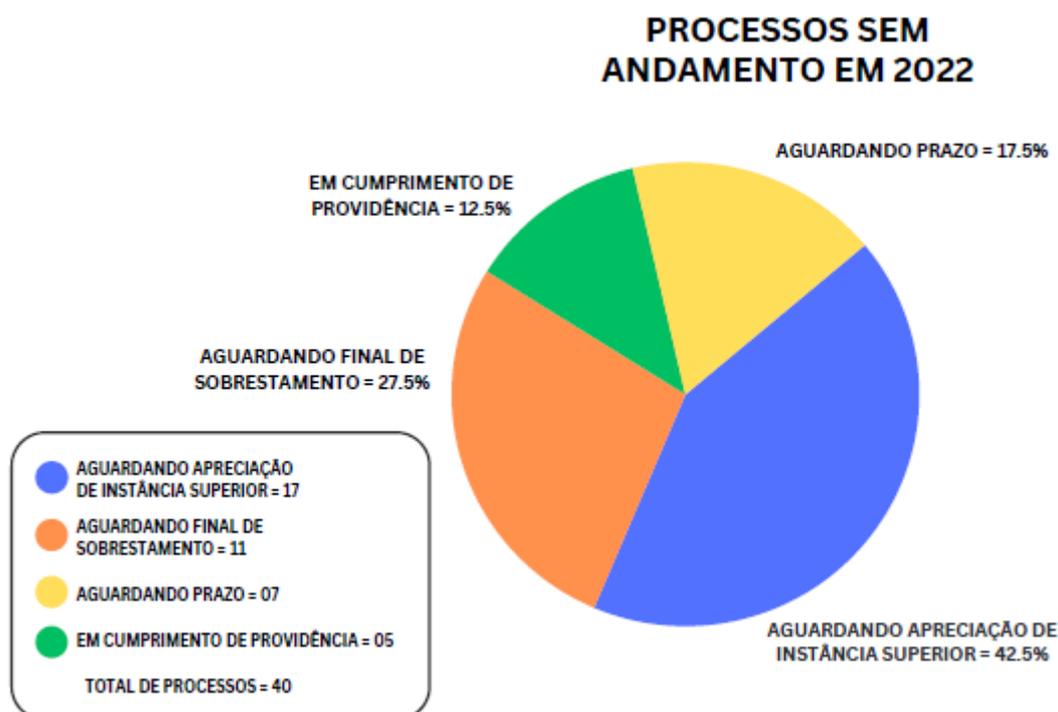


Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos processos do TRT-8, 2024.

Ao todo, 22 (vinte e dois) processos estavam sem andamento quando da realização da presente pesquisa em outubro de 2023. Isso representa cerca de 21,36% dos processos sentenciados, impactando significativamente em relação à morosidade processual e à ausência de efetividade da justiça. Ou seja, mais de 20% dos processos não tiveram o trânsito em julgado de suas decisões, o que reflete diretamente na perda de credibilidade do sistema de Justiça, já que a demora na resolução dos casos gera desconfiância na eficácia do sistema em si.

Com relação ao ano de 2022, na mesma unidade judiciária, foram sentenciados 113 (cento e treze) processos com julgamento de mérito sob o Rito Sumaríssimo. No entanto, destes, 40 (quarenta) estavam sem andamento pelos mesmos motivos evidenciados do ano anterior. Nesse caso, o percentual saltou para 35,39% das decisões que ainda não transitaram em julgado.

Gráfico 12 -Processos da 3ª Vara do Trabalho que estavam sem andamento em 2022

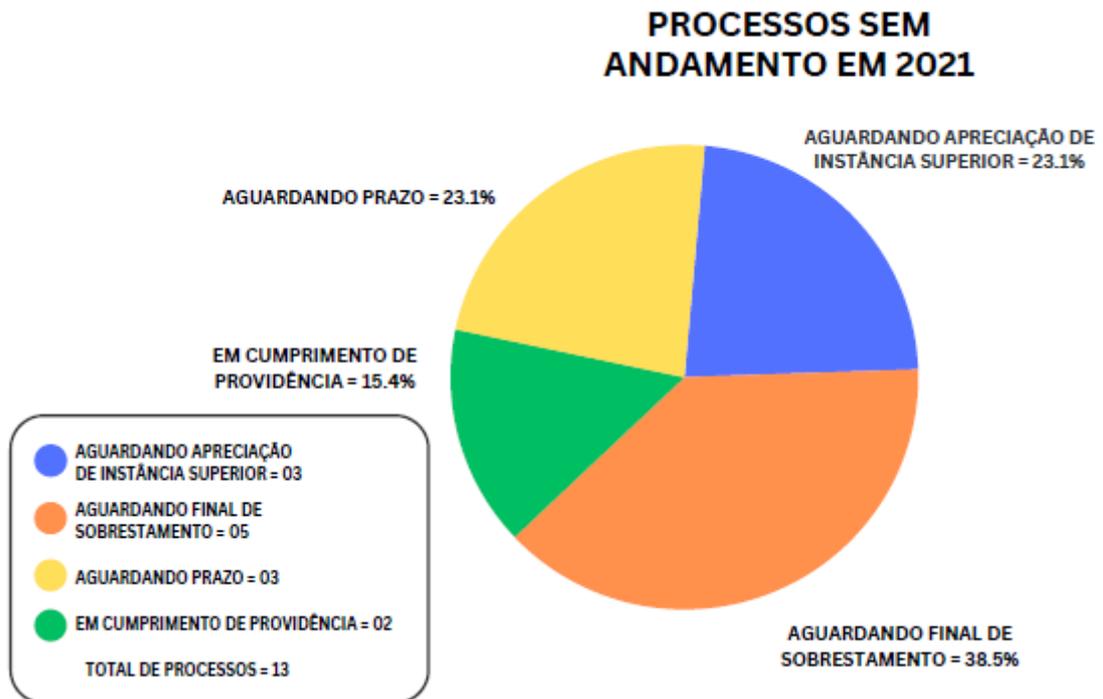


Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos processos do TRT-8, 2024.

Tal constatação fática pode desestimular o cumprimento voluntário das decisões judiciais, pois a lentidão pode corroborar para que as partes se sintam confiantes em não adimplir com o que foi decidido. Tal análise será realizada mais adiante de forma pormenorizada.

Ainda, a pesquisa evidenciou que, com relação à 4ª Vara do Trabalho de Belém, de janeiro a dezembro de 2021, foram sentenciados 73 (setenta e três) processos com exame de mérito em demandas envolvendo o Rito Sumaríssimo. Desse total, 13 (treze) processos estavam sem andamento quando do levantamento de dados.

Gráfico 13 -Processos da 4ª Vara do Trabalho que estavam sem andamento em 2021



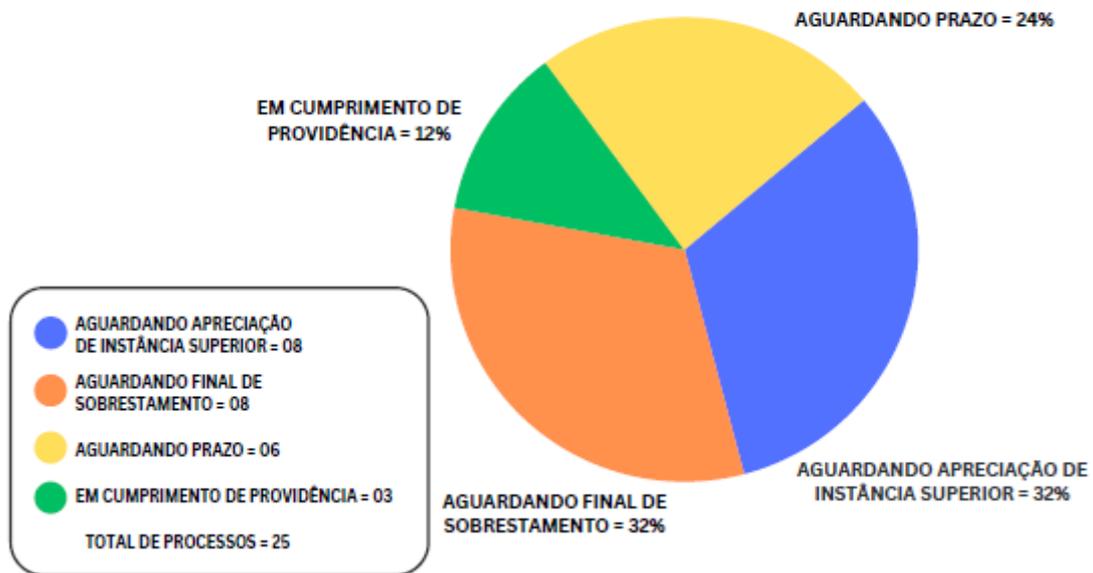
Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos processos do TRT-8, 2024.

Cerca de 17,8% das sentenças proferidas pela 4ª Vara do Trabalho de Belém no ano de 2021 em processos de Rito Sumaríssimo com exame de mérito ainda não tinham transitado em julgado. Tal situação fática aumenta os custos do processo, já que o acompanhamento contínuo do processo pelas partes e demais envolvidos acaba acarretando a realização de outras diligências, encarecendo ainda mais as despesas com a demanda.

No mesmo caminho já observado acima, no ano de 2022, em se tratando das sentenças de mérito de processos sob o Rito Sumaríssimo decididas pela 4ª Vara do Trabalho de Belém, das 107 (cento e sete) decisões, 25 (vinte e cinco) estavam sem o natural caminho processual, já que parte aguardava apreciação de instância superior, outra parte aguardava final de sobrestamento ou prazo, e, também, tinham processos esperando algum cumprimento de providência.

Gráfico 14 -Processos da 4ª Vara do Trabalho que estavam sem andamento em 2022

PROCESSOS SEM ANDAMENTO EM 2022



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos processos do TRT-8, 2024.

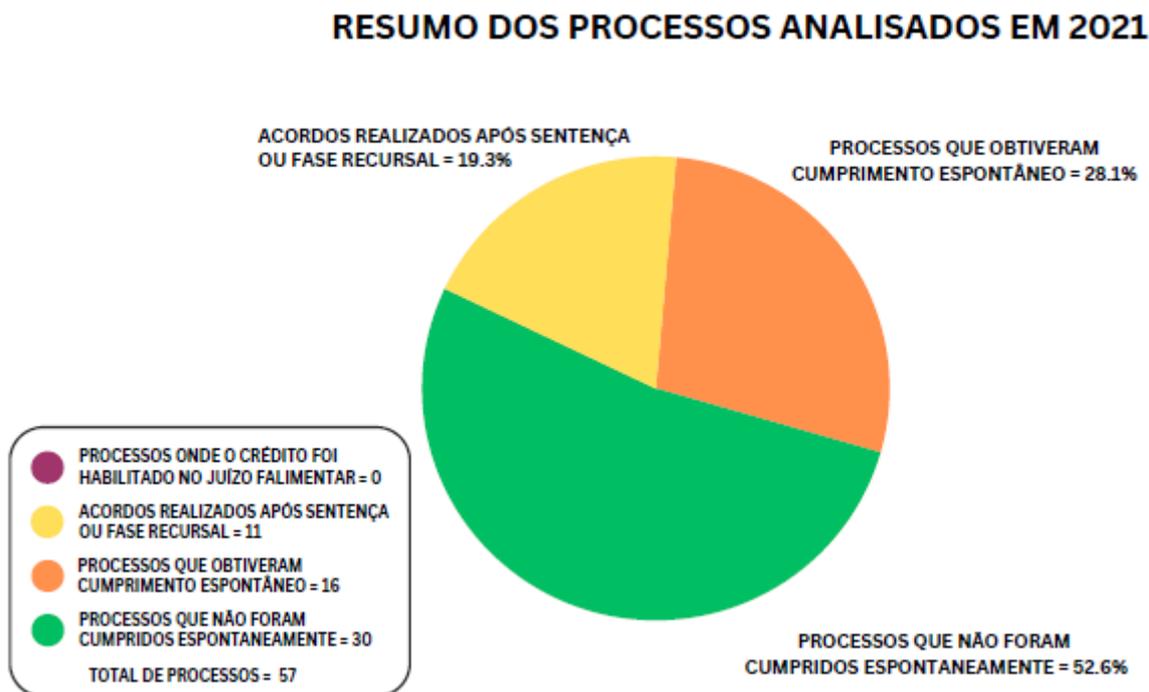
Portanto, 23,36% das sentenças com julgamento de mérito em demandas sob o Rito Sumaríssimo da 4ª Vara do Trabalho de Belém daquele ano estavam sem andamento quando da coleta de dados da presente pesquisa. Tal constatação também pode representar danos psicológicos e sociais para as partes envolvidas no litígio, pois a morosidade processual pode despertar um sentimento de impotência, mormente para o autor, já que o acesso ao Poder Judiciário foi providenciado, mas entrega do bem da vida ao seu legítimo merecedor não foi contemplada.

A morosidade processual é um problema complexo que requer uma abordagem multifacetada para ser resolvido. As soluções passam por reformas estruturais, aumento de recursos, adoção de novas tecnologias e promoção de métodos adequados de resolução de conflitos. A implementação dessas medidas pode contribuir significativamente para a celeridade e eficiência do sistema judiciário, promovendo uma justiça mais rápida e efetiva.

Com relação à observação da taxa de cumprimento voluntário das decisões da 3ª Vara do Trabalho de Belém, no ano de 2021, das 103 (cento e três) sentenças proferidas pela referida unidade em processos sujeitos ao Rito Sumaríssimo, após a avaliação detalhada de cada demanda, tendo como referência o protocolo de levantamento de dados, com a escolha de decisões de mérito, excluindo-se revelias e também processos nos quais o polo passivo era formado por demandantes que não possuem política conciliatória, conforme lista disponibilizada pelo próprio CEJUSC, além da retirada dos processos que estão sem andamento, que sequer transitaram

em julgado, chegou-se a um total de 57 (cinquenta e sete) sentenças que atenderam ao objeto da pesquisa.

Gráfico 15 - Total de sentenças de mérito em Rito Sumaríssimo da 3ª Vara em 2021



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos processos do TRT-8, 2024.

Conforme gráfico acima, apenas 28,1% dos processos tiveram o cumprimento espontâneo da sentença quando do trânsito em julgado, seja com o pagamento do valor no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a citação (art. 880, CLT), ou através da liberação dos valores do depósito judicial que já se encontravam nos autos pelo Juiz. Isso em razão da peculiaridade do processo laboral, já que, para recorrer, a parte reclamada, via de regra, tem que efetuar o preparo, ou seja, o depósito recursal e o pagamento das custas do processo.

