



CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA
FACULDADE DE LINGUAGEM, CIÊNCIAS AGRÁRIAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

DÉBORA LAURENÇO NUNES MARIANO

O IMPACTO DA PANDEMIA DA COVID-19 NAS AUDIÊNCIAS DE
CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO: EXPERIÊNCIA DA VARA DO
TRABALHO EM PONTES E LACERDA - MT

PONTES E LACERDA – MT

2022

DÉBORA LAURENÇO NUNES MARIANO

**O IMPACTO DA PANDEMIA DA COVID-19 NAS AUDIÊNCIAS DE
CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO: EXPERIÊNCIA DA VARA DO
TRABALHO EM PONTES E LACERDA - MT**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade do Estado de Mato Grosso,
Campus de Pontes e Lacerda, como requisito
parcial para obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Cleide Marlina de Ávila
Espíndula.

PONTES E LACERDA – MT

2022

TERMO DE APROVAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão do Curso de Bacharelado em Direito pela Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT, Campus de Pontes e Lacerda/MT, elaborado pela graduanda Débora Laurenço Nunes Mariano, sob o título **O impacto da pandemia da covid 19 nas audiências de conciliação na justiça do trabalho: experiência da vara do trabalho em Pontes e Lacerda - MT**, foi submetido e aprovado em ____/____/_____, à banca examinadora composta pelos seguintes professores: Cleide Marlena de Ávila Espíndola, orientadora e presidente da banca, Lincoln Pilquevitch e Adrielle Bachega, membros, conferiram-lhe o grau de Bacharel em Direito, com a nota _____.

Prof. Cleide Marlena de Ávila Espíndola

Orientadora e presidente da banca

Universidade do Estado do Mato Grosso

Prof. Lincoln Pilquevitch

1º membro examinador

Universidade do Estado do Mato Grosso

Prof. Adrielle Bachega

2º membro examinador

Universidade do Estado do Mato Grosso

PONTES E LACERDA – MT

2022

À minha amada mãezinha Loide (*in memoriam*)
que tanto se orgulhava e acreditava em mim. Ao
meu pai, José Nunes, que sempre me impulsionou
a correr atrás dos meus sonhos e a realizá-los, me
fazendo acreditar que eu sou capaz de fazer e ser
o que eu quiser.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, Senhor da minha vida e quem me dá o privilégio de acordar com vida e saúde todos os dias.

Agradeço ao meu amado esposo Igor Siqueira, por todo carinho e compreensão dedicados a mim durante todos esses anos de união, anos esses que percorremos juntos o caminho da faculdade.

Gratidão aos meus filhos lindos, João Thiago e Ian Davi, por me incentivarem a ser exemplo na vida deles, e principalmente nos estudos.

Gratidão imensa a minha orientadora linda e querida, Cleide Marlina, que não desistiu de mim, apesar de todo desânimo e enrolação para concluir esse trabalho (curso).

Quero também agradecer ao meu querido professor Gean Carlos, professor da disciplina de monografia II por vários semestres, que sempre que precisei esteve disposto a ajudar e orientar.

Agradeço finalmente a cada familiar, professor, colega de turma que passou pela minha vida acadêmica e fez parte dessa longa jornada de estudos.

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo investigar as vantagens da utilização do método consensual de resolução de conflitos, a Conciliação, e como se deram as audiências de conciliação na seara trabalhista, principalmente em sua “nova” forma telepresencial, nos anos de pandemia e depois dela. Buscamos observar os benefícios e vantagens trazidos pelo meio alternativo digital, e como sua implementação impactou na redução ou não acumulação de estoque processual em tempo pandêmico, e se não seria o caso de uma alternativa permanente no judiciário trabalhista. Usamos como parâmetro da pesquisa a experiência da vara do trabalho em Pontes e Lacerda – MT. Nesse ínterim apresentamos também as novas resoluções, recomendações e leis sobre o uso da conciliação na Justiça do Trabalho. O método de pesquisa utilizado foi o bibliográfico e o hipotético-dedutivo, efetuou-se comparação quantitativa entre os índices de autocomposição obtidos pela vara do trabalho em Pontes e Lacerda – MT nos anos anteriores à pandemia e durante ela.

Palavras-chave: conciliação; trabalho; pandemia; virtual; audiências.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 MÉTODOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS	10
2.1 BREVE DESCRIÇÃO DOS PRINCIPAIS MÉTODOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS	12
2.1.1 Arbitragem	13
2.1.2 Mediação	14
2.1.3 Conciliação	14
2.1.4 Comissão de conciliação prévia	15
3 A CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO	17
3.1 DA HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL	19
3.2 AUDIÊNCIAS VIRTUAIS NA PANDEMIA	20
3.3 REGULAMENTAÇÃO DAS AUDIÊNCIAS VIRTUAIS NA PANDEMIA	21
4 AUDIÊNCIAS VIRTUAIS “PÓS” PANDEMIA	26
4.1 VANTAGENS DAS AUDIÊNCIAS DE CONCILIAÇÃO VIRTUAL PARA AS PARTES	27
4.2 EXPERIÊNCIA DA VARA DO TRABALHO EM PONTES E LACERDA – MT	30
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS	35
ANEXOS	44

1 INTRODUÇÃO

Os últimos três anos têm sido bem atípicos para nossa sociedade, que tem enfrentado a desastrosa e inesperada pandemia mundial pela covid-19. Tal situação demandou o isolamento e distanciamento social em todo o planeta. A grande maioria dos espaços de convivência, como escolas, indústrias e órgãos públicos, foram fechados. Para proteger as vidas do vírus altamente contagioso, as pessoas precisaram ficar por muito tempo trancadas em casa, longe do convívio social e de seus empregos.

Contudo, as demandas de conflitos não pararam durante a pandemia. Principalmente na seara trabalhista, pois, como a pandemia pegou todos de surpresa, muitas empresas fecharam as portas e abriram falência, ocorrendo demissões em massa, além de outros mais variados efeitos da crise global. Tudo isso levou ao aumento de conciliações trabalhistas, que será o foco deste trabalho.

A conciliação é um dos métodos de resolução de conflitos mais utilizados na Justiça do Trabalho. Ela consiste na busca por uma solução amigável em um conflito, e é de suma importância na seara trabalhista, devendo ser incentivada pelos juízes e demais operadores do direito, sendo ainda de propositura obrigatória por parte do juiz do trabalho em pelo menos duas fases do processo.

Este trabalho está dividido em três partes. Na primeira fazemos uma explanação dos principais métodos de resolução de conflitos e uma breve trajetória legislativa até nossos dias. Sempre apontando como a conciliação é o método consensual de resolução de conflitos por excelência na Justiça do Trabalho.

Num segundo momento, abordamos os impactos da pandemia nas audiências de conciliação trabalhista. Apesar de já serem reguladas e permitidas há muitos anos, as audiências virtuais ou telepresenciais eram muito, muito raras. Porém, com o distanciamento demandado pela pandemia, fez-se necessário e indispensável o uso dos meios digitais.

Logo no início do surto pandêmico, os tribunais foram fechados e todo atendimento paralisado, pois ninguém sabia o que estava acontecendo devido ao vírus desconhecido ter pegado todos de surpresa. Mas logo se buscou alternativas para dar à sociedade o direito constitucional de acesso à justiça. Assim, começaram a acontecer as audiências de conciliação por videochamadas, atendendo também a recomendação 01/2020 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Finalmente, através de relatos e dados disponibilizados pela própria vara e pelo site do TRT, apresentamos a experiência da Vara do Trabalho em Pontes e Lacerda na utilização

desse afamado método da conciliação, em sua forma digital, durante o período de pandemia da covid-19, e procuramos apontar a redução de estoque processual, os benefícios trazidos pela aplicação das tecnologias nas audiências, e como foi o emprego do novíssimo “juízo 100% digital” na referida vara.

O método de pesquisa utilizado foi o bibliográfico e o hipotético-dedutivo. Efetuou-se comparação quantitativa entre os índices de autocomposição obtidos pela vara do trabalho em Pontes e Lacerda – MT, nos anos anteriores à pandemia e durante ela. Apresentamos como benefícios a celeridade que a digitalização do método trouxe às demandas de resoluções de conflitos. E a hipótese principal é de que o uso dessas ferramentas é vantajoso por seu custo benefício e pela celeridade e facilidade no acesso à justiça.

2 MÉTODOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Os conflitos fazem parte da sociedade desde sempre. As relações humanas geram divergências de opiniões, gostos e particularidades, e essas diferenças geram conflitos, que por sinal é algo bom para o crescimento e desenvolvimento social. Já imaginou se fossemos todos iguais, com os mesmos pensamentos e opiniões? Não haveria desenvolvimento social e crescimento em todas as áreas como presenciamos cotidianamente.

