XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

PROCESSO, JURISDIÇÃO E EFETIVIDADE DA JUSTIÇA II

JOSÉ ALCEBIADES DE OLIVEIRA JUNIOR

DIEGO MONGRELL GONZÁLEZ

RICARDO AUGUSTO BONOTTO BARBOZA

ORLANDO LUIZ ZANON JUNIOR

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

P963

Processo, jurisdição e efetividade da justiça II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Diego Mongrell González; José Alcebiades De Oliveira Junior; Orlando Luiz Zanon Junior; Ricardo Augusto Bonotto Barboza.

– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-607-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Processo e jurisdição. 3. Efetividade da justiça. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

PROCESSO, JURISDIÇÃO E EFETIVIDADE DA JUSTIÇA II

Apresentação

O Conpedi acaba de realizar seu Encontro Nacional como mais uma iniciativa de estímulo às atividades de intercâmbio científico entre os atores da Pós-graduação em direito no Brasil. Coube-nos conduzir as apresentações referentes ao Grupo de Trabalho: Processo, Jurisdição e efetividade da Justiça II. Os artigos dali decorrentes, agora, são ofertados à leitura segundo uma ordem lógica, que prestigia tanto o aspecto principiológico das inovações operadas pelo Novo Código de Processo Civil, mas, sobretudo, dando especial ênfase como ponto de maior destaque das inovações, à adoção da doutrina do Precedente Judicial.

Como verá o leitor, a pluralidade das abordagens permite conjecturar sobre interfaces entre as diversas concepções de jurisdição e de processo, principalmente quanto ao novo Código de Processo Civil, seus fundamentos, exposição de motivos e desdobramentos. Aliás, os escritos que tratam dessa instigante temática vão dos negócios processuais à admissibilidade recursal, passando pela principiologia constitucional do processo e suas relações com a legitimidade decisória no estado democrático de direito. Há também considerações acerca da cooperação processual, da coisa julgada e da segurança jurídica, da proteção de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, das tutelas de urgência e de evidência e da sumarização da cognição.

Também há, nos textos apresentados, férteis discussões sobre as tensões entre o direito processual tradicional e suas insuficiências, com apresentação das controvérsias sobre aspectos procedimentais na adoção intuitu personae e na proteção do meio ambiente, bem como na ação de prestação de contas em face do guardião responsável pela administração dos alimentos. Tratam, ademais, do neoconstitucionalismo e do papel e atividade dos tribunais brasileiros, havendo escritos que, quanto a esse último tema, discorrem sobre a jurisprudência defensiva, sobre o ativismo judicial, sobre a inaplicabilidade do marco civil da internet pelos tribunais e sobre as súmulas vinculantes.

Não obstante a diversidade de temas, o que se colhe dos textos, além da fidelidade temática à proposta do Grupo de Trabalho, é o compromisso inegociável com o enfrentamento dos problemas que convocam a comunidade jurídica à instigante e inafastável tarefa de teorizar o direito que, por suas bases constitucionais, precisa ser democraticamente pensado e operacionalizado.

Por fim, os coordenadores do GT - Processo, Jurisdição e Efetividade da Justiça II agradecem aos autores dos trabalhos pela valiosa contribuição científica de cada um, permitindo assim a elaboração do presente Livro, que certamente será uma leitura interessante e útil para todos os que integram a nossa comunidade acadêmica: professores/pesquisadores, discentes da Pós-graduação, bem como aos cidadãos interessados na referida temática.

Esperamos com isso proporcionar o acesso eficiente às novidades e novos olhares sobre os avanços do processo civil.

Atenciosamente,

José Alcebiades De Oliveira Junior (Universidade Federal do Rio Grande do Sul e Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões);

Diego Mongrell González (Universidad de Buenos Aires);

Ricardo Augusto Bonotto Barboza (Universidade de Araraquara);

Orlando Luiz Zanon Junior (Universidade do Vale do Itajaí).

UMA CRÍTICA AO PROTAGONISMO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO IMPLEMENTO DA MEDIAÇÃO

A CRITICISM OF LABOR JUSTICE'S PROTAGONISM IN THE IMPLEMENTATION OF MEDIATION.

Alisson Fernando de Anhaia Rentz
Adriana Timoteo Dos Santos

Resumo

O artigo aborda a promoção do acesso à justiça através do sistema multiportas, que atualmente encontra espaço em nosso ordenamento pela Resolução nº 125 do CNJ e pelo Código de Processo Civil de 2015 - Lei 13.105/2015. Analisa-se a disposição dos métodos de autocomposição para resolução de conflitos existentes na Justiça do Trabalho, apontando que estes são ineficientes como meio de expansão da cultura diálogo entre as partes, já que, em sua dinâmica, foram concebidos numa logística distanciada daquilo que deve ser implementado para obtenção do resultado positivo através da autocomposição. E dentro desta problemática, o objetivo do artigo é propor o implemento de núcleos pré-processuais de mediação, especializados em conflitos individuais trabalhistas, que se realizem por intermédio de uma estrutura paralela aos órgãos da justiça do trabalho, espelhada no sistema de justiça multiportas. A metodologia empregada utilizou o método de abordagem dedutivo, cujo referencial teve fundamento bibliográfico, com análise da produção jurídica a respeito do acesso à justiça, da mediação e sua aplicabilidade no processo do trabalho.

Palavras-chave: Procedural law, Self-composition, Mediation, Individual conflicts, Labor justice

Abstract/Resumen/Résumé

The article addresses the promotion of access to justice through the multi-port system, which currently finds its place in our legal order through Resolution nº 125 of the CNJ and by the Code of Civil Procedure of 2015 - Law 13.105/2015. The disposition of the methods of self-composition is analyzed in order to solve existing conflicts in labor law, pointing out that these methods are proven to be inefficient when trying to expand the culture of dialogue between the parties, being so that, in their dynamics, they have been designed in a different logistic from what must have been implemented to have a positive result through self-composition. And within this problem, the objective of the article is to propose the implementation of pre-procedural mediation, specialized in individual labor conflicts, which are carried out through a parallel structure to the bodies of labor justice, mirrored in multi-port justice system. The methodology used, made use of the deductive method of approach, whose reference was based on bibliography, with an analysis of the legal production regarding access to justice, mediation and its applicability in the work process.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Procedural law, Self-composition, Mediation, Individual conflicts, Labor justice

1. Introdução

Atualmente, a prestação jurisdicional pelo Estado tem se deparado cada vez mais com exigências sociais, clamando por agilidade e aprimoramento do sistema de justiça brasileiro que, pelo seu formalismo, morosidade e descompasso das decisões judiciais com a resolução prática do conflito, é alvo de insatisfação e de desconfiança pelos cidadãos (SANTOS, 2011, p. 25-26).