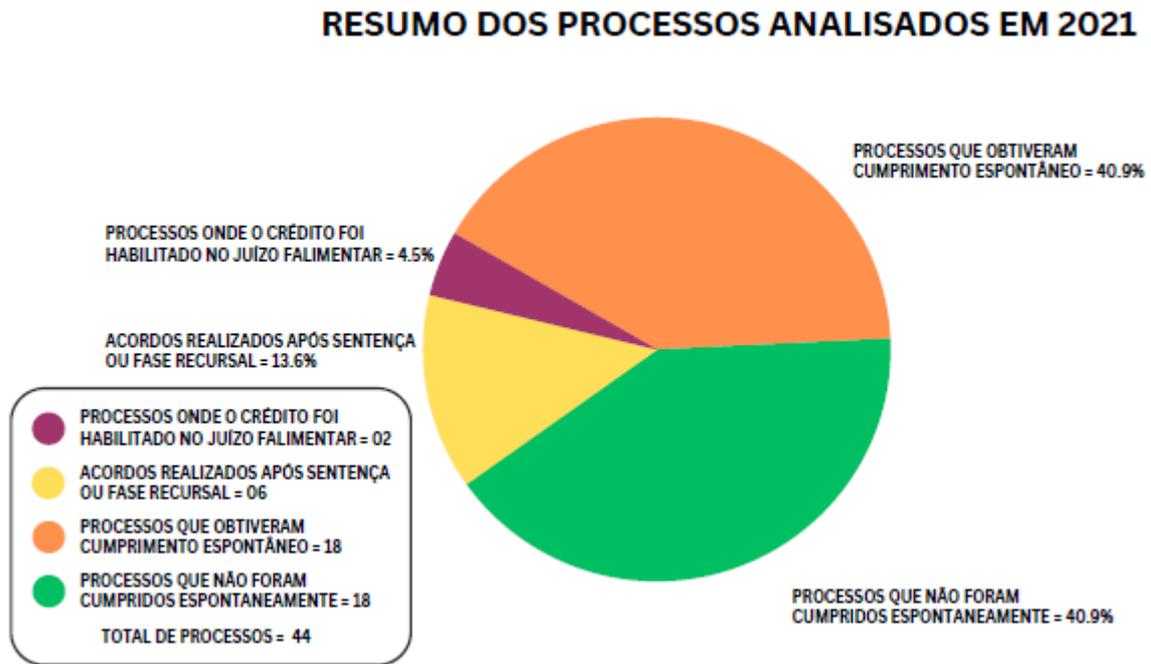
No caso de manutenção da sentença condenando a parte ré, após o trânsito em julgado, ocorre a liberação dos valores a título de depósito recursal. Caso o montante ainda não cubra toda a execução, a parte executada é citada para complementar o valor integral.

Do total, ainda, 11 (onze) processos tiveram acordos realizados posteriormente, representando cerca de 19,3% dos processos, o que sugere que a via conciliatória também pode ser um caminho, ainda que tenham havido decisão nos autos, recursos ou início de execução.

Prosseguindo-se pela análise dos dados, com relação à 4ª Vara do Trabalho de Belém, de janeiro a dezembro de 2021, do total de 73 (setenta e três) processos que tiveram sentenças com exame de mérito em processos sob o Rito Sumaríssimo, após a utilização do protocolo de

levantamento de dados, restaram 44 (quarenta e quatro) demandas aptas para a abordagem da presente pesquisa.

Gráfico 16 - Total de sentenças de mérito em Rito Sumaríssimo da 4ª Vara em 2021



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos processos do TRT-8, 2024.

Verifica-se um aumento na taxa de cumprimento espontâneo das sentenças em comparação com a outra unidade avaliada, todavia, ainda permanece bem aquém do esperado para um adimplemento oriundo de uma decisão coercitiva e sem mais margem para qualquer tipo de discussão. Nesse sentido, 40,9% dos processos tiveram o acatamento voluntário do que foi decidido.

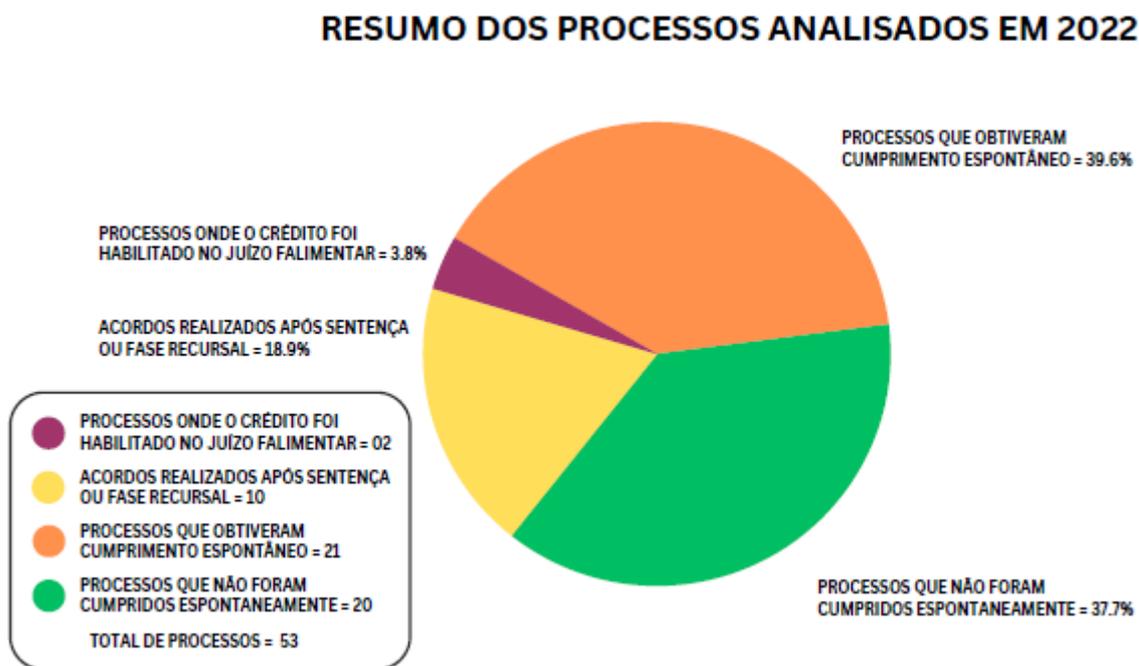
Também a pesquisa evidenciou que o percentual de transações após sentença ou fase recursal permanece baixo (13,6%), o que sugere uma resistência significativa à resolução amigável após decisão judicial, em que pese seja possível a abertura de espaço para uma pactuação diretamente pelas partes, ainda que o crédito já esteja constituído.

No que diz respeito aos processos onde o crédito foi habilitado no juízo falimentar ou de recuperação judicial, cabe tecer algumas considerações. A Justiça do Trabalho somente tem competência material para julgar os processos de empresas em recuperação judicial ou em regime de falência até a liquidação do crédito. Após tal fase, não cabe à Justiça Laboral a execução das decisões, sendo os créditos remetidos para a vara de falência e recuperação judicial para habilitação.

Infelizmente, em situações assim, o trabalhador demora ainda mais para receber seu crédito, haja vista que já esperou por todo o percurso de tramitação do processo trabalhista e depois ainda tem que se sujeitar aos ditames da falência ou recuperação judicial, esperando, juntamente com os demais credores da empresa, o cumprimento do plano de recuperação ou a ordem no crédito no processo falimentar. Da análise dos dados, 02 (dois) processos foram enviados para o juízo falimentar e de recuperação judicial, já que, após o trânsito em julgado das demandas, e com a consequente liquidação dos valores, a Justiça do Trabalho não pode mais avançar em eventuais atos executórios.

Com relação ao ano de 2022, a 3ª Vara do Trabalho teve 53 (cinquenta e três) processos sentenciados em demandas aptas para análise de um total de 113 (cento e treze) decisões em processos sob o Rito Sumaríssimo, após a utilização do protocolo de levantamento de dados. Observou-se uma melhoria no cumprimento espontâneo das decisões nesta unidade em relação ao ano anterior.

Gráfico 17 - Total de sentenças de mérito em Rito Sumaríssimo da 3ª Vara em 2022



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos processos do TRT-8, 2024.

A pesquisa mostrou que 21 (vinte e um) processos tiveram o cumprimento espontâneo após o trânsito em julgado da sentença, representando um percentual de 39,6%. Também é

possível verificar um aumento na quantidade de acordos realizados após sentença ou fase recursal, subindo para cerca de 18,9% do total de 93 (noventa e três) processos depois do crivo protocolar de levantamento dos dados.

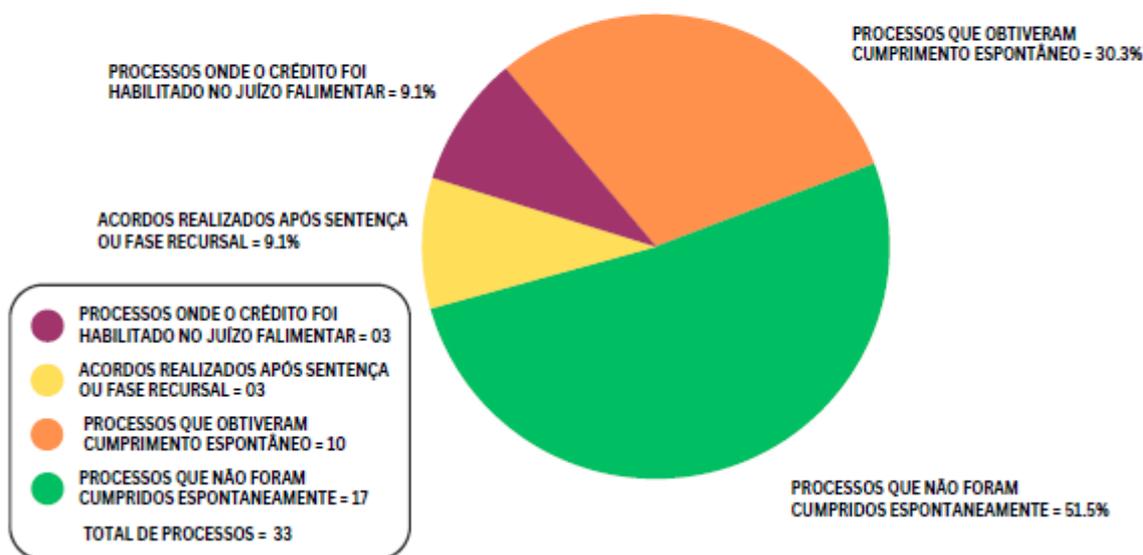
Isso sugere que as partes e seus procuradores passaram a refletir mais sobre a possibilidade de transação mesmo com decisão nos autos. É bem verdade que, na praxe forense, percebe-se até uma maior resistência da parte autora para uma conciliação após o trânsito em julgado da demanda. Já que o crédito trabalhista já está constituído, houve também uma espera processual de meses ou anos, sendo que a conciliação poderia ter ocorrido na fase de conhecimento, mas muitas reclamadas não trazem propostas nessa fase ou, quando trazem, os valores ofertados são bem aquém do esperado pela outra parte.

A questão dos créditos habilitados no juízo falimentar e de recuperação judicial permanece, já que é uma realidade da Justiça do Trabalho, na medida em que essas empresas deixam de honrar com suas obrigações contratuais e rescisórias, não tendo o trabalhador outra opção que não seja demandar judicialmente. Esses créditos, conforme visto anteriormente, após o trânsito em julgado das demandas, são remetidos para a justiça comum, a fim de efetivá-los, já que a competência material não fica a cargo da Justiça do Trabalho.

Por fim, quanto à 4ª Vara do Trabalho de Belém, de janeiro a dezembro de 2022, a referida unidade prolatou 107 (cento e sete) sentenças de mérito em processos sob o Rito Sumaríssimo. Desse total, após a análise detalhada com a utilização do protocolo de levantamento de dados, restaram 33 (trinta e três) sentenças aptas para a análise. Tal redução deu-se, em grande parte, pela quantidade maior de julgamentos improcedentes naquele ano, o que pode sugerir mudança no perfil do magistrado ou também o aparecimento de demandas sem embasamento fático ou jurídico.

Gráfico 18 - Total de sentenças de mérito em Rito Sumaríssimo da 4ª Vara em 2022

RESUMO DOS PROCESSOS ANALISADOS EM 2022



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos processos do TRT-8.

Analisando o presente gráfico em comparação com o anterior da mesma unidade referente ao ano de 2021, percebe-se uma diminuição nos processos que obtiveram cumprimento espontâneo das decisões, caindo para um percentual de 30,3% dos processos decididos. Essa análise evidencia a importância de se adotar estratégias voltadas para o adimplemento das decisões judiciais, a fim de aumentar a eficácia do sistema judiciário trabalhista e diminuir a quantidade de processos em execução.

Com relação aos acordos realizados após sentença ou fase recursal, houve também uma significativa diminuição, passando a representar 9,1% dos processos sentenciados. Isso pode revelar eventualmente oscilação da economia com o surgimento de dificuldades financeiras por parte das reclamadas. Por outro lado, houve um acréscimo no percentual dos processos que tiveram o crédito habilitado no juízo falimentar e de recuperação judicial, subindo também para 9,1%. Conforme visto alhures, a habilitação de créditos trabalhistas nos processos de falência e recuperação judicial é um tema complexo que envolve a proteção de direitos fundamentais dos trabalhadores e a busca pela viabilidade econômica das empresas.

De um modo geral, comparando-se os dados levantados das sentenças da 3ª e 4ª Varas do Trabalho de Belém com os acordos realizados pelo CEJUSC das referidas unidades judiciárias no biênio 2021 e 2022, sob o crivo do protocolo de verificação de dados, a pesquisa revelou que as sentenças judiciais apresentam taxas de cumprimento significativamente mais baixas do que os acordos, de modo que é possível aferir que as sentenças judiciais resultam em maior

congestionamento na fase de execução, ao passo que as conciliações, devido à sua natureza consensual, representam um menor número de processos em fase de execução.

A análise comparativa dos dados da presente pesquisa evidencia que os acordos são uma ferramenta poderosa e eficaz para a resolução de disputas trabalhistas. Eles não apenas apresentam taxas de cumprimento significativamente mais altas, como também reduzem a quantidade de processos em execução, economizam tempo e recursos, e aumentam a satisfação das partes envolvidas.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como norte analisar a efetividade das conciliações firmadas junto ao CEJUSC do TRT8, relacionando-a com a importância da atuação de órgãos especializados no tratamento adequado de disputas, por meio da observação da taxa de cumprimento voluntário dos acordos pelas partes em comparação com as sentenças de mérito proferidas no mesmo período.

Os dados de pesquisa foram analisados levando-se em consideração o biênio 2021-2022, sendo este o recorte temporal. Para tanto, os dados avaliados foram coletados de forma manual, conforme o descrito no apêndice 01. O problema de pesquisa tentou responder o seguinte questionamento: Em que medida os acordos firmados no CEJUSC do TRT8 reduziram a fase executiva nas demandas que lhe foram distribuídas no período 2021-2022 em Belém?

A análise dos serviços prestados pelo CEJUSC Belém junto às partes, aos patronos e aos demais usuários também foi objeto da presente pesquisa, servindo como importante parâmetro para eventuais implementações de melhorias, além de serem fundamentais para orientar e potencializar a eficácia das audiências de mediação e conciliação no futuro.