Sendo os conflitos parte inerente à vida em sociedade, os meios de resolvê-los logo tiveram que ser desenvolvidos. E nada melhor do que o bom e velho diálogo para resolver as desavenças. E é justamente no diálogo que se firmam os métodos de resolução consensual de conflitos, atuando como facilitadores e pacificadores, para que as diferenças sejam solucionadas de forma pacífica e amigável, chegando-se, assim, a um acordo justo para todos. Sem a necessidade de uma demanda num tribunal, que levaria anos a fio e ainda, provavelmente, não satisfaria ambas as partes.

O direito do trabalho tem uma forte tendência aos conflitos e contenciosidades “(...) como é marcado por grande eletrividade social, uma vez que está por demais arraigado na vida das pessoas e sofre de forma direta os impactos das mudanças sociais e da economia, é um local fértil para eclosão dos mais variados conflitos de interesse.” (SCHIAVI, 2018, p. 36).

Daí ser considerada a conciliação o melhor método de resolução de conflitos da área trabalhista, pois ela prima pelo diálogo, por restabelecer a comunicação entre as partes, para que elas próprias, que sabem exatamente porque estão em conflito, cheguem a um acordo que seja bom e justo para ambas. Desde 1943, a CLT, em seu artigo 764, já estabelece a conciliação como princípio obrigatório nos tribunais trabalhistas.

Existem vários métodos de soluções de conflitos, porém veremos que os mais conhecidos e utilizados são: arbitragem, conciliação e mediação, descritos no artigo 3º do CPC/2015.

Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.

§ 1º É permitida a arbitragem, na forma da lei.

§ 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos.

§ 3º 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.

O CNJ (Conselho Nacional de Justiça), vendo a necessidade de uma regulamentação para o uso dos métodos de resolução de conflitos, que já vinham sendo utilizados há muito tempo, porém sem nenhuma regulamentação específica e detalhada sobre eles, criou a Resolução 125/2010 do CNJ, seguindo as seguintes considerações para sua criação:

CONSIDERANDO a necessidade de se consolidar uma política pública permanente de incentivo e aperfeiçoamento dos mecanismos consensuais de solução de litígios;
CONSIDERANDO que a conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios, e que a sua apropriada disciplina em programas já implementados no país tem reduzido a excessiva judicialização dos conflitos de interesses, a quantidade de recursos e de execução de sentenças;
CONSIDERANDO a relevância e a necessidade de organizar e uniformizar os serviços de conciliação, mediação e outros métodos consensuais de solução de conflitos, para lhes evitar disparidades de orientação e práticas, bem como para assegurar a boa execução da política pública, respeitadas as especificidades de cada segmento da Justiça;
CONSIDERANDO que a organização dos serviços de conciliação, mediação e outros métodos consensuais de solução de conflitos deve servir de princípio e base para a criação de Juízos de resolução alternativa de conflitos, verdadeiros órgãos judiciais especializados na matéria;" (Resolução nº 125/2010, do CNJ)

A referida Resolução foi responsável também pela criação dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Soluções de Conflitos e também dos Cejusc (Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania).

Como vemos, esses métodos, em especial a mediação e a conciliação, devem ser entendidos como peças fundamentais em todos os tribunais, por seu caráter pacificador, resolutivo e de baixo custo, pois são uma opção real de resolução de conflitos, que trabalha em um clima de cooperação e se preocupa com o relacionamento futuro das partes, prevendo ou tentando o não retorno desse mesmo problema já pacificado ao judiciário no futuro.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) trouxe ainda mais primor e benefício aos métodos de resolução de conflitos, ao autorizar a homologação dos acordos extrajudiciais. Conforme alínea "f" do artigo 652 da CLT: "Compete às Varas do Trabalho: (...) f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho".

Mais recentemente surgiu um novo modo de utilização dos métodos consensuais de resolução de conflitos que visa acompanhar a gigantesca evolução digital da nossa era e a necessidade de modernização já existente há muito tempo, que é a utilização desses métodos por meios digitais. Sua implementação, porém, teve que ocorrer rapidamente, devido, principalmente, ao advento da pandemia mundial pelo novo coronavírus.

Apesar de a legislação já autorizar as audiências digitais há alguns anos, era uma possibilidade pontual e ocasional. Contudo, com o advento da pandemia da covid-19, fez-se necessário legislar sobre o caso de forma rápida e objetiva. Daí que nos últimos três anos surgiram várias leis, resoluções, recomendações e medidas para atualizar os parâmetros de atuação do judiciário devido à crise existente.

Uma dessas resoluções foi a de nº 345, de 09 de outubro de 2020, responsável pela criação do “Juízo 100% digital”, que resolve:

Art. 1º Autorizar a adoção, pelos tribunais, das medidas necessárias à implementação do “Juízo 100% Digital” no Poder Judiciário.
Parágrafo único. No âmbito do “Juízo 100% Digital”, todos os atos processuais serão exclusivamente praticados por meio eletrônico e remoto por intermédio da rede mundial de computadores.

Esse método já obteve bastante êxito em alguns estados do nosso país. Sendo bem similares às ODR (*online dispute resolution*) que são métodos parecidos aos já mencionados, porém efetuados de forma totalmente online, em que cada parte participa de sua própria casa através de um computador ou celular.

2.1 BREVE DESCRIÇÃO DOS PRINCIPAIS MÉTODOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

A doutrina jus laboral classifica os métodos de resolução de conflitos em três modalidades: a autotutela, a autocomposição e a heterocomposição, como segue:

a) Autotutela – “(...) ou autodefesa é o meio mais primitivo de resolução de conflitos em que uma das partes, com utilização da força, impõe sua vontade sobre a parte mais fraca. Nesta modalidade, há uma ausência do Estado na solução do conflito, sendo uma espécie de vingança privada.” (SCHIAVI, 2018, p. 38)

b) Autocomposição - “(...) que também é forma direta de solução do conflito, consiste em uma técnica em que os litigantes, de comum acordo e sem emprego da força, fazem-se concessões recíprocas mediante ajuste de vontades.” (BEZERRA LEITE, 2021, p. 250). Apesar das controvérsias são exemplos dessa modalidade, a conciliação e a mediação, como ressalta Schiavi (2018, p. 41), “(...) tanto a mediação quanto a conciliação são modalidades de autocomposição, pois tanto um quanto outro não tem poderes para decidir o conflito e nem impor a decisão. Além disso, cumpre as partes a faculdade de aceitar, ou não, as propostas do mediador ou conciliador.”;

c) Heterocomposição – “exterioriza-se pelo ingresso de um agente externo e desinteressado ao litígio que irá solucioná-lo e sua decisão será imposta às partes de forma coercitiva”. Como exemplo, temos a decisão judicial (dissídios individuais e coletivos) e a arbitragem.

Compete uma breve caracterização das principais formas de resolução de conflitos, para ficar clara sua distinção das demais formas no próximo capítulo. Assim sendo, passaremos a descrever resumidamente cada um dos principais métodos de resolução de conflitos.

2.1.1 Arbitragem

A arbitragem é um método de resolução de conflitos em que não há a participação do Poder Judiciário. Onde as partes escolhem uma pessoa ou entidade privada para solucionar a controvérsia. Diferentemente da conciliação e mediação, na arbitragem o terceiro tem o poder de decidir pelas partes.

Uma prática bem antiga, regulamentada já desde muito tempo. Alguns institutos mais recentes que a regulam são: Lei nº 9.307/96, que dispõe especificamente sobre a arbitragem; e bem depois a Lei nº 13.129/2015 altera, amplia e revoga artigos da Lei 9.307/96. Ela está prevista também na Constituição Federal do Brasil de 1988 e no novo Código de Processo Civil de 2015:

Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.

§ 1º É permitida a arbitragem, na forma da lei.

Art. 189 Os atos processuais são públicos, todavia tramitam em segredo de justiça os processos: (...)

IV – que versem sobre arbitragem, inclusive sobre cumprimento de carta arbitral, desde que a confidencialidade estipulada na arbitragem seja comprovada perante o juízo.

A câmara arbitral é uma entidade autônoma regida pelas regras das Leis da Arbitragem, e a sentença arbitral tem o mesmo efeito da sentença judicial, pois tem efeito obrigatório para as partes. A maior vantagem destacada na doutrina para a arbitragem é a celeridade na decisão.

De acordo com Bezerra Leite (2021, p. 251), “o art. 1º da Lei n. 9.307/96 vaticina que a arbitragem só pode resolver conflitos envolvendo direitos patrimoniais disponíveis, o que, em linha de princípio, inviabiliza a sua aplicação como método de solução dos conflitos individuais trabalhistas.”

2.1.2 Mediação

A mediação é um método de resolução consensual de conflito bem parecido com a conciliação, com a diferença de que é utilizado quando há familiaridade entre as partes, ou seja, quando as partes possuem uma relação contínua, como é o caso de conflitos familiares, por exemplo, conforme art. 165, § 3º, do Código de Processo Civil.

Além da CLT, do CPC e das resoluções do CNJ, a mediação tem uma lei específica, que é a Lei nº 13.140, de 25 de junho de 2015, que traz logo no primeiro artigo sua definição:

Art. 1º (...)