No campo das relações trabalhistas, como consequência da luta de classe e assimetria das relações de poder entre empregado-empregador, aparece a Justiça do Trabalho como uma das mais provocadas, como produto da dinâmica agressiva do mercado de consumo e de trabalho da sociedade contemporânea.

Analisando o Relatório Justiça em Números elaborado pelo CNJ para o ano de 2022 (CNJ, 2022, p. 31), constata-se um total de 76,6 milhões de processos em tramitação no país, aguardando alguma solução definitiva pelo Poder Judiciário, e ingresso somente neste ano de 8,7 milhões ações originárias.

Somente na Justiça do Trabalho foram ajuizadas 2.298.591 milhões de ações originárias, com manutenção de um acervo de 5.186.775 milhões de casos pendentes de resolução, o que acaba por gerar uma taxa de congestionamento geral de 67,3%, frente a um índice de conciliação de tão somente 20,5% dos casos.

Da observância de tais números e índices, é afirmativo que o sistema judicial se encontra em crise, estando prestes a colapsar, sendo crescente a percepção de que o Estado tem falhado na sua missão pacificadora, já que é humanamente impossível dar vazão a este fluxo elevado de ações judiciais, diante da sobrecarga de trabalho dos tribunais, do excesso de formalismo do processo judicial, dos elevados custos que emanam do litígio, e até mesmo pela complexidade dos litígios na configuração social contemporânea (SALLES; LORENCINI; SILVA, 2020, p. 36-37)

E se não bastasse isso, como fruto da enraizada cultura da litigiosidade brasileira, observa-se que o processo judicial deixa rastros de apatia, desalento e insatisfação, já que no desfecho de suas etapas, nem sempre as respostas se apresentam como efetivas, executadas de forma ágil, tampouco interpretadas como justas, pois

> (...) o Poder Judiciário, espaço tradicional de solução de conflitos, apresenta-se na sociedade atual ainda como caminho quase exclusivo para aqueles que necessitam resolver querelas de todas as naturezas. Ademais, a metodologia tradicional, utilizada

> na prestação jurisdicional pelo Poder Judiciário, é fulcrada na cultura do litígio e do embate entre as partes, sua estrutura é hermética, sua arquitetura, ou seja, sua organização é burocrática e hierárquica e com composição de cúpula de forma política, seu âmago ideológico e procedimental é excessivamente dogmático, enfim, em razão destas e outras características, a solução das situações sob a responsabilidade exclusiva da organização judiciária não responde às necessidades da sociedade, que prescinde de mecanismos outros, variados e adequados às especificidades dos problemas (NUNES, 2017, p. 25).

A experiência judiciária brasileira dos últimos nos como dito por MANCUSO (2019, p. 5): "(...) o Estado tem procurado 'atender' sob o formato jurídico massivo, focado mais no obsessivo propósito de eliminar processos, do que, propriamente, em lidar com eles, manejando-os de forma eficiente e resolvendo-os mediante uma resposta de qualidade".

Esse pesaroso sentimento faz com que o Direito não cumpra a exegese de sua missão de promover a paz social e de perseguir, ainda, a cooperação entre os indivíduos e "harmonizar as relações sociais intersubjetivas, a fim de ensejar a máxima realização dos valores humanos com o mínimo de sacrifício e desgaste" (DINAMARCO, 2016, p. 25).

Neste ínterim, surge a importância de se voltar os olhos para a cultura do diálogo, traçar novos contornos ao Direito Processual que, na sua vocação preponderante de servir como instrumento para a efetiva realização de direitos materiais, tem se direcionado, segundo a processualística atual, cada vez mais a formas autocompositivas de resolução de conflitos, com fito de disseminar a percepção comum de justiça (AZEVEDO, 2011, p. 3).

Uma mudança de mentalidade voltada para um viés mais colaborativo e dialógico pode, de fato, proporcionar a longo prazo um ambiente de maior harmonia nas relações sociais, já que o conceito de "acesso à justiça" está intrinsecamente relacionado com a diminuição da insatisfação com o sistema público de resolução de conflitos, que não se confunde com acesso ao Judiciário, mas sim com o oferecimento, a todos, de meios de auxílio para que resolvam suas próprias demandas (AZEVEDO, 2011, p. 11).

> face às dificuldades prementes expostas pela crise do Poder Judiciário faz-se necessária a visualização de mecanismos diversos que disponham de métodos mais céleres e eficazes, gerando nos envolvidos na demanda a convicção da solução do conflito e, por consequência, na sociedade a certeza de que o sistema de Justiça é confiável para dirimir apropriadamente às particularidades sociais. Por isso, a tarefa de criar alternativas mais compatíveis às nuances dos conflitos, que atendam aos anseios desse novo tempo, se faz premente. Assim, outras opções se apresentam à via judicial para dividir a função de resolver as lides, como a arbitragem, a negociação, a conciliação e a mediação de conflitos, revelando-se como instrumentos possíveis para a solução das querelas em virtude da adequação para determinado tipo de demanda (NUNES, 2017, p. 26)

Se vivencia um momento de busca incessante por alternativas à insuficiência de aplicação do método jurisdicional, a qual teve lapidação recente com a promulgação da Lei 13.105/2015 - Código de Processo Civil, trazendo como um de seus vetores a utilização da autocomposição sempre que possível, com nítidas proposições de afastamento da postura adversarial dos indivíduos.

A justificativa para a abordagem traçada neste estudo é demonstrar que a via jurisdicional não é a única forma de resolução dos conflitos, inclusive em demandas trabalhistas, e que a mediação se apresenta como instrumento realizador da pacificação social, com adesão de uma cultura do diálogo e participação ativa dos envolvidos nestas demandas.

Além disso, a título introdutório, este artigo disserta que os mecanismos autocompositivos instituídos pela Resolução nº 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho não se afinam com as diretrizes da Resolução nº 125 do CNJ, já que vinculada à estrutura e realizada por servidores integrantes da Justiça do Trabalho, de forma que a mediação como mecanismo para resolução conflitos individuais entre patrão/empregado, deve ser desenvolvida por outros atores sociais, em paralelo aos órgãos estatais, por agentes independentes e orientados exclusivamente a este fim.