O Poder Judiciário, ao fomentar uma política pública de tratamento adequado de disputas, torna-se uma importante figura para a pacificação social e o desenvolvimento nacional, já que o acesso à justiça e a construção de instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis, estão intrinsecamente ligados à promoção de uma sociedade justa, livre e solidária, de acordo com art. 3º, I, CF/88 (BRASIL, 1988).

Nesse jaez, o sistema público de resolução de conflitos passou a ser objeto de uma política pública própria do Poder Judiciário, visando garantir o efetivo direito de ação (art. 5º, XXXV, CF/88). Não aquele apenas formal, de acesso aos órgãos do Poder Judiciário, mas no seu aspecto substancial, com a entrega do bem da vida ao seu legítimo merecedor em tempo célere, tendo como legitimação a satisfação do jurisdicionado com a condução e com o resultado final do seu processo.

Assim, o sistema de Justiça do Brasil passou a experimentar um início de reformulação com a implantação da política pública judiciária de tratamento adequado de disputas através da publicação da resolução nº 125/2010 do CNJ.

No mesmo sentido, em 2016, o CSJT implementou a referida política judiciária no âmbito trabalhista com a publicação da resolução nº 174. No âmbito local, o TRT8 instituiu a política judiciária de tratamento das disputas de interesses trabalhistas através da Resolução nº 26/2017, com ulterior revogação pela Resolução nº 66/2021.

A conciliação e a mediação promovem um acesso mais amplo e inclusivo à justiça. Além de reduzir o tempo e os custos associados aos processos judiciais, esses métodos fortalecem o princípio da efetividade processual, garantindo que o direito material seja efetivamente

entregue ao seu titular. A pesquisa destaca a importância de proporcionar múltiplas formas de solução de conflitos, de modo a assegurar que todos, especialmente aqueles em situação de vulnerabilidade, possam ter seus direitos protegidos e efetivados.

A pesquisa mostrou que os acordos entabulados no CEJUSC tanto em relação à 3ª Vara do Trabalho de Belém quanto no tocante à 4ª Vara do Trabalho de Belém tiveram índices elevados de integral cumprimento nos anos 2021 e 2022. Respectivamente, 96,08% e 81,2%, com relação à primeira unidade e 98,5% e 89,5%, no que diz respeito à outra vara.

Tais dados permitem concluir que os acordos firmados no CEJUSC TRT8 reduzem significativamente a fase executiva das demandas que lhe são distribuídas, haja vista que tendem para o seu cumprimento integral, não necessitando, a grande maioria, de atos executivos posteriores para a satisfação do crédito.

Um dos motivos, segundo a linha da presente pesquisa, é o adequado tratamento realizado pelo órgão especializado nas mediações e conciliações, no caso, o CEJUSC TRT8. A pesquisa de satisfação ora analisada revela bem essa questão, com 94,8% dos usuários informando que foram bem atendidos pelo referido órgão.

Ainda, 91,8% das partes, patronos e demais usuários que responderam ao questionário informaram que a tentativa de acordo por meio virtual é válida. Ao passo que 95,9% entendem que as audiências virtuais são uma alternativa a mais para a realização das sessões, mesmo após o retorno presencial das atividades.

O estudo mostrou que o CEJUSC TRT8 desempenha um papel crucial na resolução de conflitos trabalhistas. Os dados empíricos indicaram uma alta taxa de satisfação dos usuários com os serviços prestados pelo centro, especialmente no que diz respeito à eficácia das audiências de conciliação realizadas de forma virtual. A implementação da mediação virtual não só manteve a continuidade dos serviços durante um período crítico, como também se mostrou uma prática eficaz, com a grande maioria dos participantes avaliando positivamente essa modalidade.

Por outro lado, quando da análise das sentenças de mérito prolatadas pelas mesmas unidades avaliadas nos anos de 2021 e 2022, percebeu-se uma taxa de cumprimento voluntário das decisões, após o trânsito em julgado, bem aquém quando comparado com o percentual de adimplemento dos acordos entabulados no CEJUSC.

Com relação à 3ª Vara do Trabalho de Belém, nos anos 2021 e 2022, respectivamente, os índices de cumprimento voluntário foram de 28,1% e 39,6%. Já em relação à 4ª Vara do Trabalho de Belém, os dados apresentaram que 40,9% e 30,3% das sentenças que transitaram em julgado tiveram o cumprimento voluntário da decisão, no mesmo período acima.

Outro dado relevante verificado diz respeito aos processos que estavam sem andamento nas unidades em questão no período avaliado, representando 21,36% dos processos sentenciados e 35,39% das decisões de mérito em processos sob o Rito Sumaríssimo na 3ª Vara do Trabalho de Belém nos anos 2021 e 2022, respectivamente.

De outro lado, na 4ª Vara do Trabalho, cerca de 17,8% das decisões em 2021 e 23,36% das sentenças em 2022 ainda estavam sem andamento, ou seja, após decisão de primeiro grau, os autos estavam parados seja aguardando apreciação de instância superior, seja aguardando final de sobrestamento, esperando algum cumprimento de prazo ou providência.

A demora na resolução dos casos pode gerar desconfiança na eficácia do sistema judiciário. Também, a lentidão pode desestimular as partes a cumprirem voluntariamente as decisões judiciais.

Em resumo, a mediação e a conciliação na Justiça do Trabalho são ferramentas indispensáveis para a promoção da justiça e inclusão social. A atuação do CEJUSC TRT8 tem se mostrado eficaz, mas há espaço para melhorias contínuas. A capacitação dos profissionais envolvidos e a estabilidade das ferramentas tecnológicas são essenciais para o sucesso dessas práticas. Ademais, a promoção de uma cultura da paz é fundamental para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e colaborativo. Assim, espera-se que esta dissertação contribua para o fortalecimento das práticas de mediação e conciliação, promovendo uma justiça mais eficiente e inclusiva.

Por fim, cabe referir que diante de uma temática tão abrangente, complexa e importante como esta estudada, em se tratando de uma política pública no âmbito judicial como é o tratamento adequado das disputas trabalhistas, faz-se importante o estabelecimento de um sistema de monitoramento contínuo para avaliar a eficácia das medidas implementadas e realizar ajustes conforme necessário.

Nos termos da Resolução nº 312/2021 do CSJT e Portaria Presi nº 562/2021 do TRT8, que regulamentam a criação do Centro Nacional e dos Centros Regionais de Inteligência da Justiça do Trabalho, compete à Comissão Regional de Inteligência do TRT8 articular políticas e ações de mediação e conciliação institucional ou interinstitucional, além de realizar estudos sobre as causas e consequências do excesso de litigiosidade.

Em virtude dessa realidade, optou-se em propor, enquanto à intervenção (legado), a realização da presente proposta de nota técnica junto ao órgão (TRT8). O documento será enviado para o Centro Regional de Inteligência do TRT8 para ulterior processamento. Outrossim, em conclusão, o produto final acadêmico apresentado foi um texto em formato de artigo com os resultados da pesquisa, conforme apêndice 05.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 6.ed. São Paulo: Cortez, 1999.

ARISTÓTELES. “**Ética a Nicômaco**”. v. IV: Os Pensadores. Tradução de Leonel Valandro e Gerd Bornheim. São Paulo: Abril Cultural, 1973.

AZEVEDO, André Gomma. Fatores de efetividade de processos de resoluções de disputas: uma análise sob a perspectiva construtivista. *In*: CASELLA, Paulo Borba; SOUZA, Luciene

Moessa de (coord.). **Mediação de conflitos, novo paradigma de acesso à justiça**. Belo Horizonte: Fórum, 2009.

AZEVEDO, André Gomma. Novos desafios de acesso à justiça: novas perspectivas decorrentes de novos processos de resolução de disputas. *In*: SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da (org.). **Mediação de Conflitos**. São Paulo: Atlas, 2013.

AZEVEDO, André Gomma. Fatores de Efetividade de Processos de Resolução de Disputas: uma análise sob a perspectiva construtivista. **Revista de mediação e arbitragem**, v. 2, n. 5, p. 75-94, abr./jun. 2005. Disponível em: <file:///C:/Users/01180205367/Downloads/artigoANDREfatoresdeefetividade.pdf/>. Acesso em: 22 dez. 2021.

BACELLAR, Roberto Portugal. **Juizados Especiais**: a nova mediação paraprocessual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003.

BARBOSA, Amanda. **Sistema híbrido de gestão de conflitos e o direito individual do trabalho**. 2017. 275f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2017.

BARROSO, Luis Roberto. **O Direito Constitucional e a efetividade das suas normas: limites e possibilidades da Constituição brasileira**. Rio de Janeiro: Renovar, 1990 .

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Relatório Justiça em Números**. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/11/relatorio-justica-em-numeros2021-221121.pdf>. Acesso em: 05 dez. 2021.

BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução n. 174**, de 30 de setembro de 2016. Brasília, DF: CSJT, 2016. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47*0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em: 13 dez. 2021.

BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução n. 288**, de 19 de março de 2021. Brasília, DF: CSJT, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/184270/2021_res0288_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 13 dez. 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 125 de 29/11/2010**. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. DJE/CNJ nº 219/2010, de 01/12/2010, p.2-14 e republicada no DJE/CNJ nº 39/2011, de 01/03/2011, p. 2-15. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>. Acesso em 23 jun 2024.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Manual de Mediação Judicial**. CNJ: Brasília, 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/06/f247f5ce60df2774c59d6e2dddbfec54.pdf>. Acesso em 01 jun 2024.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Datajud**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/sistemas/datajud/> Acesso em 23 jun 2024.

BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **RESOLUÇÃO CSJT N.º 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. Justiça do trabalho, Brasília, 2016. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em 23 jun 2024.

BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução n. 288/CSJT, de 19 de março de 2021. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3198, p. 12-20, 9 abr. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/184270>. Acesso em 23 jun 2024.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Consolidação das Leis de Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm?_=undefined. Acesso em 23 jun 2024.

BRASIL. **Lei 13.105**, de 16 de março de 2015. Brasília, DF: Senado, 2015a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 19 dez. 2021.

BRASIL. **Lei 13.140**, de 26 de junho de 2015. Brasília, DF: Senado, 2015b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm. Acesso em: 19 dez. 2021.

BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017. Brasília, DF, Senado, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 19 dez. 2021.

BRASIL. LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002, Brasília, DF, Diário Oficial da União, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em 02 abr 2022.

BUCCI, Maria Paula Dallari. Políticas Públicas e Direito Administrativo. Revista de informação legislativa, v. 34, n. 133, p. 89-98, jan./mar. 1997. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdaf/item/id/198>. Acesso em: 02 abr. 2022.

CALAMANDREI, Piero. O processo como jogo. Tradução Roberto B. Del Claro. **Genesis Revista de Direito Processual Civil**, Curitiba, n. 23, jan.-mar. 2002.

CALMON, Petrônio. **Fundamentos da mediação e da conciliação**. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Tradução Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1988.

CARMONA, Carlos Alberto. Arbitragem e jurisdição. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 58, abr.-jun. 1990.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei 9.307/96**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CARNELUTTI, Francesco. **Sistema de Diritto Processuale Civile**. Padova: Cedam, 1936. v. I.

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. **Revista do TRT10**, 2019. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/issue/view/10>. Acesso em: 22 dez. 2021.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. Arbitragem, mediação e comissão de conciliação prévia no Direito do Trabalho brasileiro. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 66, n. 6, junho 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

DINAMARCO, Cândido Rangel; GRINOVER, Ada Pellegrini e CINTRA, Antônio Carlos Araújo. **Teoria Geral do processo**. 22 ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de Direito Processual Civil**. Vol. I. 7ª ed. rev. São Paulo: Malheiros, 2013.

DUARTE NETO, Bento Herculano. **Direito de Greve**. São Paulo: LTr, 1993.

FACCHINI NETO, Eugênio. ADR (Alternative Dispute Resolution) – meios alternativos de resolução de conflitos: solução ou problema? **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais e Justiça**, Porto Alegre, ano 5, n. 17, out.-dez. 2011.

FISS, Owen. Contra o Acordo. In: FISS, Owen. **Um novo processo civil**. São Paulo, RT, 2004.

FRASER, Nancy. **De La Redistribución al Reconocimiento?** Dilemas em torno a la injusticia em uma época “postsocialista”. 1997. Disponível em: <https://newleftreview.es/issues/0/articles/nancy-fraser-de-la-redistribucion-al-reconocimiento-dilemas-de-la-justicia-en-la-era-postsocialista.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2021.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. Entendendo os conflitos: para um conceito de conflito intersubjetivo de justiça. **Revista Parlamento e Sociedade**, São Paulo, v. 2, n. 3, jul.-dez. 2014.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. História Universal e Direito do Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 144, out.-dez. 2011.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial**. São Paulo: Ltr, 2016.

GIGLIO, Wagner D. **A conciliação nos dissídios individuais do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1997.

GORDON, Linda. **Heroes of Their Own Lives: The Politics and History of Family Violence**. New York: Penguin, 1989.

GRINOVER, Ada Pellegrini. Os fundamentos da justiça conciliativa. **Revista da Escola Nacional da Magistratura**, Brasília, v. 2, n. 5, abr. 2008. Disponível em:

https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/21448/fundamentos_justica_conciliativa.pdf. Acesso em 21 jun 2024.

GRINOVER, Ada Pellegrini. Os Fundamentos da Justiça Conciliativa. *In*: GRINOVER, Ada Pellegrini; WATANABE, Kazuo; LAGRASTA NETO, Caetano (orgs.). **Mediação e Gerenciamento do Processo**. São Paulo: Atlas, 2008.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca. **(Re) pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática**. 4ª ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2015.

HENRIQUES, Antonio; MEDEIROS, Joao Bosco. **Metodologia Científica da Pesquisa Jurídica**. 9a ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000.

LEITE, Gisele. As modernas teorias do conflito e promoção da cultura da paz em face da contemporaneidade. **Revista âmbito Jurídico**, 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-processual-civil/as-modernas-teorias-do-conflito-e-promocao-da-cultura-da-paz-em-face-da-contemporaneidade/>. Acesso em: 02 dez. 2021.

MEDINA, Eduardo Borges de Mattos. **Meios Alternativos de Solução de Conflitos**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2004.

MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de Direito Civil: Direitos das Obrigações**. 1ª parte. São Paulo: Saraiva, 8ª ed., 1972.

MORAIS FILHO, Evaristo de. Introdução ao direito do trabalho. Rio de Janeiro: Revista Forense, 1956. v. I.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. **Temas de Direito Processual: 3a Série**. São Paulo: Saraiva, 1984.

NADER, Paulo. **Introdução ao estudo do direito**. 30. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

NASCIMENTO, Francisco Paulo do; SOUSA, Flávio Luís Leite. **Metodologia da pesquisa científica: teoria e prática**. Brasília: Thesaurus, 2015.