Parágrafo único. Considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia.

Na mediação as partes possuem uma relação anterior que precisa ser preservada, então o papel do mediador é estabelecer as regras da comunicação e fazer com que as partes se comuniquem e encontrem uma solução para o conflito por si próprias. Como destaca Silva e Spengler (2019, p. 28): “Na mediação, as partes devem chegar sozinhas e de forma voluntária a um acordo, sem que haja interferência do mediador, cujo papel é manter o equilíbrio entre as partes. Além disso, o principal objetivo é reestabelecer a comunicação entre as partes, já que possuíam uma relação anterior ao conflito que necessita ser preservada.”

Portanto o papel do mediador nos parece um tanto mais árduo que o do conciliador, pois além de encaminhar para a resolução do conflito em questão, seu papel envolve restabelecer uma comunicação prejudicada entre as partes, que precisará ser continuada após o acordo.

2.1.3 Conciliação

A conciliação vem se despontando cada vez mais como a melhor forma de resolução de conflitos, principalmente quando usada na seara trabalhista. Ela tem a finalidade de apresentar uma solução amigável em um conflito. Assim, especialmente nos tribunais do trabalho, a conciliação tem sido cada vez mais requisitada, por seu papel essencial no acesso à justiça e para a resolução de conflitos com a agilidade demandada pela natureza das verbas reivindicadas pelo trabalhador.

Na conciliação, modalidade de autocomposição, as partes dialogam na presença de um terceiro (conciliador), que tem a função de facilitar a comunicação entre elas e usar os mecanismos de facilitação para ajudá-las a cederem quando necessário e chegarem a um acordo que seja bom para ambas. Um estudo elaborado pela Justiça Pesquisa 2019, traz uma explicação bem detalhada desse método, como segue:

Segundo Silva e Spengler (2013), na conciliação os litigantes não possuem relação contínua e é muito utilizada quando as partes necessitam de uma terceira pessoa para ajudá-las na tomada de decisão. Nesse processo, o conciliador, terceiro intermediário, pode intervir de modo direto na decisão, propondo ideias e pontuando aspectos positivos e negativos com objetivo de resolver o conflito, ou seja, possui papel ativo durante o processo. Não é permitido ao conciliador impor soluções, já que, para que ocorra uma solução efetiva do conflito, é necessário que as partes acolham as alternativas e opiniões de forma espontânea (DINAMARCO, 2005).”

A CLT em seu artigo 764, *caput*, prevê que: “Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação”. E ainda segundo o art. 852-E da CLT, “a conciliação poderá ocorrer em qualquer fase da audiência”. Essa obrigatoriedade tem desafogado os tribunais, pois trata as pequenas causas de forma célere e eficiente, deixando os processos e judicializações para os casos mais graves.

“A conciliação é uma política adotada pelo CNJ desde 2006, com a implantação do Movimento pela conciliação em agosto daquele ano. Anualmente, o Conselho promove as Semanas Nacionais pela Conciliação, em que os tribunais são incentivados a juntar as partes e promover acordos nas fases pré-processual e processual.” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020, s/p)

De acordo com o estudo “Justiça em números 2020”, do Conselho Nacional de Justiça, “A Justiça que mais faz conciliação é a Trabalhista, que solucionou 24% de seus casos por meio de acordo — valor que aumenta para 39% quando apenas a fase de conhecimento de primeiro grau é considerada.” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020, s/p).

2.1.4 Comissão de conciliação prévia

As Comissões de Conciliação Prévia foram criadas em janeiro de 2000, através da Lei nº 9.958, que se destina exclusivamente à seara trabalhista. Ela tem por finalidade instituir comissões de conciliação pela própria empresa ou sindicato, ou ainda pode ser formada por

grupo de empresas para resolução de conflitos individuais trabalhistas por meio da autocomposição.

Seus representantes devem ser divididos igualitariamente entre empregados e empregadores. E são chamadas prévias, pois são desenvolvidas ainda no âmbito do trabalho, antes de chegar ao órgão judicial.

Para Bezerra Leite (2021, p. 627), “De nossa parte, pensamos que a Comissão de Conciliação Prévia é um meio alternativo de acesso à Justiça, tal como preconizado por Mauro Cappelletti, e se situa na “terceira onda” de acesso a uma ordem justa.” Além de objetivar o descarregamento do Judiciário Trabalhista.

A passagem ou tentativa através da Comissão de Conciliação Prévia é obrigatória, de acordo com o artigo 625-D da CLT. Devendo o juiz extinguir o processo sem resolução do mérito, se for constatado que não passou antes pela Comissão de Conciliação Prévia.

Contudo, alguns doutrinadores acreditam que, “embora a lei diga que qualquer demanda será submetida à Comissão, não apresenta qualquer penalidade para o descumprimento. Se não há penalidade, não se pode concluir que há obrigatoriedade”. (SCHIAVI, 2018, p. 48). E ele continua dizendo que:

Não nos parece ser justo e razoável o Juiz do Trabalho, após tentar a conciliação e não obtê-la, extinguir o processo em razão da falta de passagem do litígio pela Comissão de Conciliação Prévia. Tal extinção estaria negando os princípios constitucionais da duração razoável do processo, da efetividade processual e do acesso a justiça. Questiona-se: se o acordo não surgiu diante das partes, advogados e do Juiz do Trabalho, ele acontecerá na Comissão de Conciliação Prévia? Pensamos que não (SCHIAVI, 2018, p. 49).

Assim, a Comissão de Conciliação Prévia parece uma boa investida, principalmente em seu caráter pacificador e conciliador, trazendo também celeridade às demandas trabalhistas e aliviando o Judiciário Trabalhista. No entanto, pensamos que deve ser entendida como um método facultativo, e não obrigatório.

3 A CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Vimos no capítulo anterior sobre o que é e como funciona a Conciliação. Agora abordaremos algumas peculiaridades desse método na seara trabalhista, e como ele tem se tornado uma parte imprescindível a essa área do direito.

O uso de métodos de resolução consensuais de conflitos na Justiça Trabalhista é de imensa importância por seu caráter de praticidade, celeridade e economicidade, que são benefícios trazidos pela conciliação. Por lidar com trabalhadores, em grande parte hipossuficientes, a Justiça do Trabalho precisa se utilizar de ferramentas que tragam mais agilidade e praticidade aos seus processos, além de promover um melhor e mais amplo acesso à justiça.

Dados divulgados pelo Conselho Nacional de Justiça, através do estudo “Justiça em números 2022”, dão conta de que “a Justiça que mais faz conciliação é a Trabalhista, que solucionou 21% de seus casos por meio de acordo — valor que aumenta para 33% quando apenas a fase de conhecimento de primeiro grau é considerada.” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020, s/p)

Para Mauro Schiavi, “sem dúvida, a Conciliação é a melhor forma de resolução de conflitos trabalhista, pois é solução oriunda das próprias partes que sabem a real dimensão do conflito, suas necessidades e possibilidades para melhor solução.” (SCHIAVI, 2018, p. 43). Além de que, nas varas do trabalho, são sempre os próprios juízes ou juízas trabalhistas que atuam como conciliadores, conforme artigo 846 da CLT) proporcionando, assim, ainda mais segurança e confiança às partes envolvidas.

Em seu artigo 764, demonstrando a importância da conciliação, a CLT determina a realização das tentativas de conciliação em todos os casos submetidos à justiça trabalhista. E no parágrafo 3º, do mesmo artigo, estabelece que as conciliações podem ser realizadas em qualquer fase e momento do processo:

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.

§ 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º - **É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.** (grifo nosso).

Como bem observa o ilustre professor Mauro Schiavi: “A Justiça do Trabalho prestigia a conciliação como forma primordial de solução do conflito trabalhista (art. 764 da CLT), a ponto de obrigar o juiz a propor a conciliação em diversos estágios do processo. (...) Parte da jurisprudência trabalhista, inclusive, tem declarado a nulidade do processo, caso não contem das atas de audiência as tentativas de conciliação.” (SCHIAVI, 2018, p. 44)

O professor Carlos Henrique Bezerra Leite (2021) esclarece os momentos determinados por lei em que o juiz deve propor obrigatoriamente a conciliação:

Nos processos submetidos aos procedimentos ordinário e sumário, há duas oportunidades em que o juiz deverá propor a conciliação. A primeira ocorre logo na abertura da audiência (CLT, art. 846) e a segunda, após a apresentação das razões finais pelas partes (CLT, art. 850). O art. 831 da CLT reafirma a necessidade das duas propostas de conciliação ao determinar que a sentença será proferida “depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação”. (BEZERRA LEITE, 2021, p. 1009)

O referido professor também entende pela nulidade do processo quando diz: “Embora não haja previsão legal expressa na hipótese de inobservância do preceptivo em causa, tem-se entendido que se o juiz não propõe a conciliação, haverá nulidade absoluta dos atos processuais posteriores” (BEZERRA LEITE, 2021, p. 1009-1010).