2. O acesso à justiça através do sistema multiportas

O acesso à justiça é consagrado como direito fundamental expressamente previsto no artigo 5º, incisos XXXV e LIV da Constituição Federal, englobando tanto a apreciação de lesão quanto à ameaça de lesão a direito, podendo se dizer que a expressão utilizada pela carta magna não contempla a plenitude do que deve ser entendido como acesso à justiça.

Como dito por Boaventura de Souza Santos (2011, p. 19):

> A tarefa fundamental do sistema judicial é garantir a certeza e previsibilidade das relações é garantir a certeza e a previsibilidade das relações jurídicas, clarificar e proteger os direitos (...). O sistema judicial é responsável por prestar um serviço equitativo ágil e transparente.

Luiz Guilherme Marinoni (2016, p. 138) discorre que no Estado Constitucional, os conflitos podem ser resolvidos de forma heterocompositiva ou autocompositivas, de forma que o Estado Constitucional, também concebido como Estado de Direito, está comprometido com a paz social, repelindo assim a justiça de mão própria, o que seria a espécie do gênero da autotutela, e

> (...) por mais que a existência de conflitos seja inevitável em qualquer sociedade, há alterações sensíveis nos modais e mecanismos voltados à sua pacificação. A questão não é inédita, expondo o constante diálogo existente entre processo e cultura. E é a partir dela que se pode extrair uma divisão essência, colocando em lados opostos as ideias de heterocomposição e de autocomposição (ARENHART; OSNA, 2021, p.3).

Em razão da cultura da litigiosidade que foi difundida por várias décadas em nosso país, é comum nos deparamos com aqueles que interpretam acesso à justiça como o direito de petição e de acesso ao Judiciário, através de uma premissa equivocada de que o modelo atual é suficiente para conceber à população o sentimento de justiça

Entretanto, o acesso à justiça não se limita a esta mera interpretação, na medida em que, atualmente, o acesso à justiça é muito além do que o mero acesso ao Poder Judiciário, através do estabelecimento de relação processual ou da norma jurídica aplicada ao caso concreto, estando relacionada à satisfação do usuário com relação ao resultado do processo de resolução do conflito (AZEVEDO apud GENRO, 2016, p. 38-39).

Citando Cappelletti, Vezulla (2013, p. 7) assevera que o acesso efetivo à justiça é o direito humano mais fundamental. Por isso, um sistema legal igualitário deve garantir e não somente proclamar direitos. No entanto, nos Tribunais ocidentais, geralmente, a única via para que os cidadãos possam apresentar seus direitos ameaçados ou desrespeitados por outrem na busca de "justiça" mantêm um procedimento que questiona não somente a igualdade, mas outros direitos que constituem a dignidade humana.

Há, portanto um paradoxo ao se pensar que a formalidade que garante que o processo será examinado de maneira correta e justa, quanto aos aspectos legais e procedimentais, é a mesma que desrespeita a dignidade humana. O modelo adversarial de abordar conflitos não se importa com o relacionamento das partes. Pelo contrário, como o desejo é vencer, coloca-se uma parte sobre a outra. Assim, há respeito à dignidade humana dos cidadãos ao submetê-los ao embate em um processo que depende do julgamento de um Juiz que eles não elegeram e que pode ter uma cultura, religião e/ou ideologia diferente? (VEZULLA, 2013, p. 7-8).

Neste cenário, deve-se observar o conflito de interesses não mais como algo negativo, mas sim como algo positivo, o que representa um progresso para a cooperação e auxiliares na ampliação do foco aos novos horizontes e consiste uma das principais alterações da chamada moderna teoria do conflito, pois a partir do momento em que se percebe o conflito como um fenômeno natural na relação de quaisquer seres vivos é possível se perceber o conflito de forma positiva (AZEVEDO apud GENRO, 2016, p. 51).

E neste viés,

> a autocomposição é uma interessante e cada vez mais popular forma de solução dos conflitos sem a interferência da jurisdição, estando fundada no sacrifício integral ou parcial do interesse das partes envolvidas no conflito, mediante a vontade unilateral ou bilateral de tais sujeitos. O fator determinante é vontade das partes, o que é muito mais condizente com o Estado democrático de direito em que vivemos (NEVES, 2017, p. 63).

Diante do clamor social já referido, e que não advém somente dos dias atuais, o sistema multiportas de acesso à justiça se apresenta como mecanismo de aplicação de meios alternativos de resolução de conflitos a partir do qual, as partes têm à sua disposição variadas formas de agir visando obter uma solução para suas demandas e de forma totalmente autônoma, com ou sem intervenção direta e decisiva de um terceiro (autocomposição). Estamos diante do que chamou a doutrina de "meios apropriados de resolução de controvérsias" (SOUZA, 2014, p. 243).

Das lentes dessa nova forma de agir e pensar visualiza-se que, cada vez mais

> (...) tem se aceitado o fato de que o escopo social mais elevado das atividades jurídicas do Estado é harmonizar a sociedade mediante critérios justos, e, ao mesmo tempo, apregoa-se uma tendência quanto aos escopos do processo e do exercício de jurisdição que é o abandono de fórmulas exclusivamente positivadas" (AZEVEDO, 2016, p. 38).

A característica deste novo momento de acesso à justiça é "administrar-se o sistema público de resolução de conflitos como se este fosse legitimado principalmente pela satisfação do jurisdicionado com a condução e o resultado final de seu processo" (AZEVEDO, 2016, p. 39).

Com entendimento de que o Brasil necessitava de uma política pública de tratamento e solução de conflito de interesses com incentivo aos métodos autocompositivos, em 2010, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ editou a Resolução n° 125, que tem por objetivo implementar uma nova política judiciária nacional de tratamento adequado de conflito de interesses no âmbito do Poder Judiciário, trazendo para o Estado a obrigação de criar mecanismos adequados de solução de conflitos visando a implementação do sistema multiportas, em especial os meios consensuais, como a conciliação e mediação, de forma que,

> (...) abriu o caminho para a instituição de uma "Política Nacional de Tratamentos dos Conflitos", atendendo à necessidade de internalização e disseminação social de que todo sistema de resolução de conflitos depende. Mais do que a regulamentação de condutas e a fixação de procedimentos, seus dispositivos foram idealizados para

> exercerem um papel predominantemente educativo e muito pouco sancionatório. O plano era, na terminologia de um de seus principais incentivadores, a disseminação de uma "cultura da paz", em comparação à "cultura da sentença", que caracterizaria o perfil litigante na sociedade brasileira (art. 2o da Res. 125) (SALLES; LORENCINI; SILVA, 2020, p. 28)

No mesmo caminho, o artigo 3º do Código de Processo Civil - CPC/2015, reproduziu o anseio da referida resolução e deu um passo mais largo, orientando que "a conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial", revelando que suas bases estão alicerçadas no estímulo à autocomposição, como norma fundamental.