PIMENTA, José Roberto Freire. A conciliação judicial na Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional n. 24/99: aspectos de direito comparado e novo papel do juiz do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 32, n. 62, jul.-dez. 2000. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27099>. Acesso em 11dez 2021.

PINHEIRO, Rodrigo Neiva. ODR e resolução de disputas em tempos de pandemia. **Revista Consultor Jurídico**, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-18/rogerio-neiva-odr-resolucao-disputas-tempos-pandemia>. Acesso em: 11 dez. 2021.

PINHEIRO, Rodrigo Neiva. Resolução 174 do CSJT é exemplo de construção democrática no Judiciário. **Revista Consultor Jurídico**, [S. l.], 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-out-11/rogerio-pinheiro-resolucao-174-csjt-exemplo-democratico>. Acesso em: 11 dez. 2021.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los conflictos del trabajo**: necesidad de crear para ellos una justicia especializada. Montevideu: Imprenta “El Siglo Ilustrado”, 1947.

PROMOVER sociedades pacíficas e acesso à justiça para todos faz parte do ODS 16 da ONU. Tribunal Regional do Trabalho Da 7 Região (TRT 7). TRT7, [s. l.], 2022. Disponível em: https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=4786:promover-sociedades-pacificas-e-acesso-a-justica-para-todos-faz-parte-do-ods-16-da-onu2&catid=261&Itemid=1170#:~:text=Metas%20do%20ODS%2016&text=16.2%20Acabar%20com%20abuso%2C%20explora%2C%20A7%20A3o,acesso%20%20C3%A0%20justi%20para%20todos.. Acesso em 24 jun 2024.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

SALES, Lilia Maia de Moraes; CHAVES, Emmanuela Carvalho Cipriano. Conflito, Poder Judiciário e os equivalentes jurisdicionais: mediação e conciliação. **Revista da Ajuris**, Porto Alegre, v. 41, n. 34, jun. 2014.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SANTOS, Moacyr Amaral. **Primeiras linhas de direito processual civil**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. v. 1.

SCHNITMAN, Dora Fried; LITTEJOHN, Stephen (orgs.). **Novos Paradigmas em Mediação**. Porto Alegre: Ed. Artmed, 1999.

SEN, Amartya. Desenvolvimento como liberdade. Tradução: Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2000. _

SEN, Amartya. Desigualdade reexaminada. Tradução Ricardo Doninelli Mendes. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SIMMEL, Georg. Georg Simmel: Sociologia. *In*: FILHO, Evaristo de Moraes (org.). Tradução de Carlos Alberto Pavanelli. São Paulo: Ática, 1983.

SOARES, Karine Braga. **A mediação de conflitos no tribunal de Justiça do estado do Pará**: uma possibilidade de transformar conflitos familiares. 2013. 78f. Dissertação (Mestrado Profissional em Defesa Social e Mediação de Conflitos) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Pará, Belém. 2013.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro. **Manual da Conciliação e Mediação Trabalhista**. Volume 1. 2ª ed. São Paulo: Amazon. 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO (TRT8). **Resolução n. 66, de 17 de setembro de 2021**. Belém, PA: TRT8, 2021. Disponível em: <file:///C:/Users/01180205367/Desktop/066-PROAD2976-2019-ASSINADA.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Sistema e-gestão**. Disponível em: <https://tst.jus.br/web/corregedoria/e-gestao>. Acesso em 24 jun 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **SÚMULA Nº 418 - MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À CONCESSÃO DE LIMINAR OU HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO**. Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005. Disponível em: https://www.coad.com.br/busca/detalhe/16/1998/Sumulas_e_enunciados- Acesso em 24 jun 2024.

WATANABE, Kazuo. Cultura da sentença e cultura da pacificação. *In*: YARSHELL, Flácio Luiz Yarshell; MORAES, Maurício Zanoide de (coords). **Estudos em homenagem à professora Ada Pellegrini Grinover**. São Paulo: DPJ Editora, 2005.

WATANABE, Kazuo. A mentalidade e os meios alternativos de solução de conflitos no Brasil. *In*: GRINOVER, Ada Pellegrini; WATANABE, Kazuo; LAGRASTA NETO, Caetano (coord.). **Mediação e gerenciamento do processo: revolução na prestação jurisdicional: guia prático para a instalação do setor de conciliação e mediação**. São Paulo: Atlas, 2007. .

WATANABE, Kazuo. Política Pública do Poder Judiciário Nacional para o Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses, **Revista do Advogado – mediação e conciliação**, ano XXXIV, n. 123, ago. 2014.

APÊNDICES

Apêndice 01

PROCOLO DE LEVANTAMENTO DE DADOS

A fim de viabilizar a presente pesquisa, os dados para a análise serão coletados de forma manual da seguinte forma:

- Considerando-se o grande volume processual de demandas enviadas ao CEJUSC TRT8, serão escolhidos os acordos do biênio 2021/2022 de duas varas que encaminham regularmente suas reclamações trabalhistas para o centro;

- Nesse mesmo período, para fins de comparação, serão escolhidas todas as sentenças de mérito prolatadas nas referidas unidades jurisdicionais definidas acima;

- Prezando-se pela comparação de semelhantes, a classe processual das demandas escolhidas será a mesma. Tendo em vista que, segundo os indicadores de litigiosidade previstos no Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2021⁸, o percentual de conciliações no Rito Sumaríssimo no País é de 55,1%, tendo regiões acima da média, como é o caso da 8ª Região, a fim de viabilizar um maior número de amostragem, as demandas selecionadas serão as provenientes do Rito Sumaríssimo;

- Demandas que foram encerradas através de arquivamentos, desistências ou outra questão processual que implicou em extinção do processo sem resolução de mérito serão excluídas da amostra, haja vista que não se encaixam em qualquer dos grupos de estudo (conciliações e sentenças de mérito);

- Sentenças oriundas de revelia (ausência de comparecimento da parte reclamada à audiência, nos termos do art. 844, CLT) também serão excluídas da amostra, pois não é possível a tentativa de conciliação no CEJUSC, de modo que se uma demanda não é viável dentro de um grupo de estudo deve ser excluída também do outro, a fim de não causar falseamento na análise;

- Pelo mesmo motivo acima, demandas nas quais o polo passivo são compostas pelos grandes demandantes da Justiça do Trabalho e que não possuem uma política conciliatória no tratamento de suas disputas também serão excluídas da amostra. O CEJUSC TRT8 possui uma lista de empresas e entes públicos *que* não realizam conciliações. Tais demandas nas quais figurem como parte não serão contabilizadas;

⁸ São dados estatísticos alusivos aos processos que tramitaram nos três graus de jurisdição no ano de 2021 provenientes de informações existentes no Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias (e-Gestão) e no Sistema de Apoio à Decisão do TST. Disponível em <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/30889144/RGJT+2021.pdf/16c678c9-7136-51ba-2d62-cae4c5a4ab4d?t=1656603252811>

- As conciliações serão selecionadas através do registro de pauta de audiência das varas selecionadas no período 2021/2022. Os documentos estão guardados fisicamente no CEJUSC e serão requisitados através de solicitação pelo discente;

-A relação das sentenças para análise comparativa será disponibilizada através do sistema *Hórus*⁹. A requisição será realizada pelo discente diretamente junto às secretarias das varas de origem.

Apêndice 02

PROTOCOLOS E AUTORIZAÇÕES

⁹ O Hórus é uma ferramenta de BI (*business intelligence*), em português significa algo como inteligência de negócios, que atua na coleta, organização, análise, compartilhamento e monitoramento de informações que oferecem suporte a gestão de negócios.

Prezado(a) JOÃO PAULO DE SOUZA JUNIOR, seu chamado nº S90674 sobre PJE foi encaminhado para a seguinte equipe:

SEIND

Data e hora do encaminhamento: 09:12:21 em 17/05/2023

Analista responsável pelo encaminhamento: THIAGO DE LIMA ARAUJO

DESCRIÇÃO DA DEMANDA INICIAL:

Boa tarde, meu nome é João Paulo de Souza Junior e sou discente do curso de mestrado do programa de pós graduação em Direito e Desenvolvimento da Amazônia da UFPA, conforme documento em anexo (declaração), e tenho como enfoque de pesquisa a questão da efetividade ou adimplemento dos acordos entabulados junto ao CEJUSC.

- Desta forma, a fim de viabilizar a continuação do projeto de pesquisa, solicito, com a devida vênua, a relação e quantidade de todos os processos que tiveram acordo no CEJUSC 1ª grau no período de 2020/2021/2022.

-Desses processos, a relação e quantidade dos acordos que foram integralmente cumpridos e por consequência o processo foi arquivado definitivamente e relação e quantidade dos acordos descumpridos e que tiveram a execução iniciada.

Fico no aguardo das informações,

meu telefone: 91 992942415

e-mail: joaopaulo.souza@trt8.jus.br

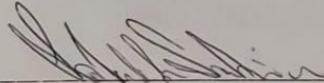
À Divisão de Estatística e Ciências de Dados do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

João Paulo de Souza Junior, discente do curso de mestrado do programa de pós-graduação em Direito e Desenvolvimento da Amazônia da UFPA (matrícula nº 202277670020), e, considerando o enfoque da pesquisa que tem como um dos pontos a questão da efetividade dos acordos entabulados junto ao CEJUSC e sua relação com as sentenças de mérito proferidas no mesmo período, a fim de viabilizar a continuação do trabalho final de conclusão do curso, solicito, respeitosamente, acesso à relação das sentenças de mérito proferidas em processos sob o rito sumaríssimo no período de 2021 e 2022, especificamente das seguintes unidades: 3ª e 4ª varas de Belém.

Contatos:

telefone: 91 992942415

e-mail: joaopaulom@gmail.com



João Paulo de Souza Junior

TRT08 PROTOCOLO SERVIDOR BELÉM

13-HEZ-2023 09:47 0022694 22

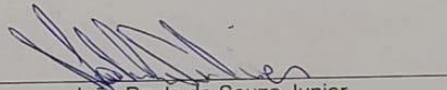
Ao Cejusc Belém do E. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

João Paulo de Souza Junior, discente do curso de mestrado do programa de pós graduação em Direito e Desenvolvimento da Amazônia da UFPA (matrícula nº 202277670020),e, considerando que o enfoque da pesquisa é a questão da efetividade ou adimplemento dos acordos entabulados junto ao CEJUSC, a fim de viabilizar a continuação do projeto, solicito, com a devida vênia, acesso ao registro da pauta física das audiências realizadas no referido órgão no biênio 2021/2022, além da relação de empresas que possuem processos tramitando no CEJUSC e que não são adeptas à política conciliatória.

Contatos:

telefone: 91 992942415

e-mail: joapaulotm@gmail.com



João Paulo de Souza Junior

TRT8a PROTOCOLO GERAL BELEM

05-10-2023 12:07 001359 22

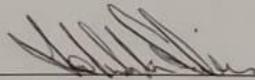
Ao Cejusc Belém do E. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

João Paulo de Souza Junior, discente do curso de mestrado do programa de pós-graduação em Direito e Desenvolvimento da Amazônia da UFPA (matrícula nº 202277670020), e, considerando o enfoque da pesquisa que tem como um dos temas a questão da efetividade dos acordos entabulados junto ao CEJUSC, a fim de viabilizar a continuação do trabalho final de conclusão do curso, solicito, respeitosamente, acesso às respostas do questionário disponibilizado aos usuários do referido órgão, através do link constante tanto nas atas de audiência como também no site do CEJUSC, a teor do disposto no art. 7º, §4º, da Resolução 174/2016 do CSJT.

Contatos:

telefone: 91 992942415

e-mail: joaopaulotm@gmail.com



João Paulo de Souza Junior

TRT8ª PROTOCOLO GENL. BELÉM

13-AJZ-2023 09447 002693 2/2

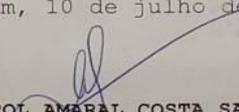


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
NÚCLEO PERMANENTE DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÕES DE DISPUTAS (NUPEMEC)
Trav. D. Pedro I, 698 - Anexo V - 1º andar - Umarizal - 66050-100
(91) 4008-7138 - cejusc.belem@trt9.tus.br

AUTORIZAÇÃO

Autorizo o Sr. JOÃO PAULO DE SOUZA JUNIOR, discente do curso de mestrado do programa de pós graduação em Direito e Desenvolvimento da Amazônia da UFPA, matrícula 202277670020, a utilizar o registro da pauta física deste setor.

Belém, 10 de julho de 2023


CAROL AMARAL COSTA SAVINO

Chefe da Divisão Permanente de Métodos
Consensuais de Solução de Disputas
Secretária do NUPEMEC

Apêndice 03

QUESTIONÁRIO

PESQUISA DE SATISFAÇÃO audiências telepresenciais/videoconferências

Agradecemos sua participação na audiência de conciliação telepresencial no CEJUSC Belém. Queremos saber sua opinião sobre o nosso trabalho para que possamos aprimorar nosso atendimento. Sua opinião é muito importante para nós. Garantimos o sigilo de sua identidade e respostas. (Em conformidade com as Resoluções nºs 174/2017 do CSJT e 26/2017 e 26/2018 do TRT8)

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Data da audiência telepresencial *

Exemplo: 7 de janeiro de 2019

2. Nessa ação, você é:

- Reclamante (parte que deu entrada no processo)
- Advogado do reclamante
- Reclamado (parte que foi acionada no processo)
- Advogado do reclamado
- Outros

3. Você teve dificuldade de acesso ao link para a sala da audiência telepresencial? *Marcar apenas uma opção*

- Sim
- Não

4. Se a sua resposta foi sim para a pergunta anterior, explique os motivos:

5. Você teve dificuldade de conexão de internet durante a audiência? *Marcar apenas uma opção*

- Sim
- Não

6. Você considera que a tentativa de conciliação por meio virtual foi válida? *Marcar apenas uma opção*

- Sim

Não

7. Você considera que a audiência virtual pode ser mais uma alternativa para a realização das audiências após o retorno das atividades presenciais?

Marcar apenas uma opção.

Sim

Não

8. Você foi bem atendido no CEJUSC Belém? *Marcar apenas uma opção.*

Sim

Não

9. Se sua resposta foi não na pergunta anterior, nos ajude a identificar o que houve para que possamos melhorar o atendimento.