A Conciliação nas varas trabalhistas funciona como um filtro, indo para o litígio e gerando uma demanda processual longa e onerosa somente nos casos mais complexos. Aliviando, assim, o judiciário laboral.

Todavia, ninguém é obrigado a propor ou aceitar acordo, se qualquer das partes se sentir desconfortável em fechar um acordo, não será de maneira alguma obrigada a fazê-lo. Ainda, mesmo que a parte aceite o acordo, se o juiz ou juíza entender que foi ilegal ou inadequado para uma das partes, não homologará o acordo.

Sendo firmado o acordo, a ata da audiência em que foi lavrado o acordo tem efeito de título de execução em caso de não pagamento das parcelas. Para o trabalhador essa possibilidade também é benéfica, pois um processo demoraria anos para resolver o conflito, tendo ainda a chance de restar infrutífero, por outro lado, com a conciliação o trabalhador tem a possibilidade de começar a receber seus direitos no mesmo dia.

Além de seus vários benefícios, a conciliação busca também a pacificação social, tentando (e podemos dizer que conseguindo, mesmo que a passos lentos) mudar a cultura brasileira do litígio para uma cultura de pacificação, como bem exemplifica Maria Luiza de Carvalho Rocha (2022, s/p):

A conciliação, por exemplo, é bastante utilizada na área trabalhista, sendo expressivo o número de demandas que são resolvidas por essa via. Realizada anualmente desde 2015, a Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, organizada e promovida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, tem como escopo viabilizar a resolução de demandas trabalhistas se utilizando da autocomposição, mais especificamente a conciliação, ocasionando o fechamento de milhares de acordos entre patrões e empregados, amenizando assim a taxa de congestionamento da justiça especializada mais popular do país ao mesmo tempo em que dissemina a cultura de uma justiça com viés de pacificação.

A conciliação traz em seus princípios várias peculiaridades, entre elas a de socorrer e proteger ambas as partes dos conflitos trabalhistas, pois ao mesmo tempo que protege o trabalhador também busca resguardar o empregador.

Como seu papel vai além do mero acordo em si, a conciliação busca a pacificação. “Por isso, as frequentes, na Justiça do Trabalho, constarem dos termos de homologação de conciliações que o empregado da quitação de todos os direitos decorrentes do objeto do processo e do extinto contrato de trabalho, para não mais reclamar. Art. 515, II, e § 2º, do CPC.” (SCHIAVI, 2018, p. 44).

3.1 DA HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL

A Justiça do Trabalho abre espaço para a conciliação extrajudicial, que é aquela realizada antes de qualquer processo, que tem aliviado os tribunais e trazido maior celeridade às demandas. Esses acordos se tornam títulos executivos, trazendo segurança ao trabalhador com relação ao seu cumprimento, traz segurança também ao empregador quanto a novas reclamações referente a uma mesma demanda já acordada, conforme artigo 625-E da CLT.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) trouxe um grande avanço ao mecanismo da conciliação, que foi a possibilidade de homologação do acordo extrajudicial na seara trabalhista, tornando ainda mais eficaz e confiável esse método de resolução de conflito.

Esse instituto foi inserido na Reforma Trabalhista com a finalidade de valorizar o princípio da autonomia, em que empregado e empregador podem firmar acordo perante um Núcleo de Conciliação. “Uma vez protocolado o acordo extrajudicial com pedido de homologação ao Judiciário, este terá tramitação prioritária. O artigo 855-D da CLT prevê que, no prazo de 15 dias da distribuição da petição inicial, o juiz analisará o acordo, designará audiência caso entenda necessário, e proferirá sentença.” (MATTOS, 2018, p. 18).

Ainda nesse sentido, de que os acordos firmados mesmo que extrajudicialmente poderão ser homologados e ter força de decisão irrecorrível, Santos e outros (2020, s/p) reforçam:

Esse é também o entendimento sumulado no Tribunal Superior do Trabalho trazendo a ideia da irrecorribilidade da decisão homologatória no tocante aos efeitos do acordo. In verbis “O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecorrível, na forma do art. 831 da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim sendo o termo conciliatório transitará em julgado na data da sua homologação judicial” (SÚMULA 100, V, TST). De igual forma, a OJ 132 da SDI-2 traz a ideia da irrecorribilidade consubstanciada na impossibilidade de uma nova demanda dotada dos mesmos direitos que outrora constavam no acordo, sob pena de violar a coisa julgada material.

Os juízes não são obrigados a homologar os acordos. No entanto, devem justificar seus motivos para a não homologação. Deve ser algo bem analisado, pois “(...) trata-se de uma sentença homologatória de transação entre as partes, porém irrecorrível, o que levou o TST a editar a Súmula 259, dispondo que somente por ação rescisória é possível desconstituir o referido termo de conciliação.” (BEZERRA LEITE, 2021, p. 1011).

Buscando o aprimoramento e agilidade no acesso à justiça, as audiências de conciliação podem ser digitais, ou seja, por meio eletrônico. Apesar de já ser uma possibilidade há muito tempo, essa modalidade de conciliação virtual somente se propagou por conta da recente pandemia pela covid-19. E ao que nos parece veio para ficar.

3.2 AUDIÊNCIAS VIRTUAIS NA PANDEMIA

A grande crise pandêmica que atingiu todo nosso planeta durante os anos 2020 e 2021, e perdura até os dias atuais, levou-nos a fazer sérias e profundas reflexões sobre a vida, o outro, a sociedade, e a importância do viver em sociedade.

Além dessas reflexões, a pandemia da covid-19 nos obrigou a realizar mudanças drásticas em nossas rotinas diárias, como o fechamento dos principais locais de convivência, como escolas, restaurantes e algumas empresas, que ficaram fechadas por quase dois anos.

Não havia se utilizado tanto do trabalho em home office e o teletrabalho como nesses anos. De acordo com o IBGE PNAD COVID-19, em maio de 2020 eram 8.7 milhões de trabalhadores em atividade remota.

Na Justiça do Trabalho a pandemia levou todos a se adequarem rapidamente ao uso exclusivo dos meios tecnológicos, pois passaram a realizar as audiências de conciliação trabalhista de forma virtual, já que não se podia sair de casa e muito menos reunir várias pessoas em uma mesma sala.

As mudanças rápidas e drásticas trazidas pelo surto pandêmico fizeram com que juízes, servidores e estagiários aprendessem a manipular plataformas digitais sem muito treinamento,

pois apesar de alguns já conhecerem plataformas como zoom e google meet, por exemplo, tiveram que aprender a trabalhar com elas para atender a população.

As videoconferências e outras tecnologias já eram usadas em alguns tribunais, porém estavam ainda muito longe de serem usadas em todos. “De repente, como o Judiciário não podia parar, em face do princípio da continuidade da prestação jurisdicional, em poucos dias o trabalho remoto e as videoconferências tornaram-se aliadas e conhecidas de todos que trabalham nesta área.” (BORDONI, 2020, p. 55).

Essa necessidade trouxe à tona uma solução que já poderia ter sido implementada em nosso sistema judiciário há muito tempo. Pois já existiam antes da covid-19 vários dispositivos de lei em nosso ordenamento jurídico que liberavam a realização de audiências online, ou seja, de forma virtual. Porém, somente durante a crise pandêmica esses recursos foram efetivamente implantados em todas as varas trabalhistas, de todos os tribunais do país, e consequentemente aprovados pelos servidores e cidadãos.

Como bem salienta Fonseca Júnior (2021, p. 14), nesses dois anos de pandemia o poder judiciário evoluiu ao menos dez anos em desenvolvimento e utilização tecnológica, devido aos esforços instaurados visando a não interrupção do atendimento ao cidadão nesses tempos difíceis enfrentados.

Conta a juíza Marina Alves de Oliveira Assayag, do TRT da 8ª região (2021), “Há muito já havia previsão, nos Códigos nacionais, para que determinados atos fossem praticados de forma telepresencial ou remota, inclusive audiências. No entanto, enfrentávamos a resistência dos mais conservadores, e eu estava entre eles.” Ainda hoje há certa resistência por parte de alguns operadores do direito quanto ao uso das novas tecnologias implantadas no judiciário.

Como inicialmente ocorreram algumas resistências à nova modalidade de conciliação, começaram a surgir várias recomendações e portarias para o efetivo e imediato uso das audiências em forma virtual. Apesar de todas as leis e dispositivos que já autorizavam a utilização dos meios eletrônicos e virtuais, fez-se necessário a criação de novos dispositivos que incentivassem e descrevessem como deveriam ser os trabalhos na realização das audiências de conciliação de forma totalmente virtual.