O CPC/2015 se reporta à necessidade de adesão ao sistema multiportas em diversos momentos, ao dispor, por exemplo, no artigo 139, que ao juiz incumbe "promover, a qualquer tempo, a autocomposição, preferencialmente com auxílio de conciliadores e mediadores judiciais", ou através dos centros judiciários de solução consensual de conflitos, previstos no art. 165: "os tribunais deverão criar centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição".

A partir de então, constata-se, inexoravelmente, que

> (...) a solução judicial deixa de ter a primazia nos litígios que permitem a autocomposição e passa a ser ultima *ratio*, extrema *ratio*. Assim, do acesso à justiça dos tribunais passamos ao acesso aos direitos pela via adequada de composição, da mesma forma que, no campo do processo, migramos da tutela processual, como fim em si mesmo, para a tutela dos direitos, como finalidade do processo" (DIDIER JR.; ZANETI JR., 2018, p.38).

A conformação do CPC/2015 trouxe, portanto, uma mudança sensível do eixo de visão a ser observado, mudando a lente da cultura do litígio para a lente da cultura do diálogo, de forma que o conceito de Justiça Multiportas difere dos contornos de meros meios consensuais de resolução dos conflitos, devendo ser concebido como a busca do procedimento adequado solução do conflito, como aponta Marinoni (2016, p. 181):

> Seja prevendo que, como regra, a citação do demandado no procedimento comum é para o comparecimento em audiência [...], seja pelo destaque que outorgou à categoria dos conciliadores e mediadores, prevendo-se expressamente como auxiliares do juízo [...]. Ao fazê-lo, como já observamos, o Código de Processo Civil de 2015 consagrou um sistema de Justiça Multiportas: não apenas a heterocomposição judicial, mas também a heterocomposição arbitral e a autocomposição por meio de conciliação e de mediação são bem-vindas para a promoção da tutela dos direitos.

Se estabelece um sistema onde o justo pode ser estabelecido pelas partes, através de uma atuação consensual, alcançada através de um procedimento equânime que atua como mero auxiliar para que se produz o resultado satisfatório, considerando seu conhecimento quando ao contexto fático e jurídico em que se encontram (SALLES; LORENCINI; SILVA, p. 29-30).

Notável que o conceito de justiça ganhará maior definição e sentido, já que os próprios envolvidos na disputa é que serão os responsáveis por construir juntas uma a solução mais aceitável para a resolução do conflito, restando, desta forma, mais satisfeitas com o resultado.

E dentro do sistema de Justiça Multiportas[1], das normas legais citadas extraímos os seguintes instrumentos que integram o sistema multiportas de acesso à justiça, quais sejam: a mediação, a conciliação, a arbitragem e a negociação, com o intuito de otimizar a prestação jurisdicional, tornando-a mais apropriada à realidade das partes e contribuindo para a construção de soluções mais céleres e eficazes, consequentemente, efetivando o real acesso à justiça.

> Com o simples engajamento de atores sociais na discussão de uma ideia, permitindo que eles iniciem seus diálogos em um contexto específico, é possível criar um espaço onde as desigualdades socioeconômicas vigentes sejam revogadas e construir uma cultura de inclusão. Os métodos alternativos e o Tribunal Multiportas, por oferecerem novas formas de solução de conflitos e ao mesmo tempo trazerem experiências de participação cívica, são instrumentos capazes de transformar uma cultura de reação política passiva em uma cultura de ação democrática na América Latina. (ALMEIDA; ALMEIDA; CRESPO, 2012, p. 122)

Entretanto, a adesão do sistema multiportas não implica, por si, no afastamento da jurisdição, dotada indiscutível característica de substitutividade, e que jamais pode ser afastada sob pena de alteração significativa do Estado Democrático de Direito, pois a tendência que ora se defende é a criação de processos complementares, como um efetivo sistema pluriprocessual, estimulada inclusive pelos órgãos do Poder Judiciário, que por sua vez, não obtido o êxito pelo esforços de tal sistema, poderá ser invocado para resolver o litígio com utilização dos meios ordinários do processos judicial (AZEVEDO, 2016, p. 39-40).

Em tempos atuais, é de suma importância que os aplicadores do direito ampliem sua

[1] Marco Antônio Garcia Lopes LORENCINI (2021, p.72), assim aponta "O Sistema Multiportas é o nome que se dá **ao complexo de opções, envolvendo diferentes métodos, que cada pessoa tem à sua disposição para tentar solucionar um conflito**. Este sistema pode ser articulado ou não pelo Estado, envolver métodos heterocompositivos ou autocompositivos, adjudicatórios ou consensuais, com ou sem a participação do Estado. Ele será mais ou menos amplo em razão de diferentes características do conflito". Sobre o sistema de Justiça Multiportas, Frank Sanders, conforme narrado por Mariana Hernandes Crespo (2012, p. 32)., enuncia que: "[...] seja qual for o nome dado. A ideia inicial é examinar as diferentes formas de resolução de conflitos: mediação, arbitragem, negociação e *"med-arb"* (combinação de mediação e arbitragem). Procurei observar cada um dos diferentes processos, para ver se poderíamos encontrar algum tipo de taxonomia para aplicar aos conflitos, e que portas seriam adequadas a quais conflitos

visão para além dos tribunais, utilizando informações oriundas de análises sociológicas, políticas, psicológicas e econômicas, aprendendo com as experiências de outras culturas. Assim, considera-se adequado resgatar os modelos comunitários de abordagem posto que, o diálogo, o respeito, a cooperação e a responsabilização estendida aos envolvidos num conflito têm contribuído com uma visão não impositiva do direito. Nesse viés, a incorporação de métodos não adversariais, autocompositivos, nos quais o homem é entendido de forma indissolúvel à família e à comunidade, permite compreender uma solução que leva em conta todos os direitos em jogo na disputa (SANTOS, 2011, p. 54).

De modo que fomentar a resolução dos conflitos de forma mais participativa, trazendo a sociedade como parceira do Judiciário, foi outra característica que delineou a razão da Resolução nº 125/2010 do CNJ.