Apêndice 04

Relação de empresas e demais reclamadas que não fazem acordo

EMPRESAS QUE NÃO POSSUEM POLÍTICA CONCILIATÓRIA

ADOBE ASSESSORIA DE SERVICOS CADASTRAIS S.A.
ARMAZÉM MATHEUS
AUTOVIAÇÃO MONTE CRISTO
BANCO DA AMAZÔNIA
BANCO DO BRASIL
BANCO ITAÚ
BANCO SAFRA
BANCO SANTANDER
BRASANITAS
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL
CIA DE DESENVOLV E ADM DA AREA METROPOLITANA DE BELÉM
CODEN
COMPANHIA DE SANEAMENTO DO PARÁ
COMPANHIA DOCAS DO PARÁ
CONECTA SERVICOS COMERCIO E CONSERVACAO LTDA E UFPA
CONTAX S/A
CREFISA SA CREDITO FINANCIAMENTO
ELETRONORTE - CENTRAIS ELÉTRICAS DO NORTE
EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS
EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES - EBSEH
GOL LINHAS AÉREAS S/A
HORIZONTE LOGISTICA LTDA
HOSPITAL DO CORAÇÃO
IFOOD.COM
LOJAS AMERICANAS
MAGAZINE LUIZA
MUNICÍPIO DE BELÉM e demais órgãos públicos, com exceção de quando responsáveis subsidiariamente
RAIA DROGASIL S/A
SEREDE
SIS MOTO ENTREGAS EXPRESS SERVIÇOS EIRELI
SOCIEDADE CIVIL INTEGRADA MADRÉ CELESTE LTDA
SÓLIDA
TAM/LATAM
TRANSPORTES SÃO LUIZ, LUIZ PEREIRA DA SILVA
VIAÇÃO FORTE

Apêndice 05**ARTIGO DOUTRINÁRIO**

Órgãos Especializados em Mediação e Conciliação como Meio de Tratamento Adequado de Conflitos Trabalhistas: Uma Análise da Atuação do CEJUSC do TRT 8

João Paulo de Souza Junior¹

Valena Jacob²

Resumo: O sistema de Justiça do Brasil passou a experimentar uma reformulação com a implantação da política pública judiciária de tratamento adequado de disputas, iniciada com a publicação da resolução nº 125/2010 do CNJ. Em 2016, o CSJT implementou a referida política judiciária no âmbito trabalhista com a resolução nº 174. O TRT8 instituiu essa política com a Resolução nº 26/2017, posteriormente revogada pela Resolução nº 66/2021. Este estudo abordou métodos não adversariais de solução de conflitos no direito individual do trabalho, focando na atuação do CEJUSC do TRT8 e na efetividade dos acordos realizados no período de 2021-2022 em Belém. O objetivo foi analisar a efetividade das conciliações firmadas, relacionando-a com a importância de órgãos especializados no tratamento de disputas e observando a taxa de cumprimento voluntário dos acordos comparada às sentenças de mérito no mesmo período. Utilizou-se o método hipotético indutivo, com pesquisa bibliográfica, jurisprudencial e documental. Conclui-se que o cumprimento dos acordos realizados no CEJUSC do TRT8 é alto, reduzindo significativamente a fase executiva das demandas, de modo que o referido órgão possui uma atuação eficaz, com uma alta satisfação por parte dos usuários.

Palavras Chaves: Efetividade, Conflitos trabalhistas, Tratamento adequado de disputas, CEJUSC do TRT8.

Abstract: Brazil's justice system has started to experience a reformulation with the implementation of the judicial public policy for appropriate dispute treatment, initiated by CNJ Resolution No. 125/2010. In 2016, CSJT implemented this policy in the labor field with Resolution No. 174. TRT8 instituted this policy with Resolution No. 26/2017, later revoked by Resolution No. 66/2021. This study addressed non-adversarial conflict resolution methods in individual labor law, focusing on CEJUSC's performance at TRT8 and the effectiveness of agreements made during 2021-2022 in Belém. The aim was to analyze the effectiveness of conciliation agreements, relating it to the importance of specialized bodies in dispute treatment, by observing the voluntary compliance rate of agreements compared to merit sentences in the same period. The hypothetical inductive method was used, with bibliographic, jurisprudential, and documentary research.

Keywords: Effectiveness, Labor disputes, Appropriate dispute treatment, CEJUSC TRT8.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objetivo abordar a importância dos órgãos especializados em mediação e conciliação como meios adequados para tratar conflitos trabalhistas. A pesquisa foca na atuação do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC) do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), analisando a efetividade dos acordos firmados em comparação com as sentenças de mérito.

O CEJUSC do TRT 8 desempenha um papel crucial na mediação e conciliação de conflitos trabalhistas. Este órgão busca a pacificação social através de acordos que atendam aos interesses de ambas as partes envolvidas. A pesquisa realizada aborda a efetividade desses acordos, especialmente no cumprimento voluntário das decisões.

A pesquisa seguiu uma metodologia quantitativa e qualitativa, utilizando o método hipotético-indutivo. Foram analisados dados de 2021 e 2022 referentes aos acordos firmados junto ao CEJUSC da 3ª e 4ª Varas do Trabalho de Belém, e às sentenças de mérito proferidas pelas mesmas unidades do período acima. A coleta de dados foi realizada manualmente devido à falta de mecanismos automatizados no sistema de gestão do TRT 8. Também uma pesquisa de satisfação das partes, patronos e demais usuários foi avaliada, a fim de proporcionar uma visão abrangente sobre a percepção dos serviços prestados, especificamente em relação à conciliação e mediação.

Para tanto, o artigo foi dividido nesta introdução, na parte do conteúdo com cinco seções que abordam a questão da reformulação do sistema de justiça; da mediação e conciliação no âmbito do CEJUSC do TRT8; da efetividade dos acordos entabulados no referido órgão de tratamento adequado das disputas trabalhistas; do cumprimento dos processos sentenciados; e da análise da pesquisa de satisfação dos usuários quanto ao serviço prestado pelo CEJUSC do TRT8. Por fim, algumas conclusões são extraídas sobre o tema.

Como empiria, a produção deste artigo tem o escopo de fomentar o estudo sobre a efetividade das conciliações no CEJUSC, a fim de aprimorar os métodos adequados de resolução de conflitos, identificar desafios e diagnosticar eventuais situações que precisam de melhorias.

2. REFORMULAÇÃO DO SISTEMA DE JUSTIÇA

Nos primórdios dos tempos, a autotutela imperava, época em que a força do mais astuto era usada como mecanismos para pôr fim ao eventual conflito. O próprio indivíduo buscava afirmar unilateralmente seu interesse, impondo-se à parte adversa e à própria comunidade que o cerca (Delgado, 2002). Com a evolução da sociedade, o Direito foi criado para regular as relações entre os indivíduos. Com isso, a autotutela deixou de ser a regra, e passou a ser exceção, tendo o Estado assumido a função primordial de solucionar as lides. A jurisdição, portanto,

é o monopólio estatal do poder-dever de revelar o Direito de acordo com o caso concreto, cabendo ao Judiciário essa importante missão (Dinamarco; Grinover; Cintra, 2006).

No entanto, a sentença judicial, ato processual e efeito lógico da Jurisdição, por vezes, não é capaz de solucionar a lide sociológica ou metajurídica que se encontra fora dos termos do processo, mormente em uma sociedade contemporânea onde os conflitos interpessoais são dos mais variados (Leite, 2017). Percebe-se que, muitas vezes, de nada adianta uma sentença judicial sem seu efetivo cumprimento. É como se a lide processual tivesse seu termo, mas as questões metajurídicas das partes envolvidas no conflito ainda estariam efervescentes.

Portanto, faz-se interessante uma reformulação do sistema de justiça, a fim de que meios de resoluções de conflitos não adversariais sejam agregados como uma opção válida ao unidirecionamento da jurisdição estatal. O atual cenário jurídico processual brasileiro tem sido conduzido a novas modalidades de soluções de conflitos, tratadas como meios apropriados de resoluções de controvérsias, com abandono de fórmulas estritamente positivadas, formando um sistema pluriprocessual (Azevedo, 2013).

O tratamento adequado do conflito não consiste em resolvê-lo ou solucioná-lo no sentido de extinguir ou extirpar o conflito do mundo jurídico simplesmente, mas sim tratá-lo para obter dele o seu máximo de positivo para a sociedade (Tartuce, 2015). Esse tratamento, sendo feito por profissionais capacitados e treinados para tanto, tende a produzir efeitos para além dos autos, com a efetiva pacificação social e resolução ou amenização das questões psicossociais que afetam as partes.

No Brasil, a política pública de tratamento adequado de disputas foi formalizada a partir da publicação da Resolução nº 125 de 2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Os capítulos iniciais da referida resolução assim informam, *in verbis*:

Art. 1º Fica instituída a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses, tendente a assegurar a todos o direito à solução dos conflitos por meios adequados à sua natureza e peculiaridade. (Redação dada pela Resolução nº 326, de 26.6.2020)

Parágrafo único. Aos órgãos judiciários incumbe, nos termos do art. 334 do Código de Processo Civil de 2015, combinado com o art. 27 da Lei 13.140, de 26 de junho de 2015 (Lei de Mediação), antes da solução adjudicada mediante sentença, oferecer outros mecanismos de soluções de controvérsias, em especial os chamados meios consensuais, como a mediação e a conciliação, bem assim prestar atendimento e orientação ao cidadão. (Redação dada pela Resolução nº 326, de 26.6.2020) (CNJ, 2010, online)

No cenário trabalhista, a Resolução nº 174 de 2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) foi destinada à Política Judiciária Nacional de tratamento das disputas de interesses trabalhistas. Dentre suas várias implementações, destaca-se a determinação para que cada Tribunal Regional do Trabalho crie um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de

Solução de Disputas – NUPEMEC-JT, composto por magistrados e servidores ativos designados com diversas atribuições, como a de “instalar, havendo autorização do respectivo TRT, Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT que realizará as sessões de conciliação e mediação dos Órgãos por este(s) abrangidos”, nos termos do art. 5º, V, da referida resolução.

No âmbito do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), a política judiciária de tratamento das disputas de interesses trabalhistas foi implementada através da Resolução nº 26/2017, com ulterior revogação pela Resolução nº 66/2021 do TRT8, a fim de adequação às novas disciplinas trazidas pela Resoluções nº 288/2021 do CSJT. O capítulo inicial da resolução regional assim dispõe, *in verbis*:

Art. 1º Implementar, no âmbito deste Egrégio Regional, a Política Judiciária Nacional de Tratamento das disputas de interesses trabalhistas, instituída pelo Conselho Superior do Trabalho, conforme dispõe a Resolução CSJT nº 174/2016, **para assegurar a todos o direito à solução das disputas por meios adequados à sua natureza, peculiaridades e características socioculturais desta Região.** (TRT8, 2021, online)

Ainda, não se pode olvidar as alterações trazidas pela Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017) que inseriu os artigos 855-B a 855-E da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), passando a prever um procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Somando-se às disposições previstas no Código de Processo Civil (BRASIL, 2015a) e na Lei 13.140/15 (BRASIL, 2015b), chamada Lei da Mediação, é formado o microsistema legal e arcabouço normativo dos meios adequados de resoluções de conflitos trabalhistas, embora o último normativo condicione a sua aplicação para a solução de conflitos trabalhistas à regulamentação por lei própria, ainda não existente.

Como dito alhures, a sentença judicial é um meio de resolução dos conflitos, mas nem sempre é o mais adequado para a resolução das disputas, em especial das lides trabalhistas, com grandes repercussões na ausência do próprio cumprimento espontâneo da determinação judicial. Segundo o Relatório Justiça em Números 2021 do CNJ:

O impacto da execução é significativo principalmente nos segmentos da Justiça Estadual, Federal e Trabalhista, correspondendo, respectivamente, a 53,9%, 49,6%, e 55,3% do acervo total de cada ramo, conforme aponta a Figura 116. Em alguns tribunais, a execução chega a consumir mais de 60% do acervo. É o caso do TJDFT, TJRJ, TJSP na Justiça Estadual; TRF3 na Justiça Federal; e TRT10, TRT13, TRT14, TRT16, TRT19, TRT2, TRT20, TRT21, TRT23, TRT7, TRT8, TRT9 na Justiça do Trabalho (CNJ, 2022, online).

A crítica à cultura judiciarista de solução de conflitos, no sentido e centralidade do Estado como solucionador de lides, tem sido constante nas últimas décadas. A incorporação dos meios alternativos de resolução de conflitos, notadamente dos consensuais, à disposição do

Poder Judiciário para o desempenho de sua função de dar tratamento adequado aos conflitos que ocorrem na sociedade é de fundamental importância para a transformação social, de forma que essa mudança de mentalidade propiciaria uma solução mais congruente aos conflitos, com a consideração das peculiaridades e especificidades dos conflitos e das singularidades das pessoas neles envolvidas (Watanabe, 2014).

Aos operadores dos processos de resolução de disputas, sejam magistrados, promotores ou advogados, não cabe mais se posicionarem atrás de togas escuras e agir sob o manto da tradição para permitir que as partes, quando busquem auxílio do Estado ou de uma instituição que atue sob seus auspícios para a solução de conflitos, recebam tratamento que não seja aquele voltado para estimular a maior compreensão recíproca, com humanização da disputa, além da manutenção da relação social, e, conseqüentemente, maior realização pessoal e melhores condições de vida (Azevedo, 2009).

O Poder Judiciário, ao analisar somente os limites do conflito processual, em boa parte das vezes, não satisfaz os reais interesses dos jurisdicionados, os quais são compreendidos como a lide sociológica. A estrutura atual desse ramo do Poder trata dos conflitos de modo superficial, dirimindo as controvérsias jurídicas, sem resolver verdadeiramente as questões subjetivas (Baccellar, 2003).

Nesse sentido, a lide sociológica ou metajurídica dificilmente é solucionada por meio da jurisdição estatal, a qual apenas põe fim à lide processual (Grinover, 2008). O propósito da jurisdição, compreendido como pacificação social, não é atingido por uma sentença judicial, já que o litígio não é resolvido de forma integral. Ou seja, a resolução da lide processual objetiva não necessariamente soluciona a lide sociológica subjetiva.

Por meio de uma política pública judiciária, que proporciona aos jurisdicionados uma solução mais adequada de conflitos, o Judiciário Nacional adotará um importante filtro da litigiosidade, que, ao contrário de barrar o acesso à justiça, assegurará aos jurisdicionados o acesso à ordem jurídica justa (Watanabe, 2014).

Daí a importância do CEJUSC no âmbito trabalhista para o tratamento adequado do conflito metajurídico, já que representa uma nova realidade e um novo caminho que deverá ser trilhado coletivamente como instrumento de aplicabilidade da construção de uma cultura de paz (Carvalho, 2019).

3 MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO NO ÂMBITO DO CEJUSC DO TRT8

Durante as sessões no âmbito do CEJUSC do TRT8, podem ocorrer tanto mediações como conciliações, ou até, na mesma audiência, parte mediação e outra parte conciliação. No

tocante ao conceito dos referidos meios adequados de solução de disputas, tanto o Código de Processo Civil quanto a Resolução nº 174/2016 do CSJT trouxeram a definição de conciliação e mediação. Para o primeiro, nos termos do art. 165, § 2º e 3º, *in verbis*:

§ 2º O conciliador, que atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes conciliem.

§ 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos (BRASIL 2002, online).