3.3 REGULAMENTAÇÃO DAS AUDIÊNCIAS VIRTUAIS NA PANDEMIA

Foi a Recomendação do CSJT.GVP nº 01/2020, de 25 de março de 2020, que propôs “a adoção de diretrizes excepcionais para o emprego de instrumentos de mediação e

conciliação de conflitos individuais e coletivos em fase processual e fase pré-processual por meios eletrônicos e videoconferência no contexto da vigência da pandemia do Novo Coronavírus (COVID-19)".

Logo em seguida, "O Ato Conjunto CSJT GP VP e CGJT n. 6 de 4-5-2020 tornou obrigatória a realização de audiências de conciliação e de instrução por meio de videoconferências durante o estado de calamidade decorrente da pandemia do coronavírus (Covid-19), como forma de manter o isolamento social e evitar contágio e disseminação dessa terrível doença." (BEZERRA LEITE, 2021, p. 973).

E assim se seguiram outras resoluções, como a Resolução nº 345/2020 do CNJ, que criou o "juízo 100% digital". Onde prevê que todas as etapas do processo sejam realizadas de forma total e exclusivamente digital.

"Vale ressaltar as palavras do Ministro relator Luiz Fux na decisão plenária tomada no julgamento do Ato Normativo no 0007913-62.2020.2.00.0000, na 319ª Sessão Ordinária, realizada em 6 de outubro de 2020, a qual deu origem à Resolução 345 do CNJ - do Juízo 100% Digital" (CANÇADO; SANTOS, 2021)

[...] é cediço que a pandemia do coronavírus testou a capacidade de resiliência institucional do Poder Judiciário como nunca em nossa história contemporânea. Com velocidade e senso de adaptação, conseguimos prestar jurisdição ininterruptamente com ganho de produtividade por meio da utilização da tecnologia. À guisa de exemplo, apenas o Tribunal de Justiça de São Paulo produziu, até o momento, mais de 15,4 milhões de atos processuais, com o registro de 4 milhões de acessos remotos. Assim, temos sido simultaneamente espectadores e protagonistas de uma das maiores transformações da história da humanidade: o sepultamento da era analógica e o resplandecer da era digital, em que o big data se torna a fonte principal de produção de dados públicos.

De acordo com a pesquisa do Justiça em Números 2022, a implementação do Juízo 100% digital foi bem aceita por quase todos os tribunais, tendo aceitação total de 67.7% no total das serventias. Em relação ao percentual de unidades judiciárias de cada tribunal, 44 Tribunais já apresentam 100% de adesão ao Juízo 100% Digital, entre eles o TRT23, e notou-se grande adesão por parte do segmento da Justiça Trabalhista, conforme tabela 2 a seguir apresentada (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020, s/p)

Ainda conforme o Justiça em números, no Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região houve aumento em mais de 5 vezes o número de processos ativos em trâmite no "Juízo 100% Digital", no ano de 2022. Seguem os dados: (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020, s/p)

TABELA 1 - TOTAL DE PROCESSOS “JUÍZO 100% DIGITAL”, EM QUALQUER FASE E SITUAÇÃO

ANO	QUANTIDADE
2020	244
2021	3017
2022	6362

Fonte: (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020, s/p)

TABELA 2 - TOTAL DE PROCESSOS “JUÍZO 100% DIGITAL”, EM QUALQUER FASE E SITUAÇÃO “ATIVO”

ANO	QUANTIDADE
2020	133
2021	1996
2022	5285

Fonte: (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020, s/p)

Em meio às dúvidas de alguns quanto ao acesso das partes aos meios digitais e à igualdade no atendimento, emitiu-se a Resolução 341/2020, do CNJ, que prevê a disponibilidade de salas e equipamentos aos cidadãos, conhecida como “Sala Passiva”. Determinando que sejam fornecidas e disponibilizadas salas e meios aos requerentes para participarem das audiências online.

Buscando facilitar o acesso do cidadão, em fevereiro do ano passado (2021), foi emitida a Resolução 372/2021, do CNJ, que cria a plataforma de videoconferência denominada “Balcão Virtual”, que funciona como o balcão físico das varas, com a diferença de ser digital. Nessa plataforma, através de videoconferência, recebe-se atendimento no horário de expediente da vara, podendo protocolar documentos e etc., porém os petições dos sistemas de processo eletrônico já existentes devem continuar como eram.

Ressalta-se que Pje (Processo Judicial Eletrônico, que é um dos sistemas eletrônico já existente e em uso no judiciário), e Juízo 100% digital não se confundem. PJe é a forma eletrônica do processo, o que significa que o processo pode ser acessado de qualquer lugar, pois está em formato digital, já o Juízo 100% digital é a forma de atuação que é digital, todas as etapas do processo ocorrem de forma virtual. Todas as partes participam das audiências e pronunciamentos de forma virtual através de videoconferências.

Não há dúvidas de que as audiências online ou virtuais são um grande avanço para a população, elas contribuem muito para o acesso e celeridade da justiça. Como salienta Fonseca Júnior (2021, p. 95), “Independentemente do caos social que vivemos por conta da Covid-19, não há como discutir que evoluímos 10 (dez) anos, em 06 (seis) meses, sob a questão tecnológica em vários setores da sociedade” (FONSECA JÚNIOR, 2021, p. 95),

Contudo, como os métodos de resolução consensual de conflitos têm a função de trazer a pacificação social e desconstruir a cultura da judicialização, precisa-se criar ou pôr em prática métodos de conscientização e busca por conhecimento na população, pois muitos direitos são desconhecidos pela sociedade pelo simples fato de não buscar saber.

A Justiça do Trabalho atende majoritariamente trabalhadores hipossuficientes, que em sua maioria tem sim acesso a tecnologia e internet, mas com certa dificuldade e quase nenhuma informação sobre o funcionamento dos tribunais. Então, acreditamos que seja necessário o investimento em publicidade e informação à população sobre o funcionamento dos órgãos de justiça e sobre como utilizar as plataformas digitais.

Mostrando também o direito ao acesso gratuito dos espaços físicos para participação em audiências virtuais, como já previa a CLT, e que agora estão por todas as novas legislações. A Resolução 372/2021, do CNJ: “§ 2º O CNJ, por meio do Departamento de Tecnologia da Informação e Comunicação, poderá indicar, mediante requerimento dos tribunais interessados, solução de uso público e gratuito disponível, bem como manual de instalação e de utilização,” do Balcão Virtual.

Mais recentemente foram emitidas as Resoluções n. 385/2021 e n. 398/2021, do CNJ, que criam e regulamentam a implantação dos “Núcleos de Justiça 4.0”, que são, de acordo com seu artigo 1º, “núcleos especializados em razão de uma mesma matéria e com competência sobre toda a área territorial situada dentro dos limites da jurisdição do tribunal. Nesses núcleos devem tramitar apenas processos do “Juízo 100% digital.”

Carvalho Rocha (2022) explica as finalidades do projeto, quais sejam:

O “Programa Justiça 4.0 – Inovação e efetividade na realização da Justiça para todos” possui como meta promover o acesso à Justiça, através de iniciativas e projetos desenvolvidos para a utilização de maneira colaborativa de sistemas que façam uso de tecnologias inovadoras, bem como de inteligência artificial. É um projeto que visa modificar o Poder Judiciário em seu aspecto funcional, transformando-o em um serviço, avançando no sentido de aplicar o conceito de “Justice as a service”; aproximando as instituições judiciais das necessidades dos cidadãos e ampliando o acesso à Justiça. (Carvalho Rocha, 2022, p.20)

De acordo com a pesquisa Justiça em Números 2022, o programa Justiça 4.0 foi um dos pilares para contribuir com o rápido crescimento e avanço da informatização e modernização do judiciário, com iniciativas notáveis, como a Plataforma Digital do Poder Judiciário (PDPJ-Br), instituída pela Resolução 335/2020, do CNJ. Essa resolução busca incentivar a cooperação e colaboração entre os tribunais.

Por fim, a mais nova Lei n. 14.129/2021, de 29 de março de 2021, propõe a desburocratização, a inovação, a transformação digital e a participação do cidadão através do Governo Digital. Além da desburocratização, segundo dados do ministério da economia, os principais objetivos dessa lei são: a modernização, o fortalecimento e a simplificação da relação do poder público com a sociedade, mediante serviços digitais, acessíveis.

Pesquisadores, doutrinadores e juízes em exercício têm apontado o método digital ou virtual como um grande avanço, pois além da praticidade e agilidade no desenvolvimento das audiências, proporcionou uma enorme economia e possibilidade de acesso à justiça, conforme já demonstrado. Porém, apesar de todos os benefícios trazidos por essa modalidade de atendimento do tribunal laboral, alguns têm apontado falhas e melhorias a serem empregadas.