Diante destas premissas, o enfoque deste estudo se volta para a mediação, cujo campo é pouco explorado pelos atores da Justiça do Trabalho, e que deve ser implementada porta afora da estrutura do judiciário trabalhista, como adiante será abordado.

3. A impropriedade dos mecanismos previstos na Resolução 174 do CSJT para tratamento adequado de conflitos trabalhistas

A Justiça do Trabalho sempre se mostrou como um dos órgãos do Poder Judiciário com maior índice de acordos em processos judiciais, como inclusive se observa do Relatório Justiça em Números do CNJ, já citado anteriormente, cuja ocorrência se dá pela forma como se desenvolve o processo judicial trabalhista, partindo da premissa positivada do dever do juiz, quer nos dissídios individuais, quer nos coletivos, promover a conciliação, nos termos do art. 764 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ainda, face a dicção dos artigos 846 e 850, também da CLT, o juiz desde o início da audiência deverá propor a conciliação entre as partes e caso esta não seja possível, ao fim da instrução processual e após as razões finais, o juiz renovará a proposta de conciliação, no espírito de sempre oportunizar que as partes encontrem uma solução no meio do caminho, antes de proferir uma sentença.

Tem-se, portanto, que é histórica a disseminação da cultura conciliatória dentro dos litígios trabalhistas, fator responsável pelos índices de sucesso de resolução de conflitos através da conciliação, justamente pela postura conciliatória extraída do próprio texto legal:

> Ao longo dos anos, a Justiça do Trabalho foi, de algum modo, se modificando para atender às demandas e aos conflitos pertinentes ao desenvolvimento capitalista e às tensões entre capital e trabalho. No entanto, seu caráter conciliador, conforme defende o autor, se mantém presente. Nesse caminho, apesar de ganhar reconhecimento por parte dos trabalhadores como espaço de luta na conquista e garantia de direitos relativos ao trabalho, a Justiça do Trabalho mantém a conciliação como um traço permanente, sendo que "o juiz foi sempre estimulado e até mesmo obrigado a utilizar esta via para tentar resolver os litígios envolvendo patrões e empregados" (SAMAGAIA, Jacqueline apud HILLESHEIM, Jaime, 2018, p. 202)

Na tentativa de impulsionar ainda mais a cultura conciliatória, com a criação das Câmaras de Conciliação Prévia em 2000, o legislador ordinário tentou otimizar ainda mais o processo judicial trabalhista, colocando como requisito de admissibilidade do ajuizamento de ações a necessidade de um tentativa inicial de conciliação, o que acabou perdendo a operacionalidade, já que foi a norma foi declarada inconstitucional pelo STF no julgamento das ADI's 2139 e 2160 (ZAINAGHI, 2013, p. 228).

Atualmente, a legislação contempla a possibilidade de as partes entabularem acordo extrajudicial e levarem para homologação perante a Justiça do Trabalho, como se observa da previsão do art. nos artigos 855-B e 855-E da CLT.

Entretanto, não se pode afirmar que esta previsão legislativa representa um ato puro de mediação, já que sua validade fica condicionada à homologação pelo juiz do trabalho, o qual inclusive pode intervir em seus termos, e até mesmo rejeitar sua homologação, fazendo a vontade das partes desaparecer.

No ano de 2016, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho editou a Resolução nº 174, dispondo sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, a criação em cada Tribunal Regional do Trabalho de um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT e Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT, composto por magistrados e servidores ativos designados providências, contendo as seguintes definições acerca de mediação e conciliação:

> Art. 1º. Para os fins desta resolução, considera-se: I – "Conciliação" é o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já

> está instaurada, com a criação ou proposta de opções para composição do litígio; II – "Mediação" é o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, sem a criação ou proposta de opções para composição do litígio;

Em março de 2020, a Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), conduzida pelo Ministro Vieira de Mello Filho, com o aval do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), disciplinou o uso da mediação e da conciliação pré-processual, através da Recomendação nº 01/2020, considerando o contexto do isolamento social, dispondo para as partes a possibilidade de requererem diretamente no site do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de sua região, a designação de uma audiência por videoconferência, para tratar do conflito de interesses, sem a necessidade de ajuizamento de uma reclamatória trabalhista.

Em que pese esse fomento para utilização dos métodos auxiliares de justiça, este aparece dentro da própria sistemática endoprocessual, se valendo da estrutura física e pessoal do próprio Poder Judiciário, em sentido oposto à finalidade esperada com a adoção da medição, que é de promover a busca pelo meio mais adequado para a resolução do conflito de interesses, com participação de agentes imparciais e que são impedidos de propor o método para solução do conflito.

4. Mediação porta afora da justiça do trabalho

O dinamismo como se desenvolve as relações de trabalho ocasiona conflitos intensos e recorrentes, justifica a necessidade de se voltar aos olhos para estabelecimento de uma cultura do diálogo entre as partes envolvidas, com implemento de métodos autocompositivos do sistema de justiça multiportas, como forma de solucionar a controvérsia ao tempo da necessidade que as partes envolvidas, evitando-se lides prolongadas e desgastantes.

> Os métodos autocompositivos de solução dos conflitos intersubjetivos de justiça são caminhos alternativos de acesso à justiça como estrutura e valor, o que confere maior autodeterminação decisória às partes e responsabiliza os sujeitos em sua solução. O argumento a ser apropriado para a defesa da importância destes métodos na justiça do trabalho se assenta na emergência e natureza das verbas trabalhistas, no risco de uma execução vazia, no tempo do ciclo processual, que embora relativamente mais célere, não necessariamente é o tempo da necessidade da parte hipossuficiente da relação de trabalho (VASCONCELOS, 2020, p. 11).

Em âmbito internacional, os métodos autocompositivos de solução de conflitos trabalhistas já aparecem listados nas recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT, o que se observa da Recomendação nº 92, de onde se extrai o seguinte dispositivo:

> Conciliação Voluntária 1. Deverão ser estabelecidos organismos de conciliação voluntária, apropriados às condições nacionais, com o objetivo de contribuir para a prevenção e solução dos conflitos de trabalho entre empregadores e trabalhadores. 2. Todo organismo de conciliação voluntária, estabelecido em uma base mista, deveria compreender uma representação igual de empregadores e de trabalhadores (tradução nossa).

Independentemente do caráter de indisponibilidade dos direitos trabalhistas, há espaço para o implemento de métodos consensuais, por permitir que as partes promovam concessões mútuas, dialogando a respeito do conflito e estabelecendo a melhor decisão, sem que isso implique em disposição de direitos irrenunciáveis, mas sim num ato de disposição de direito de cunho meramente patrimonial.

Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 1526), neste ponto é enfático ao dissertar que "indisponíveis são os direitos que não podem ser alienados pelo trabalhador, mas não tem maior acolhida a tese de que todos os direitos trabalhistas são indisponíveis, uma vez que são habituais as situações nas quais muitos direitos trabalhistas são transacionáveis.

Percebe-se que a instituição da mediação no âmbito das dos conflitos individuais é de grande importância para o Direito do Trabalho e para o Direito Processual Trabalhista, com intuito de instituir um diálogo entre as partes, sempre com a assistência de um terceiro imparcial, numa transformação do conflito negativo em positivo, desenvolvendo o sentimento de justiça as partes, pois o mediador, sujeito neutral, opera como um indutor desse diálogo propositivo, não prejudicial aos direitos indisponíveis (VASCONCELOS, 2020, p. 24)

Contudo, o que se tem hoje em termo de mediação trabalhista, é uma estrutura de métodos autocompositivos propostos pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho ou estão atrelados ao processo judicial, ou são desenvolvidos pelos integrantes da própria estrutura da justiça do trabalho, especialmente vinculados à Juízes e Desembargadores em exercício nos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT e nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT de 1º e de 2º graus.

E mais, a forma de atuação dentro dos CEJUSC-JT e dos NUPEMEC-JT, realizada dentro de uma estrutura com afeições adversariais, conduzida por pessoas que possuem em sua essência profissional realizar a subsunção do fato à norma, cria um ambiente hostil e se afasta

dos princípios fundamentais para a aplicação dos meios alternativos de solução de conflitos que surgem da Resolução nº 125/2010 do CNJ e da Lei nº 13.140/2015, quais sejam, o princípios da imparcialidade, da oralidade, da informalidade, da autonomia da vontade e da confidencialidade.

As previsões da Resolução nº 174/2016 do CSJT não se assemelham daquilo que foi instituído pela Resolução 125/2010 do CNJ e pelo Código de Processo Civil - Lei nº 13.105/2015, já que para realizar uma sessão de mediação, o mediador atua com poderes limitados, ou seja, seu papel é estimular o diálogo e a interação entre as partes, sem sugerir ou impor uma solução. E ainda, o objetivo não é a elaboração de um acordo, e sim, o restabelecimento da comunicação (SPENGLER, 2019, p. 4), diferentemente do que ocorre nos CEJUSC-JT e NUPEMC-JT.

Ora, o mediador é o terceiro que atuará de forma imparcial na condução das sessões de mediação, com objetivo de oportunizar às partes a compreensão acerca do conflito, para que seja construída uma resposta satisfatória visando uma interação duradoura (CALMON, 2008, 121).

Segundo SPENGLER (2017, p. 30): "o mediador se posiciona em meio às partes, partilhando de um espaço comum e participativo, voltado para a construção do consenso num pertencer comum", figurando como um facilitador do diálogo com foco no futuro, através de técnicas apropriadas para auxiliar na construção de uma resposta satisfatória, sem poderes de sugestão ou decisão, sendo que esta é a principal distinção entre os demais elementos que atuam como terceiro nos meios de resolução de conflitos.

Conforme consta da Resolução n. 125/2010 do CNJ e do Código de Processo Civil, o mediador extrajudicial poderá ser qualquer pessoa capaz que tenha a confiança das partes e seja capacitada para fazê-la, mesmo que não esteja vinculada a um conselho ou entidade.

Esta é a razão de se exigir que o mediador seja imparcial e que guarde sigilo das informações que lhe são repassadas, já que o terceiro figura como modelador de ideias, com emprego de sensibilidade, atitude neutra, visando o equilíbrio das relações sem apresentar posicionamento em favor de uma parte, pois seu papel é estar no meio, próximo às partes (SPENGLER, 2017, p. 99).

De acordo com Petrônio Calmon (2008, p. 124):

> sobre o mediador trabalhista, disse que um mediador deve ter a paciência de Jó, a inocência de um buldogue, o gênio de um irlandês, a resistência física de um maratonista, a capacidade de fugir do mundo de um aficionado de futebol, a malícia de Maquiavel, a habilidade de um bom psiquiatra, a pele de um rinoceronte e a sabedoria de SALOMÃO.

A Resolução nº 174 do CSTJ deixou de elencar como princípio norteador da mediação trabalhista um dos mais importantes que é o princípio da confidencialidade, e sem o qual a medição não ocorre, pois, "excluir a confidencialidade é ferir de morte a mediação, é criar um novo procedimento que pode alcançar o consenso, mas que não poderá ser chamado de mediativo" (SPENGLER. 2017, p. 141).

Ao se permitir que o mediador trabalhista seja um integrante dos quadros do judiciário trabalhista, com magistrados como fiscais, e que inclusive podem julgar a demanda, quebra-se a confidencialidade e a imparcialidade, transformando-se o ato apenas numa sessão de tentativa de acordo, onde o resultado tem como fator exponencial uma conta numérica, seja ela financeira ou representativa de índices.

O ar.t. 1º da Resolução CSJT nº 174/2016, ao eleger que poderão atuar como terceiros na mediação, o magistrado ou servidor público com a função de orientar as partes na elaboração de um acordo e o art. 6º, §1º, ao determinar que as sessões de conciliação e mediação contarão com presença física do magistrado, que supervisionará a atividade, rompe com o instituto da mediação.

Quando o juiz assume outra competência e lhe são conferidas as tarefas de mediar, orientar, supervisionar e decidir; observa-se "um gênero de procedimento e de linguagem que foge a competência e legitimidade estatal, embocando, obviamente, em uma estrada errada" (SPENGLER, 2017, p. 123), de forma que os efeitos desse acúmulo de funções refletem, diretamente, na neutralidade e imparcialidade que competem ao juiz ao decidir uma demanda, que não obteve consenso na mediação ou conciliação, visto que a inobservância de tais princípios invalida o método compositivo.

No exercício de sua função constitucional o juiz deve distanciar-se do conflito, pois a ele não incumbe tratar o conflito e seus efeitos, mas sim findá-lo, mesmo que assim resulte no fim da relação, enquanto o mediador faz o caminho inverso, ou seja, é no sentido de tratar as causas do conflito, com foco nas pessoas e suas relações; inclusive as conflituosas, pois são essas situações, que quando bem administradas, são capazes de promover mudanças e crescimento, tanto individual quanto socialmente (SPLENGLER apud CALMOM, 2019, p. 11).