Já a regulamentação do CSJT define os conceitos em seu art. 1º, conforme a seguir:

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 nº 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 nº 252, de 22 de novembro de 2019) (CSTJ, 2016, online)

Analisando as definições em conjunto, é possível afirmar que se o terceiro neutro que está conduzindo a sessão faz proposta, adota uma postura mais avaliativa, a atividade é de conciliação. No então, se não faz proposta, com uma visão maior de estimular o diálogo entre as partes, adotando uma postura mais facilitadora, a ação é de mediação.

No plano prático, conforme visto acima, é possível que, para uma mesma sessão e processo, o terceiro neutro possa adotar uma postura mais avaliativa quanto a determinado assunto, e mais facilitativa quanto a outro, a depender da estratégia adotada.

Outrossim, um dos pilares das mediações e conciliações que ocorrem junto ao CEJUSC do TRT8 é a capacitação dos profissionais que conduzem as sessões, até mesmo por uma exigência da própria Resolução 174/2016 do CSJT (alterada pela Resolução 288/2021) e da Resolução nº 66/2021 do TRT8. Nos termos do art. 3º, II, da Resolução 174/2016 do CSJT:

Art. 3º 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; (CSTJ, 2016, online).

No mesmo sentido o art. 22, §3º, da Resolução nº 66/2021 do TRT8, a seguir:

Art. 22 A Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva – ECAISS será responsável por oferecer cursos de capacitação aos servidores que irão atuar nos CEJUSCs como conciliadores e mediadores, sob demanda do Coordenador do Núcleo.
[...]
§ 3º Somente serão admitidos para atuar nos CEJUSCs mediadores e conciliadores capacitados na forma deste artigo (TRT8, 2021, online)

Assim, as sessões realizadas junto ao CEJUSC do TRT8 são qualificadas e acompanhadas por profissionais (servidores e magistrados) com expertise para tanto, de modo que não se pode, a priori, compará-las com as tratativas de acordo que podem ser feitas na própria unidade jurisdicional de origem (já que a CLT prevê, desde sua promulgação, dois momentos de tentativa conciliatória obrigatória).

Ademais, na praxe forense, verifica-se que a pauta nas varas do trabalho é composta de audiências iniciais e de instrução, geralmente com diversas sessões marcadas durante o dia, sendo que algumas audiências se estendem para depois do horário, razão pela qual nem sempre aquelas disputas trabalhistas são tratadas de forma adequada em mediação ou conciliação, seja pelo adiantar da hora, seja pela pendência da grande quantidade dos demais processos que estão aguardando a sua vez.

4. A EFETIVIDADE DA ATUAÇÃO DO CEJUSC 1º GRAU BELÉM DO TRT8

Esta seção investiga a efetividade dos acordos realizados no Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC) 1º Grau Belém do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), analisando os dados resultantes da metodologia aplicada. Foram escolhidas aleatoriamente as 3ª e 4ª Varas do Trabalho de Belém, que encaminhavam processos regularmente ao CEJUSC desde sua criação em 2017, garantindo uma base de dados sólida.

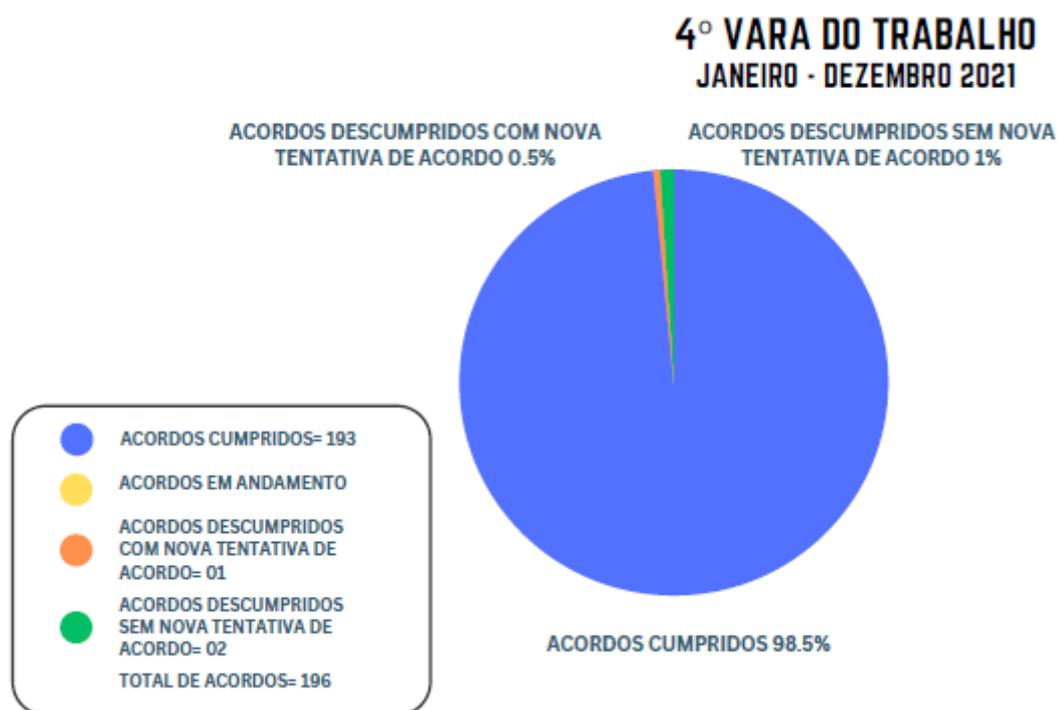
Entre janeiro e dezembro de 2021, a 3ª Vara enviou 474 processos ao CEJUSC para tentativa de conciliação. Após análise detalhada, excluindo processos arquivados, com revelia, desistências, outras questões processuais que resultaram na extinção sem resolução de mérito, além de processos de grandes demandantes sem política conciliatória e aqueles sem sucesso na transação, 153 acordos foram realizados. Desses, 147 foram cumpridos integralmente e apenas 6 foram descumpridos, com 3 desses resultando em novas tentativas de conciliação e repactuação.

Gráfico 1 - Total de acordos da 3ª Vara no CEJUSC em 2021

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos processos do TRT-8.

Em 2021, a 4ª Vara do Trabalho encaminhou 626 processos ao CEJUSC. Desse total, 196 acordos foram realizados conforme o protocolo de dados. Dos acordos feitos, 193 foram cumpridos integralmente e apenas 3 não foram cumpridos. Desses 3, um passou por uma nova tentativa de conciliação, resultando em uma nova decisão conjunta das partes.

Gráfico 2 - Total de acordos da 4ª Vara no CEJUSC em 2021



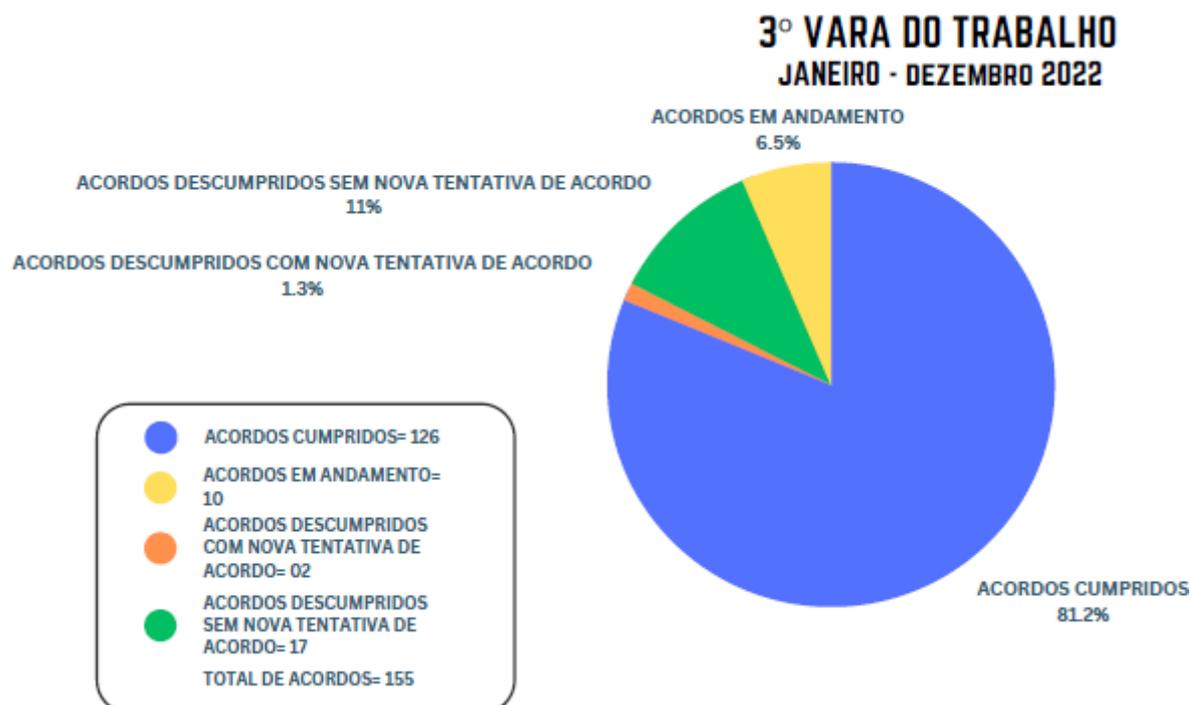
Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos processos do TRT-8

Os dados mostram uma alta taxa de cumprimento dos acordos, acima de 96% na maioria dos meses do ano analisado. Isso destaca a eficácia do CEJUSC na promoção de resoluções consensuais para conflitos trabalhistas.

Também foram identificados casos de descumprimento dos acordos, com e sem novas tentativas de acordo. Essa análise pode fornecer informações importantes para o aprimoramento dos processos de mediação e conciliação no CEJUSC, visando aumentar ainda mais a eficácia na resolução dos conflitos.

Em 2022, houve uma ligeira queda no percentual de acordos cumpridos. Na 3ª Vara do Trabalho, 637 processos foram enviados ao CEJUSC, resultando em 155 conciliações, das quais 126 foram integralmente cumpridas, 10 estavam em andamento e 19 foram descumpridas, com apenas 2 sendo repactuadas.

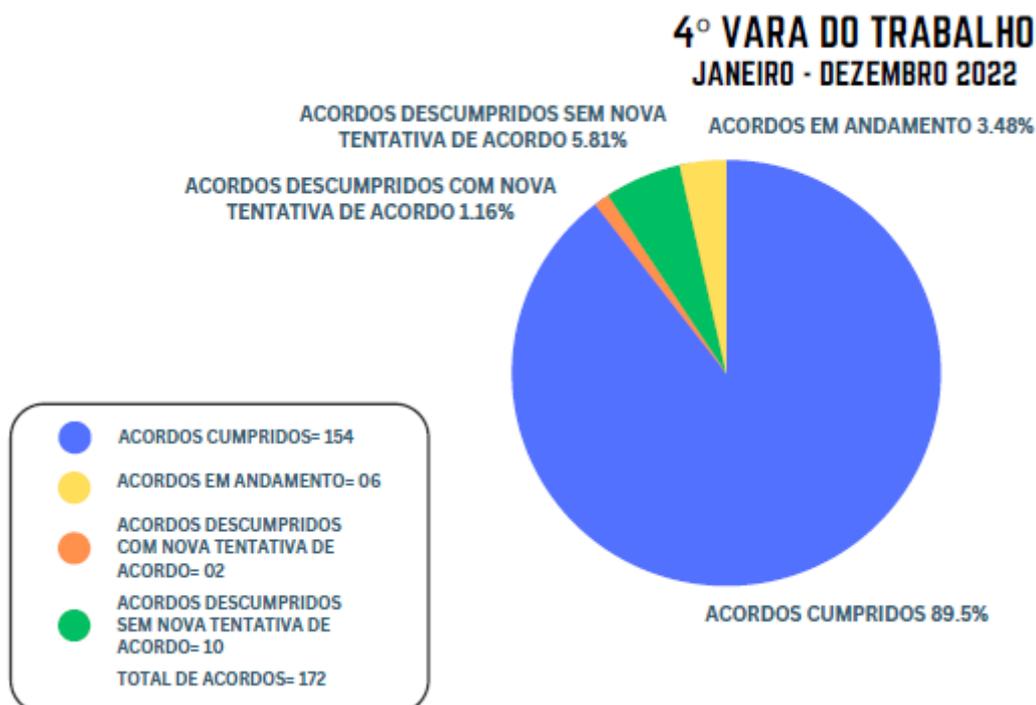
Gráfico 3 - Total de acordos da 3ª Vara no CEJUSC em 2022



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos processos do TRT-8.

Entre janeiro e dezembro de 2022, o CEJUSC recebeu 618 processos para tentativas de conciliação na 4ª Vara do Trabalho. Observou-se uma leve redução no cumprimento dos acordos realizados. De 172 acordos analisáveis, 154 foram completamente quitados, 6 estavam em andamento e 12 foram descumpridos, sendo que 2 destes últimos foram novamente reconciliados.

Gráfico 4 - Total de acordos da 4ª Vara no CEJUSC em 2022

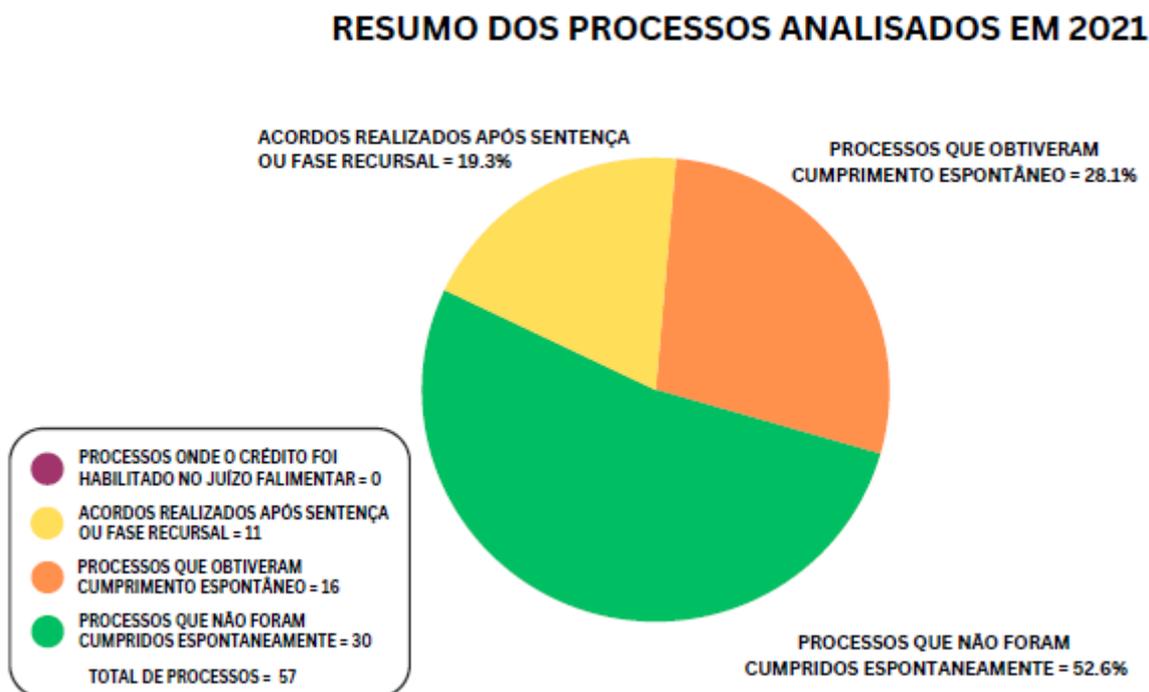


Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos processos do TRT-8.