Entretanto, há cizânia sobre a aplicação das referidas regras para a realização das audiências na Justiça do Trabalho. A divergência é mais tênue quando se trata de audiências de conciliação. Em relação às audiências de instrução para depoimento das partes ou inquirição de testemunhas, há resistência doutrinária e jurisprudencial em função das características do processo do trabalho, no qual predomina a desigualdade econômica e social das partes (trabalhadores e empregadores) e, consequentemente, as dificuldades de acesso à parte mais vulnerável aos meios tecnológicos para a prática do ato processual. (BEZERRA LEITE, 2021, p. 972)

São apontamentos e queixas a serem observados, contudo, como apresentado acima, a Lei 14.129/2021 veio com a finalidade de regulamentar e tentar minimizar ao máximo essas desigualdades e levar toda a sociedade a evolução e avanço vivenciado pelo judiciário brasileiro.

A seguir veremos como ficou o mundo jurídico nesse pós pandemia, e como têm se portado os tribunais frente aos avanços tecnológicos alcançados nesse período pandêmico.

4 AUDIÊNCIAS VIRTUAIS “PÓS” PANDEMIA

Já caminhamos há algum tempo para o advento da era digital. São compras das mais variadas mercadorias através das lojas online, aplicativos de comida online, dentre tantas outras coisas digitais, e o acesso à justiça não poderia ficar de fora dessa evolução.

De acordo com a pesquisa Justiça em Números 2022, “as inovações tecnológicas têm como propósito dar celeridade à prestação jurisdicional e reduzir despesas orçamentárias decorrentes desse serviço público”. E acrescenta que “a Justiça Digital propicia o diálogo entre o real e o digital para o incremento da governança, da transparência e da eficiência do Poder Judiciário, com efetiva aproximação com o(a) cidadão(ã) e redução de despesas.” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2022, s/p)

Sendo assim, observamos que após mais de dois anos de pandemia, com a realização de audiências quase que em sua totalidade na forma digital, agora elas já poderiam voltar ao seu modelo presencial, contudo, grande parte das serventias se adaptaram tão bem à realidade virtual que estão preferindo essa nova modalidade.

Todos que tiveram a possibilidade de testar o sistema enxergaram seus vários benefícios, “(...) tais como a celeridade, o corte nas despesas com transporte, bem como economia de tempo, proporcionando ao advogado estar no mesmo dia presente em uma audiência no estado do Amazonas na parte de manhã e em outra no Rio Grande do Sul na parte da tarde.” (CANÇADO; SANTOS, 2021, s/p).

No ano de 2020, em que os tribunais funcionaram prioritariamente de maneira remota, houve uma redução de 38,8% de despesas de capital. Assim, as vantagens e benefícios das audiências virtuais têm demonstrado sua forte tendência em se manter no mundo jurídico, principalmente na seara trabalhista, pois suas benesses são notáveis para todos os envolvidos, como elenca (SOUZA JÚNIOR, 2022)

Esta comodidade das audiências telepresenciais, ainda que continue a incomodar muitos, criou um time de adeptos: (a) Os advogados que perceberam a economia de tempo (sem os deslocamentos, demorados e estressantes, em especial nos grandes centros urbanos) e de custos (com viagens ou a contratação de colegas nas localidades remotas em que as audiências se realizavam) e a possibilidade de maior qualidade na prestação de seus serviços a partir do momento em que o cliente poderá ser defendido exclusivamente pelos causídicos da banca contratada; (b) Os juízes que podem realizar em menos tempo as audiências, sobrando-lhe tempo para os outros afazeres jurisdicionais; (c) Os litigantes remotos, agora poupados de se deslocarem até a sede do juízo da causa em respeito às regras de competência territorial (CLT, art. 651), permitindo assim que trabalhadores e empregadores possam estar em juízo sem sacrifícios financeiros adicionais, inclusive mediante interrogatórios remotos; (d) A Justiça como um todo, aliviada pela súbita desapareção ou redução drástica da expedição e tramitação de cartas precatórias

inquiritórias, substituídas por audiências síncronas no juízo da causa e no foro do endereço do depoente (quando não em sua própria casa ou escritório). Este cenário permite vaticinar que as audiências virtuais vieram para ficar.

Observamos, assim, que as audiências na forma virtual, principalmente as de conciliação, vieram para ficar, melhorar, aprimorar e incentivar o uso dos meios de solução consensual de conflitos. Pois, o método de conciliação ficará ainda mais acessível a toda população, em todas as localidades do nosso imenso país.

O Estado do Mato Grosso tem sido um dos que mais adotou a Justiça digital. Todas as serventias aderiram ao Juízo 100% digital, e é o segundo tribunal a ter maior adesão ao programa Justiça 4.0, ficando abaixo apenas do estado do Rio de Janeiro, tendo aderido também ao Balcão virtual e à plataforma digital do poder judiciário. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2022, s/p)

Recentemente foi emitida a Recomendação nº 2/GCGJT, de 24 de outubro de 2022, que pede aos magistrados que retornem ao trabalho presencial em suas unidades judiciais de lotação, visto que não estamos mais em estado de emergência da saúde pública. A recomendação ressalta a importância da presença física do magistrado na sede do juízo ou tribunal.

Muitos juízes têm se mostrado relutantes ao retorno presencial, em vista de toda a comodidade e benefícios contemplados no atendimento virtual. Contudo, estão sendo recomendados ao retorno presencial.

4.1 VANTAGENS DAS AUDIÊNCIAS DE CONCILIAÇÃO VIRTUAL PARA AS PARTES

Fonseca Júnior (2022, p. 6), também destaca “(...) três vantagens principais das audiências telepresenciais, quais sejam: custo-benefício do poder judiciário; custo-benefício dos litigantes e facilitação do acesso à justiça, sem embargos de que outras poderiam ser listadas”. O estudioso nos apresenta algumas experiências em que o meio virtual beneficiou todas as pessoas envolvidas no processo, como seguem:

a) Vara do Trabalho de São Félix do Xingu (Ação de consignação em pagamento - saldo de salário): “[...] Com o uso da plataforma Google Meets, ferramenta que possibilita fazer videoconferência com a participação de várias pessoas em diferentes localidades, as partes celebraram o acordo em Ação de Consignação em Pagamento envolvendo a empresa Apel Locações de Mão de Obra e um trabalhador, que participou do Maranhão. A audiência foi realizada na manhã do dia 09 de julho e contou com a participação de pessoas localizadas em 4 cidades diferentes. “A audiência telepresencial amplia o acesso ao judiciário e, em um período pandêmico, contribui para a diminuição dos riscos de contágio”, disse o juiz. O magistrado

ressaltou as vantagens do uso da tecnologia a favor da justiça trabalhista. "A audiência telepresencial, além de resolver o caso concreto, serviu como evento teste e aprendizado para mudança de paradigmas dos presentes na sessão. É bem provável que no futuro, não muito distante, as audiências telepresenciais possam ser realizadas ordinariamente, deixando de serem casos excepcionais, ampliando e facilitando, desse modo, o amplo acesso ao judiciário e, garantindo, ainda, um melhor custo benefício aos litigantes e, quiçá ao próprio judiciário na prestação da atividade jurisdicional". [...] O consignatário concordou em receber o valor consignado de R\$ 504,42, com a ressalva de pleitear, em ação própria, já ajuizada ou ajuizável, diferenças de parcela consignada e outras diferenças, inclusive a rescisão de contrato de trabalho ou mesmo questionar o motivo rescisório. Já o consignante concordou com a quitação do pedido, com as ressalvas pretendidas. [...]". (ASCOM TRT 8, 2020, p.1).

b) 3ª Vara do Trabalho de Parauapebas: "3ª Vara do Trabalho de Parauapebas celebra acordo em processo de execução trabalhista por aplicativo de mensagens instantâneas. Com anuência das partes foi realizada uma vídeo chamada e solucionado o litígio. No início do mês, em 03 de agosto de 2020 [...] O que chamou a atenção nesse acordo é que a reclamante, que litigava na condição de jus postulandi, estava internada para tratamento de saúde, em Goiás. Ela foi consultada previamente sobre a possibilidade de participar da audiência, a fim de que os termos do acordo fossem explicados e confirmada a sua anuência". (ASCOM TRT 8, 2020, p.1).

c) 5ª Vara do Trabalho de Macapá: "No Amapá, Vara do Trabalho adota novos procedimentos para garantir acesso à justiça. [...] Na reclamação trabalhista, além da ré ter sido notificada por e-mail previamente cadastrado junto ao Juízo, a audiência de instrução ocorreu por videoconferência. O autor e a testemunha, que moram no Oiapoque, distante aproximada 581 km do município de Macapá, não precisaram se deslocar para o prédio do Fórum Trabalhista de Macapá. Eles permaneceram no município onde residem e usaram o telefone celular para participar da audiência. A testemunha do reclamante acessou a sala por meio remoto do local onde trabalha como vigilante, na fronteira com a Guiana Francesa [...]" (ASCOM TRT 8, 2020, p. 1).

De um modo geral, observa-se que as audiências telepresenciais facilitam o acesso à justiça, além de toda economia e celeridade já mencionadas. No primeiro caso apresentado (a), foram reunidas participantes de quatro cidades diferentes do Estado do Maranhão. Se as partes tivessem que esperar a oportunidade de reunir todos presencialmente, o mais prejudicado seria a parte autora, que em grande parte das conciliações trabalhistas são trabalhadores hipossuficientes. E boa parte do valor recebido no acordo, ficaria no pagamento de suas despesas com deslocamento e alimentação.