Contudo, nota-se que, a justiça trabalhista, nas tratativas iniciais de implementação ou fortalecimento das práticas de mediação e de conciliação, tem expressado seu foco em número de acordos, o que pode ser desastroso em termos de eficácia e qualidade dessa prática, pois "o mais importante é que o condutor do meio consensual seja preparado, técnica e psicologicamente, para promovê-lo, tudo aconselhando que não seja ele o próprio juiz togado a quem toca julgar contenciosamente o conflito" (TARTUCE, 2016, p. 9).

A adesão à mediação para resolução de conflitos individuais trabalhistas necessariamente deve se dar fora das paredes do judiciário, com implemento de núcleos permanentes que contem com a participação de mediadores independentes e imparciais, sem qualquer vinculação com órgãos ou entidade de classe.

Deve-se assegurar que os mediadores dessa estrutura recebam a capacitação adequada para implementação desses mecanismos de solução de conflitos de forma eficiente e competente, que sejam dotados qualificação técnica direcionada especialmente no que se refere às diferenças conceituais e práticas entre mediação e conciliação.

O que se propõe, portanto, é a modificação dos termos da Resolução 174 do CSJT, possibilitando a instituição de núcleos de mediação especializados em conflitos individuais laborais, com estrita observância aos princípios da Resolução 125 do CNJ e do CPC/2015, e que não sejam realizados por servidores ou magistrados do trabalho.

Para que a cultura da mediação seja difundida na sociedade, ela deve ter início na formação jurídica dos profissionais do direito, que necessitam aprender a conviver com as demais formas não jurisdicionais de resolução de conflitos, como dito por Fátima Nancy Andrigui (2017, p. 32):

> [...] para que a importância de mencionados instrumentos alternativos seja reconhecida e consagrada, é imperioso revermos o conceito de cidadania, uma vez que sem a conjugação dos esforços de todos os setores da sociedade, qualquer tentativa de modernização da administração da Justiça restará frustrada, pois consoante salientado pela insigne professora Ada Pellegrini Grinover, para que se atinja a real efetividade da prestação jurisdicional, é imprescindível que a cidadania seja entendida, também, como integração do indivíduo no exercício da jurisdição, atribuindo-lhe responsabilidades específicas na busca da Justiça e do consenso.

É cada vez mais necessária a conscientização social promovida no sentido de fomentar a utilização da mediação de conflitos, visando uma transformação da cultura jurídica que "favorece a inclusão social, a empatia e a razoabilidade no enfrentamento das controvérsias, "oxigenando" a abordagem das controvérsias com novas pautas e ideias em prol de melhores resultados" (TARTUCE, 2016, p. 106).

Nesse aspecto, a parceria entre a Justiça do Trabalho com os mecanismos consensuais como a mediação, negociação, conciliação, seguindo a proposta do sistema de múltiplas portas, contribui prestação jurisdicional adequada ao caso concreto, de forma célere, humanizando o acesso à Justiça àqueles que buscam a ajuda do Estado para solucionar seus impasses.

Com isso em mente, pode afirmar que o ambiente mais favorável para disseminação dessas novas práticas na sociedade é o ambiente acadêmico, dentro das universidades, justamente por ser mais sensível aos problemas sociais, e que pode contribuir para uma melhor aceitação da cultura do diálogo pelas partes envolvidas em conflitos trabalhistas.

Como enuncia Boaventura de Souza Santos (2011, p. 40), os estudiosos do direito tem hoje uma capacidade uma assistência e assessoria jurídica atenta aos conflitos e de intervenção mais solidária, num papel de reconstrução crítica não só do direito e do ensino jurídico, mas também na redefinição do lugar social da universidade, oferecendo um programa de responsabilização social criativa em face das demandas sociais mais corriqueiras, como são questões afetas as relações individuais trabalhistas.

E prossegue o autor:

> A participação dos estudantes de Direito em tais processos favorece a aproximação a espaços muitas vezes ignorados e que servirão de "gatilhos pedagógicos" para uma formação mais sensível aos problemas sociais, o que a leitura de um ótimo texto descritivo de tal realidade poderia proporcionar. É a interação entre estudantes e sociedade a agir como protagonista do processo de ensino e aprendizagem (SANTOS, 2011, p. 41)

Sob este viés que se propõe que a missão de introduzir um modelo de justiça multiportas em matéria trabalhista, seja direcionada aos núcleos de prática jurídica das universidades federais e estaduais, mediante convênio com a ser firmado com a Justiça do Trabalhista, regrados por lei federal, cujos participantes sejam acadêmicos regulares dos cursos de pós-graduação de mestrado e doutorado em direito, sob a supervisão de professores orientadores, onde o debate poderá ser amplo, inclusive para prospectar novos conceitos de como a sociedade deve se posicionar de forma a entregar às partes uma solução justa, dialogada e num tempo razoável para os seus conflitos.

5. Considerações Finais

O artigo registra a importância da autocomposição na resolução de conflitos, cuja promoção está registrada no Código de Processo Civil e na Resolução 125/2010 do CNJ, voltados a dar concretude ao direito do cidadão de obter uma solução pacífica das controvérsias,

visando à premissa maior que é a satisfação dos interessados diretamente ou indiretamente no conflito.

A mediação assume papel de destaque como método de resolução de conflitos nos dias atuais, inclusive para resolução de litígios individuais das relações de trabalho, já que viabiliza a concepção de acesso à justiça com a simplificação e a resolução adequada de litígios, mediante a construção de uma solução justa a partir do diálogo entre as partes, com auxílio de um agente imparcial e desapegado de juízo de valor.

Contudo, tal mecanismo encontra barreiras postas pela a Resolução 174 do Conselho Superior de Justiça do Trabalho, que traça contornos distantes do ambiente necessário para se promover uma sessão de mediação, ao eleger como intermediadores os servidores e magistrados do trabalho, que estão enraizados na máxima de promover um acordo, mediante a análise da probabilidade de êxito ou de perda.

Assim, se defende é necessário traçar novos contornos ao instituto da mediação no direito do trabalho, propondo-se implementação de estruturas paralelas aos órgãos jurisdicionais, mediante convênio da justiça do trabalho com programas de pós-graduação em direito das universidades federais e estaduais, através de ato legislativo federal.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Rafael Alves de; ALMEIDA, Tania; CREPO, Mariana Hernandez. **Tribunal ultiportas: investindo no capital social para maximizar o sistema de solução de conflitos no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012.