Os dados acima revelam uma questão importante quando do descumprimento do acordo entabulado, que é justamente a falta de confiança e credibilidade que uma parte passa para a outra. A falta de confiança é evidente, com poucas repactuações de conciliações, levando os autores a preferirem a execução forçada a novos acordos. Este cenário é agravado pela percepção de que novos acordos também podem ser descumpridos, atrasando ainda mais os processos. Apesar de uma leve queda no cumprimento dos acordos em 2022, os índices de adimplemento permaneceram altos: 87,7% na 3ª Vara do Trabalho e 92,98% na 4ª Vara do Trabalho. Isso destaca a eficiência do CEJUSC na resolução consensual de disputas trabalhistas, sugerindo que a cooperação entre as partes e a construção conjunta dos acordos contribuem para seu cumprimento.

5. DO CUMPRIMENTO VOLUNTÁRIO DAS DECISÕES TRANSITADAS EM JULGADO

Em 2021, a 3ª Vara do Trabalho de Belém proferiu 103 sentenças em processos sujeitos ao Rito Sumaríssimo. Após uma análise detalhada, que excluiu casos de revelia e processos com demandantes sem política conciliatória, além daqueles que não transitaram em julgado, foram selecionadas 57 sentenças que cumpriram os critérios do objeto da pesquisa.

Gráfico 5 - Total de sentenças de mérito em Rito Sumaríssimo da 3ª Vara em 2021

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos processos do TRT-8.

Conforme o gráfico apresentado, apenas 28,1% dos processos tiveram o cumprimento espontâneo da sentença após o trânsito em julgado, seja pelo pagamento dentro de 48 horas após a citação (art. 880, CLT), ou pela liberação dos valores do depósito judicial pelo Juiz. Isso se deve à peculiaridade do processo trabalhista, onde a parte reclamada precisa fazer o preparo, ou seja, o depósito recursal e o pagamento das custas processuais para recorrer.

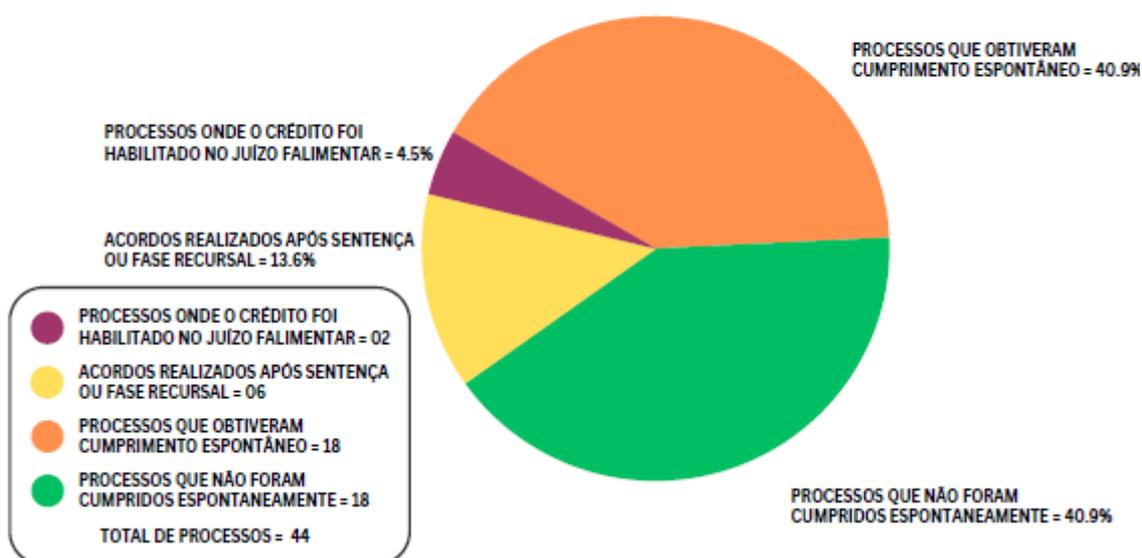
Quando a sentença condenatória é mantida após o trânsito em julgado, ocorre a liberação dos valores do depósito recursal. Se o valor não for suficiente para cobrir toda a execução, a parte executada é citada para complementar o valor devido.

Do total de processos, 11 (onze) tiveram acordos realizados posteriormente, representando cerca de 19,3% dos casos, indicando que a conciliação é uma via possível mesmo após decisões, recursos ou início de execução.

Na análise dos dados da 4ª Vara do Trabalho de Belém, entre janeiro e dezembro de 2021, de um total de 73 (setenta e três) processos com sentença de mérito sob o Rito Sumaríssimo, restaram 44 (quarenta e quatro) demandas aptas para a pesquisa após a aplicação do protocolo de levantamento de dados.

Gráfico 6 - Total de sentenças de mérito em Rito Sumaríssimo da 4ª Vara em 2021

RESUMO DOS PROCESSOS ANALISADOS EM 2021



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos processos do TRT-8.

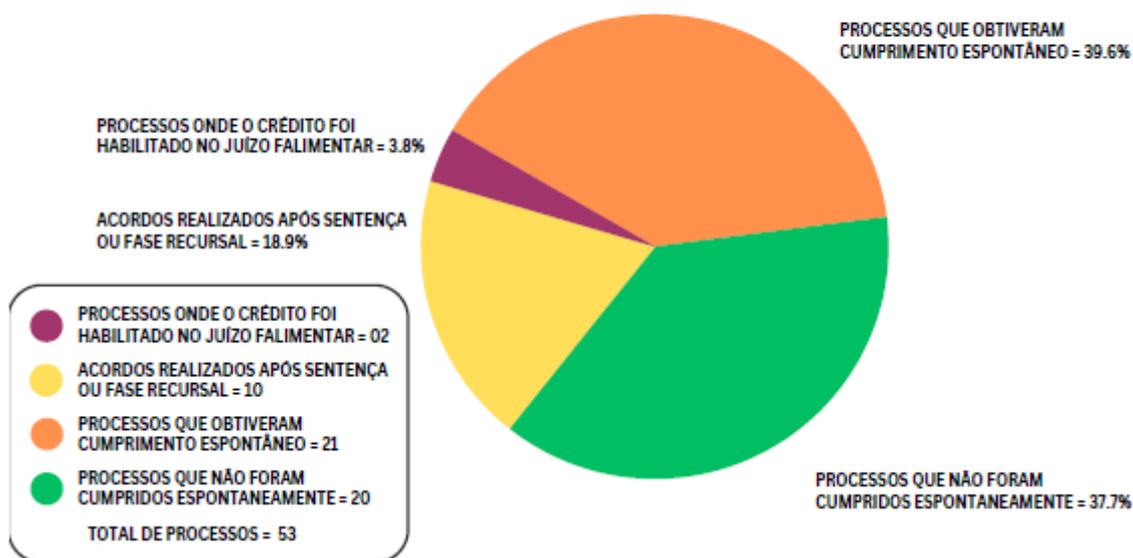
Verificou-se um aumento no cumprimento espontâneo das sentenças em comparação com outra unidade avaliada, mas ainda está abaixo do esperado para decisões coercitivas. Aproximadamente 40,9% dos processos foram acatados voluntariamente. A pesquisa mostrou que apenas 13,6% das transações ocorreram após sentença ou fase recursal, indicando resistência à resolução amigável pós-decisão judicial, mesmo quando há espaço para pactuação entre as partes.

Quanto aos processos em juízo falimentar ou de recuperação judicial, a Justiça do Trabalho tem competência até a liquidação do crédito, após o que a execução das decisões cabe à vara de falência. Isso resulta em atrasos para o trabalhador, que já esperou pela tramitação trabalhista e deve aguardar o cumprimento do plano de recuperação ou a ordem de pagamento no processo falimentar. Dois processos foram enviados ao juízo falimentar após a liquidação dos valores, pois a Justiça do Trabalho não pode avançar em atos executórios.

Em 2022, a 3ª Vara do Trabalho sentenciou 53 processos, de um total de 113 sob o Rito Sumaríssimo, mostrando melhoria no cumprimento espontâneo das decisões em relação ao ano anterior.

Gráfico 7 - Total de sentenças de mérito em Rito Sumaríssimo da 3ª Vara em 2022

RESUMO DOS PROCESSOS ANALISADOS EM 2022



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos processos do TRT-8.

A pesquisa revelou que 21 processos foram cumpridos espontaneamente após a decisão final, representando 39,6% do total. Além disso, houve um aumento de acordos após a sentença ou fase recursal, atingindo 18,9% dos 93 processos analisados.

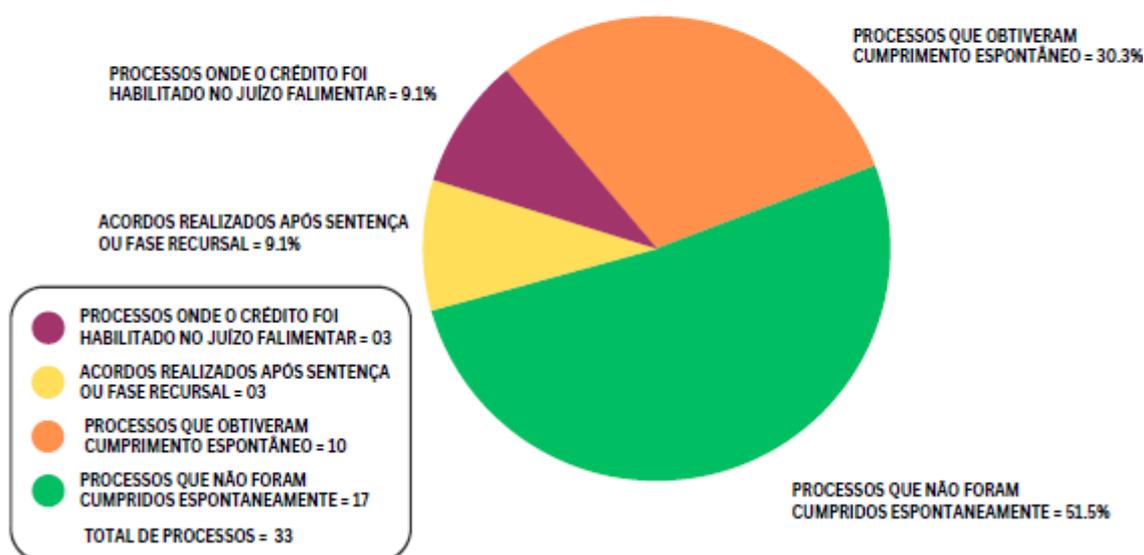
Isso indica que as partes e seus advogados estão considerando mais a possibilidade de acordo, mesmo após a decisão judicial. Na prática forense, observa-se uma maior resistência do autor em conciliar após a decisão final, pois o crédito trabalhista já está constituído e houve uma longa espera processual. A conciliação poderia ocorrer na fase inicial, mas muitas empresas não fazem propostas nessa fase, ou quando fazem, são muito baixas.

A questão dos créditos habilitados na justiça falimentar e de recuperação judicial persiste. Empresas que não cumprem suas obrigações obrigam os trabalhadores a recorrer à justiça. Esses créditos, após decisão final, são transferidos para a justiça comum para execução, pois a Justiça do Trabalho não tem competência material para isso.

Por fim, a 4ª Vara do Trabalho de Belém proferiu 107 sentenças de mérito em 2022, sob o Rito Sumaríssimo. Após análise detalhada, 33 sentenças foram consideradas aptas para análise, uma redução devido ao maior número de julgamentos improcedentes, o que pode indicar mudança no perfil do magistrado ou surgimento de ações sem base fática ou jurídica.

Gráfico 8 - Total de sentenças de mérito em Rito Sumaríssimo da 4ª Vara em 2022

RESUMO DOS PROCESSOS ANALISADOS EM 2022



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos processos do TRT-8.

Ao comparar o gráfico atual com o anterior, referente ao ano de 2021, observa-se uma redução nos processos com cumprimento espontâneo das decisões, caindo para 30,3%. Essa análise ressalta a necessidade de estratégias para melhorar o cumprimento das decisões judiciais, visando aumentar a eficácia do sistema judiciário trabalhista e reduzir a quantidade de processos em execução.

Os acordos realizados após a sentença ou na fase recursal também diminuíram significativamente, representando agora 9,1% dos processos sentenciados. Isso pode indicar oscilações econômicas e dificuldades financeiras das reclamadas.

Por outro lado, houve um aumento no percentual de processos com créditos habilitados no juízo falimentar e de recuperação judicial, também subindo para 9,1%. A habilitação de créditos trabalhistas nesses processos é complexa, envolvendo a proteção dos direitos dos trabalhadores e a viabilidade econômica das empresas.

De modo geral, ao comparar os dados das sentenças das 3ª e 4ª Varas do Trabalho de Belém com os acordos realizados pelo CEJUSC entre 2021 e 2022, verifica-se que as sentenças judiciais têm taxas de cumprimento significativamente mais baixas do que os acordos. As sentenças judiciais resultam em maior congestionamento na fase de execução, enquanto as conciliações, por serem consensuais, resultam em menos processos em execução.

A análise mostra que os acordos são uma ferramenta eficaz para resolver disputas trabalhistas, apresentando taxas de cumprimento mais altas, reduzindo processos em execução, economizando tempo e recursos, e aumentando a satisfação das partes envolvidas.

6. DA PESQUISA DE SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS JUNTO AO CEJUSC

Realizar pesquisas de satisfação é crucial para melhorar continuamente os serviços prestados e é uma exigência do art. 7º, §4º, da Resolução 174/2016 do CSJT. No CEJUSC do TRT8, é essencial garantir que os métodos de coleta de dados respeitem a privacidade dos participantes e estejam em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

As pesquisas de satisfação do CEJUSC utilizam questionários desidentificados, onde as respostas dos participantes não podem ser associadas a informações pessoais. Isso assegura que os dados coletados sejam anônimos, evitando qualquer risco de identificação dos respondentes.

A LGPD define que dados desidentificados, que não podem ser revertidos para identificar um indivíduo, não são considerados dados pessoais. Portanto, a coleta de respostas anônimas não exige consentimento específico para o tratamento de dados pessoais.