Todavia, com a possibilidade da realização da audiência de conciliação de forma online, o processo além de ser acelerado e resolvido em menos tempo do que normalmente aconteceria na forma presencial, gera economia principalmente ao trabalhador, parte autora, que normalmente é a parte mais necessitada. Contudo, esses benefícios alcançam igualmente a parte ré, como vimos em todos os casos apresentados.

No segundo caso apresentado (b), também observamos o grande benefício da audiência telepresencial à parte autora, que por estar internada em um hospital a tratamento já se deduz que precisaria com urgência do recebimento do pagamento ajuizado. A litigante

participou da audiência através de uma vídeo chamada (com sua anuência) da unidade de saúde em Goiás, onde estava internada.

Para o cidadão que precisa se utilizar do sistema judiciário, essa nova modalidade de audiências de conciliação virtual tem trazido inúmeras vantagens. Além da economia de dinheiro e tempo, o virtual aproxima e dá acesso aos cidadãos que vivem em localidades mais isoladas e distantes dos grandes centros, onde não tem até mesmo uma vara do trabalho, mas certamente tem acesso à internet, sem generalizar logicamente.

Como no exemplo do terceiro caso (c), autor e testemunha moram no Oiapoque, cidade do Estado do Amapá, que faz divisa com a Guiana Francesa. De acordo com o site da justiça do trabalho do TRT8, a cidade não possui vara do trabalho e nem Cejusc-JT, assim o cidadão precisa ir até a capital do Estado, Macapá, para ter acesso a justiça do trabalho. O que não é mais necessário com o acesso digital a essas serventias.

Contudo, não podemos deixar de mencionar que há, para alguns, desvantagens na utilização dos métodos totalmente digitais. No caso das audiências de instrução, por exemplo, muitos veem malefício na tomada de testemunho por vídeo chamada, por sentirem a falta do olho no olho que acredita-se revelar muita coisa. O que não é o caso das audiências de conciliação, que não tem depoimento de testemunhas.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), até a data da pesquisa (quarto trimestre de 2021), ainda havia 7,3 milhões de brasileiros sem acesso à internet em seus domicílios em todo o Brasil. E os três principais motivos relatados para o não acesso foram: falta de interesse pela internet, serviço de internet caro, e casos em que nenhum morador sabia usar a internet.

Porém, segundo dados do Instituto, o acesso à internet cresceu de forma exponencial no último ano e acredita-se que a tendência, conforme comentado inicialmente, é só aumentar. “Ela era utilizada em 90,0% dos domicílios do País em 2021, um aumento de 6,0 p.p. em relação a 2019. O crescimento mais acelerado da utilização da Internet nos domicílios da área rural contribuiu para reduzir a grande diferença em relação aos da área urbana.” (IBGE, 2021).

De acordo com dados do IBGE (2021) “de 2019 para 2021, o percentual de domicílios em que a Internet era utilizada passou de 88,1% para 92,3%, em área urbana, e aumentou de 57,8% para 74,7%, em área rural.” E a região do país com maior crescimento desse percentual foi o Nordeste que, porém, ainda continua sendo a região com menor acesso.

Para amenizar tal desigualdade deve se investir em políticas públicas que levem conhecimento à população além da abertura de mais unidades dos Cejusc para atendimento do cidadão que necessite.

Os CEJUSC-JT, conforme art. 6º da Resolução n. 174/2016 do CSJT, são responsáveis pela realização das sessões e audiências de conciliação e mediação de processos em qualquer fase ou instância, inclusive naqueles pendentes de julgamento perante o Tribunal Superior do Trabalho. (justiça em números 2022). Os Cejusc-JT são coordenados por um juiz da ativa.

Alguns Estados brasileiros, como Ceará, Paraíba, Espírito Santo, Alagoas, Amapá, Amazonas, Roraima e Sergipe, têm apenas um Cejusc, que normalmente fica localizado na capital do estado. Assim, o cidadão tem que sair de sua cidade e ir até a capital para participar de uma audiência, caso seja presencial.

No entanto, muitas varas do trabalho sedem uma sala, também conhecida como sala passiva, para que o cidadão tenha acesso a internet e assessoria do servidor para participar de uma audiência virtual, caso necessite. Seja por falta de acesso pessoal à internet, falta de conhecimento para manuseio do aplicativo ou qualquer que seja o motivo.

4.2 EXPERIENCIA DA VARA DO TRABALHO EM PONTES E LACERDA – MT

A Vara do Trabalho de Pontes e Lacerda foi criada através da lei 10.770, de 21 de novembro de 2003, sendo instalada somente em 07 de julho de 2006. Ela é responsável por atender toda a região, tendo como cidades que fazem parte de sua jurisdição Conquista D'Oeste, Figueirópolis D'Oeste, Jauru, Nova Lacerda, Vale de São Domingos e Vila Bela da Santíssima Trindade.

Como aconteceu com praticamente todas as varas trabalhistas, a de Pontes e Lacerda também precisou operar de modo totalmente digital durante os anos de pandemia da covid-19. Como já eram realizadas esporadicamente audiências digitais, os servidores e magistrados não tiveram dificuldades na adaptação.

Fiz uma pesquisa em loco na referida vara e obtive algumas informações sobre seu funcionamento. De acordo com o Técnico Judiciário que me atendeu, o órgão estava operando com rodízio de juízes substitutos, cada semana um magistrado respondia pelas demandas.

Como não temos Cejusc-JT na cidade, com salas especiais para as audiências de conciliação, essas audiências acontecem na própria vara do trabalho e são presididas pelo próprio juiz titular ou substituto.

Sobre o funcionamento, fui informada por um técnico judiciário que as primeiras audiências na Vara do Trabalho de Pontes e Lacerda, atualmente são preliminares de tentativa de conciliação, realizadas por vídeoconferência, onde as partes, querendo, oferecerem proposta de acordo, sendo que, sendo infrutíferas as tentativas de conciliação, abre-se o prazo

de 15 dias para a parte ré apresentar contestação e documentos, e posteriormente 10/15 dias para a parte autora apresentar impugnação à contestação, sem prejuízo das partes conciliarem a qualquer momento.

Para a participação das audiências e realização de acordos, as partes não precisam necessariamente estar acompanhadas de um advogado. Apesar de serem bem poucos os casos em que não estão assessoradas por seus advogados, relatou o servidor entrevistado.

A vara do trabalho em Pontes e Lacerda aderiu 100% ao Juízo 100% digital e também ao Programa Justiça 4.0. E essas adesões ao digital têm trazido cada dia mais facilidades aos cidadãos. Existe no portal do TRT23, amparado pela Resolução administrativa 310/2019, uma opção de “Quero Conciliar”, onde as partes preenchem um formulário contendo o número do processo em questão e o mesmo já será encaminhado à vara de direito e anexado ao processo.

Há casos também em que as partes já comparecem perante o juiz, de forma presencial ou virtual, com o acordo pronto e finalizado, ficando a cargo do magistrado apenas conferir se não fere nenhum direito e homologá-lo.

No período de pandemia, as audiências de conciliação não foram prejudicadas, pois logo se iniciaram os atendimentos e a realização das audiências na forma virtual. Mato Grosso foi pioneiro, tomando essa iniciativa mesmo antes da declaração do estado de calamidade pública.

Em consulta ao portal do TRT23 temos acesso a todos esses dados. Na vara do trabalho em Pontes e Lacerda houveram 241, 220 e 210 acordos realizados, na fase de conhecimento, nos anos de 2019, 2020 e 2021, respectivamente. Observamos, então, que as audiências continuaram acontecendo mesmo em tempos de isolamento físico, pois se deram de forma virtual, marcando um grande avanço para o judiciário.

Questionando sobre a reincidência e busca de renegociação de acordos finalizados, fui informada pelo servidor da vara que, apesar de não terem dados exatos, os casos de inadimplências são mínimos, pois os índices de cumprimento dos acordos são altíssimos.

Sobre a adaptação dos envolvidos no processo virtual, o técnico do judiciário informou que todos se adaptaram rapidamente, tanto juízes e servidores, como advogados e partes. E mais, disse que sempre se colocaram à disposição para quaisquer dúvidas que pudessem surgir com a nova tecnologia proposta, o que sem dúvida facilitou todo o engajamento.

Tive também a oportunidade de assistir a algumas audiências durante a semana da conciliação, e na oportunidade pude questionar o excelentíssimo doutor juiz substituto Fábio Pacheco sobre sua opinião quanto ao novo modo de conciliar, e ele enfatizou todo seu apoio e

satisfação com as audiências virtuais. Foram homologados mais de meio milhão de reais em acordos, somente no primeiro dia de conciliação, na vara do trabalho de Pontes e Lacerda.