ANDRIGUI, Fátima Nancy. **A arbitragem: solução alternativa de conflitos**. p. 32. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/29764-29780-1-PB.pdf> Acesso em: 03 out. 2022.

ARENHART, Sérgio Cruz; OSNA, Gustavo. **Notas sobre a autocomposição no processo coletivo**. Revista de Processo: RT. 2021

AZEVEDO, André Gomma. **Desafios de Acesso à Justiça ante o Fortalecimento da Autocomposição como Política Pública Nacional**. In: RICHA, Morgana de Almeida; PELUSO, Antonio Cezar (Coords.). Conciliação e mediação: estruturação da política judiciária nacional. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

_____. **Manual de Mediação Judicial**. 6. ed. Brasília/DF: CNJ, 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/06/f247f5ce60df2774c59d6e2dddbfec54.pdf>. Acesso em 18 mar. 2022.

_____. **Guia de conciliação e mediação judicial para magistrados (Ministério da Justiça, 2015).** Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/06/1818cc2847ca50273fd110eafdb8ed05.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 15 mar. 2022.

_____. Lei 13.105 de 16 de março de 2015. **Novo Código de Processo Civil**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>. Acesso em 15 mar. 2022.

_____. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números 2021: ano-base 2020/Conselho Nacional de Justiça** - Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/relatorio-justica-em-numeros2021-12.pdf>. Acesso em 18 mar. 2022.

_____. **Guia de Conciliação e Mediação Judicial: orientação para instalação de CEJUSC**. Brasília, 2015. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-ontent/uploads/2015/06/1818cc2847ca50273fd110eafdb8ed05.pdf>. Acesso em 20 mar. 2022

_____. **Resolução n. 125, de 29 de novembro de 2010**. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/atos_normativos/resolucao/resolucao_125_29112010_11032016162839.pdf >. Acesso em 18 set. 2022

_____. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução n. 174, DE 30 de setembro de 2016.** Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023>. Acesso em 12 mar. de 2022.

CALMON. Petrônio. **Fundamentos da mediação e da Conciliação**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2008.

DIDIER JR., Fredie. ZANETI JR., Hermes. **Justiça multiportas e tutela constitucional adequada: autocomposição em direitos coletivos**. Revista da Procuradoria Geral do Estado do Espírito Santo, Vitória, v.15, n.15, p.111-142,1º/2º sem. 2017. Disponível em: <https://civilprocedurereview.faculdadebaianadedireito.com.br/revista/article/view/132/123>. Acesso em 10 abr. 2022.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de direito processual civil: vol. I, 8ª ed., rev., atual. segundo o novo código de processo civil.** São Paulo: Malheiros, 2016.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Processo Civil: Teoria do Processo Civil**. 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Acesso à justiça: condicionantes legítimas e ilegítimas**. Salvador: Editora Juspodivm, 2019

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de Direito Processual Civil**. 9. ed. revista e atualizada. Salvador: Juspodivm, 2017.

NUNES, Andrine Oliveira. **Poder Judiciário e mediação de conflitos: a possibilidade da aplicação do sistema de múltiplas portas na prestação jurisdicional**. 2014. Dissertação de Mestrado da Universidade de Fortaleza – Unifor. Disponível em: < https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2018/09/f4af83174a3a8f42efaf3fd10256ab04.pdf>. Acesso em 15 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntários.** 1951. Disponível em <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312430,en:NO>. Acesso em 10 out. 2022.

SAMAGAIA, Jacqueline. **Uma crítica às práticas de conciliação na justiça do trabalho**. Periódicos da Universidade Federal da Bahia, 2018. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=347659059015>. Acesso em: 03 out. 2022.

SALLES, Carlos Alberto de Salles; LORENCINI, Marco Antônio Garcia Lopes Lorencini; SILVA, Paulo Eduardo Alves da Silva. **Negociação, mediação, conciliação e arbitragem: curso de métodos adequados de solução de Controvérsias.** 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para uma revolução democrática da justiça**. 3ª Ed. São Paulo: Cortez, 2011.

SPENGLER, Fabiana Marion. **Mediação de conflitos: da teoria à prática**. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017.

_____; SCHAEFER, Rafaela Matos Peixoto. **A (im)possibilidade da atuação do juiz na sessão de mediação trabalhista.** Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/download/19644/1192612358> . Acesso em 10 out. 2022.

SOUZA, Luciane Moessa de. **Resolução consensual de conflitos coletivos envolvendo políticas públicas** / Luciane Moessa de Souza; Igor Lima Goettenauer de Oliveira, organizador. 1. ed. – Brasília, DF: Fundação Universidade De Brasília/FUB, 2014.

SOUSA, Michele Faria de, GANDRA, Kelly Cristine de Campos. **A crise do judiciário e a mediação como uma forma alternativa para resolução de conflitos familiares**. Revista de Direito Brasileira. 2013. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2652>. Acesso em: 15 abr. 2022.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação no Novo CPC: questionamentos reflexivos.** *In* Novas Tendências do Processo Civil: estudos sobre o projeto do novo Código de Processo Civil. Org.: Freire, Alexandre; Medina, José Miguel Garcia; Didier Jr, Fredie; Dantas, Bruno; Nunes, Dierle; Miranda de Oliveira, Pedro (no prelo). Disponível em: http://www.fernandatartuce.com.br/wpcontent/uploads/2016/02/ Media%C3%A7%C3%A3o-no-novo-CPC-Tartuce . Acesso em 25 set. 2022.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia Vasconcelos. **A mediação judicial trabalhista a partir da experiência do CEJUSC-JT/Olinda: um estudo de caso.** 2020. Disponível em <https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/20707_-_artigo_publicado_-_tribunais_do_trabalho_fomentando_a_cultura_de_paz_sistematizacao_das_tecnicas_utilizadas_com_base_em_um_relato_de_experiencia.pdf >. Acesso em 18 abr. 2022.

VEZZULLA, Juan Carlos. **Uma análise da abordagem dos conflitos à luz dos direitos humanos, o acesso à justiça e o respeito à dignidade humana**. In: ABOIM, Luciana Machado Gonçalves da Silva (org.). Mediação de Conflitos. São Paulo: Editora Atlas, 2013.

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

ZANETI JR., Hermes; CABRAL, Trícia Navarro Xavier (coordenadores); DIDIER JR., Fredie (coordenador geral). **Justiça multiportas: mediação, conciliação, arbitragem e outros meios de solução adequada de conflitos**. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 5