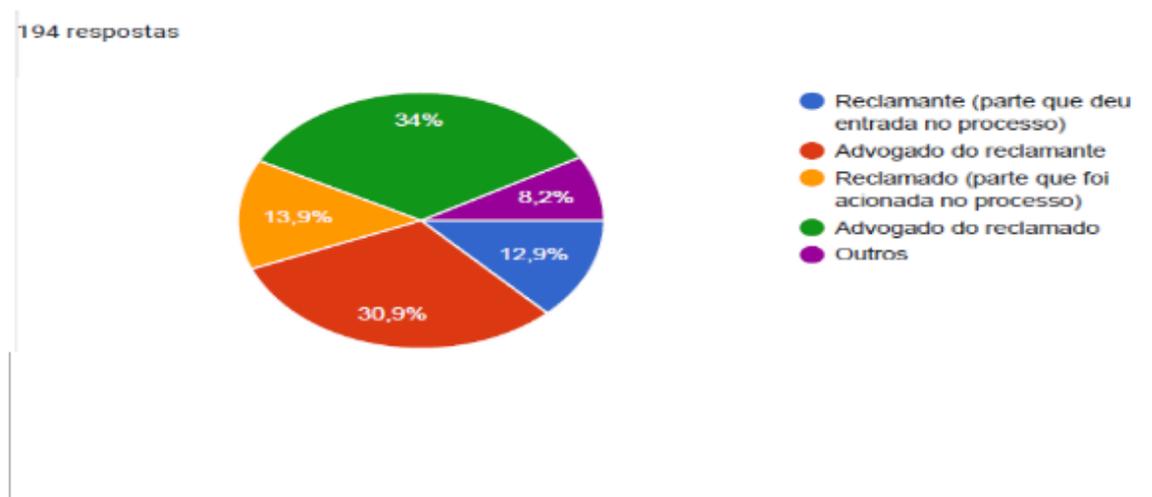
A privacidade dos participantes é garantida pela natureza desidentificada dos questionários, mantendo a confidencialidade e reduzindo significativamente os riscos associados à proteção de dados. Pesquisas que não envolvem riscos significativos aos participantes e utilizam dados desidentificados não necessitam de aprovação pelo Comitê de Ética, conforme diretrizes éticas nacionais e internacionais.

A pesquisa de satisfação do CEJUSC TRT8 respeita a privacidade dos participantes e está em conformidade com a LGPD. A anonimidade dos dados elimina a necessidade de aprovação ética formal, simplificando o processo de coleta e permitindo a melhoria contínua dos serviços sem comprometer a ética e a proteção de dados.

A análise dos gráficos da pesquisa de satisfação oferece uma visão ampla sobre a percepção dos serviços prestados pelo CEJUSC TRT8, abordando desde o acesso às audiências telepresenciais até a satisfação com o atendimento.

Foram obtidas 194 respostas, abrangendo reclamantes, reclamados, advogados das partes e outros usuários dos serviços do CEJUSC. A amostra é diversificada. A pesquisa mostrou que 13,9% dos respondentes eram reclamados e 34% advogados dos reclamados, indicando que a maioria dos participantes era da parte que não iniciou o processo. Reclamantes e seus advogados somaram 43,8% das respostas. Outros participantes representaram 8,2%, incluindo observadores e usuários de outros serviços da unidade.

Gráfico 9 - Total de participantes do questionário



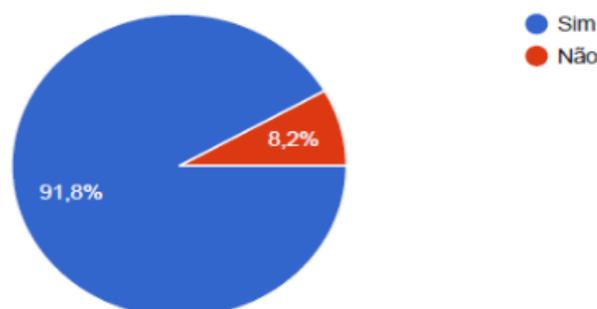
Fonte: TRT-8.

A maioria dos usuários (91,8%) acredita que a tentativa de conciliação virtual é válida. Esse resultado destaca a aceitação e a eficácia dos métodos de conciliação online implementados pelo CEJUSC, especialmente durante a pandemia. Essa validação é essencial para a continuidade e melhoria das práticas de mediação online.

Gráfico 10 - Validação das audiências virtuais de conciliação

Você considera que a tentativa de conciliação por meio virtual foi válida?

194 respostas



Fonte: TRT-8.

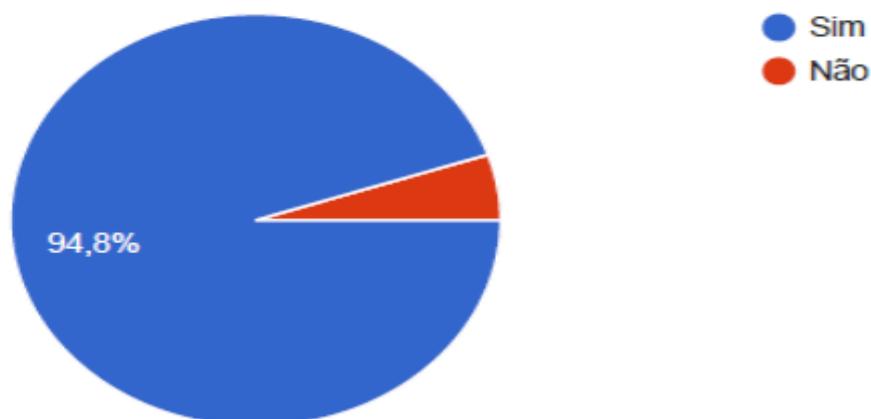
Essa situação levanta preocupações entre os gestores do CEJUSC sobre como garantir que o distanciamento físico entre o mediador e as partes não prejudique a construção do rapport, mesmo através das telas dos computadores.

O contato inicial entre o mediador e os litigantes é crucial para o sucesso da sessão, razão pela qual os servidores são constantemente treinados para desempenharem suas funções também por meio das ODR's (Resoluções de Disputas Online), que são soluções de litígios auxiliadas pela tecnologia em ambientes digitais.

O atendimento no CEJUSC TRT8 Belém é altamente satisfatório, com 94,8% dos participantes relatando um bom atendimento. Comentários qualitativos elogiam a cordialidade e eficiência dos atendentes. Algumas críticas mencionam a necessidade de mais rapidez e a manutenção das audiências telepresenciais.

Você foi bem atendido no CEJUSC Belém?

194 respostas



Fonte: TRT-8.

Quando os usuários são bem atendidos e se sentem respeitados, há uma maior predisposição para resolver conflitos de forma amigável. Um atendimento de qualidade pode reduzir tensões e promover um ambiente colaborativo, facilitando o diálogo e a conciliação.

A qualidade do atendimento impacta diretamente na imagem do CEJUSC e do sistema judiciário. Um atendimento excelente fortalece a reputação institucional, demonstrando o compromisso com a justiça e o respeito aos usuários.

Além disso, um bom atendimento pode influenciar positivamente a disposição das partes em cumprir os acordos firmados. Quando as partes sentem que foram tratadas com respeito e que o processo foi justo, há um maior compromisso com os termos acordados.

A pesquisa confirmou isso, mostrando altos índices de cumprimento dos acordos em 2021 e 2022 nas unidades avaliadas. O cumprimento das decisões consensuais no CEJUSC promove a confiança na justiça e contribui para uma sociedade mais justa e pacífica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo analisou a eficácia das conciliações realizadas pelo CEJUSC do TRT8, relacionando essa eficácia com a importância de órgãos especializados em resolver disputas adequadamente. A pesquisa focou na taxa de cumprimento voluntário dos acordos em comparação com as sentenças de mérito durante o biênio 2021-2022, com dados coletados manualmente conforme informado no início do presente artigo.

A pesquisa buscou responder como os acordos do CEJUSC do TRT8 reduziram a fase executiva das demandas em Belém nesse período. A análise dos serviços prestados pelo CEJUSC Belém foi um parâmetro para melhorias futuras, destacando a importância do acesso à justiça e da construção de instituições eficazes para a pacificação social.

A política pública judiciária de resolução adequada de conflitos, iniciada com a Resolução nº 125/2010 do CNJ e implementada na esfera trabalhista pela Resolução nº 174 de 2016 do CSJT, demonstrou promover um acesso mais amplo e inclusivo à justiça. Essa política, ao reduzir tempo e custos, fortalece a efetividade processual.

Os dados mostram altos índices de cumprimento dos acordos no CEJUSC, reduzindo significativamente a fase executiva das demandas, com uma alta satisfação dos usuários (94,8% relataram bom atendimento). A comparação com as sentenças de mérito mostrou uma taxa de cumprimento voluntário significativamente menor, revelando a eficácia superior dos acordos firmados pelo CEJUSC.

Conclui-se que a mediação e a conciliação são ferramentas indispensáveis para a promoção da justiça e inclusão social, e a atuação do CEJUSC TRT8 é eficaz, sendo um meio de solução rápido, barato e pacífico.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, André Gomma. Fatores de efetividade de processos de resoluções de disputas: uma análise sob a perspectiva construtivista. *In: CASELLA, Paulo Borba; SOUZA, Luciene Moessa de. (Coord.). **Mediação de conflitos, novo paradigma de acesso à justiça.*** Belo Horizonte: Fórum 2009.

AZEVEDO, André Gomma. Novos desafios de acesso à justiça: novas perspectivas decorrentes de novos processos de resolução de disputas. *In: SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. (Org.). **Mediação de Conflitos.*** São Paulo: Atlas, 2013.

AZEVEDO, André Gomma. Fatores de Efetividade de Processos de Resolução de Disputas: uma análise sob a perspectiva construtivista. **Revista de mediação e arbitragem**, 2015. Disponível em: <file:///C:/Users/01180205367/Downloads/artigoANDREfatoresdeefetividade.pdf/>. Acesso em: 22 dez. 2021.

BACELLAR, Roberto Portugal. **Juizados Especiais: a nova mediação paraprocessual.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 4ª ed. rev. e ampl. São Paulo: Ltr, 2008.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 125**, de 29 de novembro de 2010. Brasília, DF: CNJ, 2010. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_125_29112010_03042019145135.pdf. Acesso em: 13 dez. 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Relatório Justiça em Números**. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/11/relatorio-justica-em-numeros2021-221121.pdf>. Acesso em: 05 dez. 2021.

BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução n. 174**, de 30 de setembro de 2016. Brasília, DF: CSJT, 2016. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em: 13 dez. 2021.

BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução n. 288**, de 19 de março de 2021. Brasília, DF: CSJT, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/184270/2021_res0288_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 13 dez. 2021.

BRASIL. **Lei 13.105**, de 16 de março de 2015. Brasília, DF: Senado, 2015a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 19 dez. 2021.

BRASIL. **Lei 13.140**, de 26 de junho de 2015. Brasília, DF: Senado, 2015b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm. Acesso em: 19 dez. 2021.

BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017. Brasília, DF, Senado, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 19 dez. 2021.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. **Resolução n. 66**, de 17 de setembro de 2021. Belém, PA: TRT8, 2021. Disponível em: <file:///C:/Users/01180205367/Desktop/066-PROAD2976-2019-ASSINADA.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 125 de 29/11/2010**. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. DJE/CNJ nº 219/2010, de 01/12/2010, p.2-14 e republicada no DJE/CNJ nº 39/2011, de 01/03/2011, p. 2-15. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>. Acesso em 23 jun 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RESOLUÇÃO CSJT N.º 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. Justiça do trabalho, Brasília, 2016. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em 23 jun 2024.

BUZZI, Marco Aurélio. A Covid-19 e a prática de videoconferências nos atos processuais. **Revista Consultor Jurídico**, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-10/marco-buzzi-videoconferencia-atos-processuais>. Acesso em: 10 dez. 2021.

CAVALHO, Roberta de Melo. CEJUSC/JT: uma nova realidade, um novo caminho: análise dos avanços e perspectivas da política pública de conciliação em âmbito trabalhista. **Revista do TRT10**, 2019. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/issue/view/10>. Acesso em: 22 dez. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Arbitragem, mediação e comissão de conciliação prévia no Direito do Trabalho brasileiro. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 66, n. 6, junho 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Ltr, 2009.

DINAMARCO, Cândido Rangel; GRINOVER, Ada Pellegrini e CINTRA, Antônio Carlos Araújo. **Teoria Geral do processo**. 22 ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues . Conflitos de justiça e direito do trabalho: alcance e possibilidades para o emprego da mediação. In: FAVA, Marcos Neves; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti;. PEREIRA, José Luciano de Castilho. (Orgs.). **O direito material e processual do trabalho dos novos tempos: estudos em homenagem ao professor Estevão Mallet**. São Paulo: Ltr. 2009.

GRINOVER, Ada Pellegrini. Os Fundamentos da Justiça Conciliativa. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; WATANABE, Kazuo; LAGRASTA NETO, Caetano (orgs.). **Mediação e Gerenciamento do Processo**. São Paulo: Atlas, 2008.

LEITE, Gisele. As modernas teorias do conflito e promoção da cultura da paz em face da contemporaneidade. **Revista âmbito Jurídico**, 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-processual-civil/as-modernas-teorias-do-conflito-e-promocao-da-cultura-da-paz-em-face-da-contemporaneidade/>. Acesso em: 02 dez.2021.

PINHEIRO, Rodrigo Neiva. ODR e resolução de disputas em tempos de pandemia. **Revista Consultor Jurídico**, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-18/rogerio-neiva-odr-resolucao-disputas-tempos-pandemia>. Acesso em: 11 dez. 2021.

PINHEIRO, Rodrigo Neiva. Resolução 174 do CSJT é exemplo de construção democrática no Judiciário. **Revista Consultor Jurídico**, 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-out-11/rogerio-pinheiro-resolucao-174-csjt-exemplo-democratico>. Acesso em: 11 dez. 2021.

SOARES, Karine Braga. **A mediação de conflitos no tribunal de Justiça do estado do Pará: uma possibilidade de transformar conflitos familiares**. 2013. 78f. Dissertação (Mestrado Profissional em Defesa Social e Mediação de Conflitos) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Pará, Belém. 2013.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis**. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO (TRT8). **Resolução n. 66, de 17 de setembro de 2021**. Belém, PA: TRT8, 2021. Disponível em: <file:///C:/Users/01180205367/Desktop/066-PROAD2976-2019-ASSINADA.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2021

WATANABE, Kazuo. Política Pública do Poder Judiciário Nacional para o Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses, **Revista do Advogado – mediação e conciliação**, ano XXXIV, n. 123, agosto de 2014.

1 Juiz do Trabalho. Mestrando em Direito e Desenvolvimento da Amazônia pelo PPGDDA da UFPA. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Ex-Oficial de Justiça Avaliador Federal

2 Doutora e Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará. Professora dos cursos de graduação em Direito, Programa de Pós-graduação em Direito e Programa de Pós-Graduação em direito e desenvolvimento na Amazônia da Universidade Federal do Pará. Diretora Geral do Instituto de Ciências Jurídicas da UFPA. Coordenadora da Clínica de Combate ao Trabalho Escravo da UFPA.