O magistrado citou como exemplo da facilitação desse acesso à justiça e da economia advinda das audiências telepresencias o estado do Amapá, que possui apenas uma vara do trabalho que fica localizada em sua capital, Macapá. Acontece que se um trabalhador que mora no Oiapoque, por exemplo, precisar participar de uma audiência trabalhista para reivindicar algum direito, seria obrigado a se deslocar até a capital, gastar um dinheiro que muitas vezes não tem para pagar passagens e estadia na capital. Participaria da audiência que é obrigatória na Justiça do Trabalho, e até o advento da pandemia era presencial em todas as varas do país, e o valor a receber do possível acordo a seu favor já teria sido gasto em grande parte com seu deslocamento.

O magistrado também disse ser totalmente a favor do juízo 100% digital e cita como exemplo seu próprio caso, pois é lotado na vara de Cuiabá e toda vez que precisa vir atender a vara em Pontes e Lacerda o judiciário precisa pagar-lhe uma diária de R\$ 600,00. Podendo a audiência ser on-line, já se evita esse custo ao poder público, além de economizar tempo ao magistrado.

O juiz trabalhista apoia o processo híbrido como o melhor e mais acessível, pois quem pode estar de forma presencial vai, e quem não pode participa de forma virtual. Mas o juízo 100% digital tem sido o mais aceito pela maioria dos litigantes da vara do trabalho em Ponte e Lacerda – MT.

Nesse momento de transição, o modelo híbrido parece o mais recomendado, contudo, tudo se encaminha para uma justiça 100% digital. Como demonstrado na pesquisa do IBGE, quase que a totalidade da população já tem acesso à internet, e acredito que em poucos anos a pequena porcentagem que ainda não tem certamente terá.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sabemos que ainda impera, infelizmente, no Brasil, a cultura da judicialização. Os conflitos são logo tratados como maléficos. Até mesmo muitos de nossos advogados são adeptos dessa cultura. E para a disseminação dos benefícios dos métodos de autocomposição de conflitos, deverá ser feito um trabalho desde o início da formação, ou seja, ainda nas universidades. Como já tem começado a acontecer em algumas faculdades, como nos cursos de Direito da Unemat (Universidade do Estado de Mato Grosso).

Como bem avalia Rubiano (2021, p. 4-5), “O papel do Judiciário no mundo moderno vai, portanto, além da aplicação adequada de normas processuais e da simplificação de procedimentos. Faz-se mister a implementação de políticas de administração de justiça que visem a prevenção de litígios e a desjudicialização.” E conclui que “para esse fim, é preciso buscar soluções a partir do diálogo com a sociedade, a fim de fomentar e de viabilizar a construção de um ideal de pacificação social, com a conscientização da sociedade quanto a importância das vias consensuais de solução de conflitos” (RUBIANO, 2021, p. 4-5).

Acredito que essa conscientização da população quanto ao uso dos meios consensuais de conflitos, na busca de uma maior pacificação social, já foi iniciada e tem sido aprimorada a cada dia. Uma busca rápida aos sites dos TRTs nos dá muitas informações sobre os procedimentos e funcionamento das serventias, com acesso a atendimento virtual na maioria delas.

Se tem uma coisa que a pandemia nos mostrou é como somos frágeis e o quanto necessitamos do convívio social para nossa sobrevivência, tanto física como mental. Assim, os laços de convivência serão muito mais valorizados daqui para frente, acreditamos.

Os métodos de resolução consensual de conflitos devem ocupar mais espaço em nosso convívio do que os litígios nos tribunais. E a conciliação, conforme demonstrado durante todo esse trabalho, é um método de resolução de conflitos por excelência, principalmente na seara trabalhista.

Um legado que a pandemia nos deixou também foram as audiências virtuais, que se tornaram conhecidas por todo o país e demonstraram como são úteis, benéficas e necessárias em vários momentos. Ainda se faz necessária a ampla divulgação de sua aplicação e utilização, não obstante o avanço alcançado na pandemia, sem dúvida, ter sido gigantesco.

Agora, no pós pandemia, em que já voltamos a vida “normal”, podemos dizer que ela nunca mais será como antes. Muito foi aprendido, muito se avançou em todas as esferas.

Como já mencionado nesse trabalho, o judiciário brasileiro evolui uns dez anos nesse período de pandemia, em relação ao aprimoramento tecnológico e atualização virtual.

Concluimos que a conciliação é vantajosa para ambas as partes envolvidas no conflito. E sua realização nas audiências de forma virtual irá alcançar muito mais pessoas e ajudará a propagar essa modalidade tão benéfica a toda população.

REFERÊNCIAS

ASSAYAG, Marina Alves de Oliveira. Entre elogios e anseios: a prática das audiências telepresenciais no brasil e no direito comparado. **Revista da Escola Nacional da Magistratura**, [s. l.], v. 5, n. 11, 2022. Disponível em: <https://ojs.enm.org.br/index.php/revista/issue/view/3>. Acesso em: 13 nov. 2022.

BORDONI, Jovina d'Avila. **O uso das tecnologias de informação e comunicação na resolução dos conflitos por meio da mediação e da conciliação: um estudo dos Centros Judiciários de Solução Consensual de Conflitos no BRASIL**. 2020 292 f. Tese (Doutorado) - Universidade de Fortaleza. Programa de Doutorado em Direito Constitucional, Fortaleza, 2020. Disponível em: <
<https://uol.unifor.br/oul/ObraBdtdSiteTrazer.do?method=trazer&ns=true&obraCodigo=114525>>. Acesso em: 06 de jun. 2022.

BRASIL. **Ato conjunto n. 54/TST.CSJT. GP, de 29 de dezembro de 2020**. Institui a plataforma de videoconferência para realização de audiências e sessões de julgamento nos órgãos da Justiça do Trabalho. Brasília, 2020. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/web/csjt/galeria-de-fotos/-/asset_publisher/JR4q/content/id/7188576. Acesso em: 13 de nov. de 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm. Acesso em: 12 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.040, de 26 de junho de 2015**. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Brasília, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113140.htm. Acesso em: 12 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.129, de 26 de maio de 2015**. Altera a Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, e a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, para ampliar o âmbito de aplicação da arbitragem e dispor sobre a escolha dos árbitros quando as partes recorrem a órgão arbitral, a interrupção da prescrição pela instituição da arbitragem, a concessão de tutelas cautelares e de urgência nos casos de arbitragem, a carta arbitral e a sentença arbitral, e revoga dispositivos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Brasília, 2015. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113129.htm. Acesso em: 12 nov. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.129, de 29 de março de 2021. Dispõe sobre princípios, regras e instrumentos para o Governo Digital e para o aumento da eficiência pública e altera a Lei nº 7.116, de 29 de agosto de 1983, a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação), a Lei nº 12.682, de 9 de julho de 2012, e a Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017. Brasília, 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/114129.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. Portaria TRT SGP GP n. 110/2018. A solução virtual de conflitos no cejusc-jt de 2 grau. Brasília, 2021.

BRASIL. Resolução n.º 125, de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília: Distrito Federal. Presidência do Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_125_29112010_03042019145135.pdf. Acesso em 14 maio. 2022.

BRASIL. 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. Brasília. 2016. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em: 13 de nov. de 2022.

BRASIL. Resolução CSJT N.º 252, de 22 de novembro de 2019. Altera a Resolução CSJT nº 174, de 30 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho e dá outras providências. Brasília, 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/165536/2019_res0252_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. acesso em 13 de nov. de 2022.

BRASIL. Resolução nº 313, de 19 de março de 2020. Estabelece, no âmbito do Poder Judiciário, regime de Plantão Extraordinário, para uniformizar o funcionamento dos serviços judiciários, com o objetivo de prevenir o contágio pelo novo Coronavírus – Covid-19, e garantir o acesso à justiça neste período emergencial. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/03/Resolu%C3%A7%C3%A3o-n%C2%BA-313-5.pdf>. Acesso em: 25 de set.. 2022.

BRASIL. Resolução N.º 322, de 1º de junho de 2020. Estabelece, no âmbito do Poder Judiciário, medidas para retomada dos serviços presenciais, observadas as ações necessárias para prevenção de contágio pelo novo Coronavírus – Covid-19, e dá outras providências. Brasília, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original155647202006025ed676bf4c0d5.pdf>. Acesso em: 13 de nov. 2022.

BRASIL. **Resolução no 329, de 30 de julho de 2020.** Regulamenta e estabelece critérios para a realização de audiências e outros atos processuais por videoconferência, em processos penais e de execução penal, durante o estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Federal no 06/2020, em razão da pandemia mundial por Covid-19. Brasília, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original133456202008265f4665002a5ee.pdf>. Acesso em: 13 de nov. de 2022.

BRASIL. **Resolução nº 341, de 7 de outubro de 2020.** Determina aos tribunais brasileiros a disponibilização de salas para depoimentos em audiências por sistema de videoconferência, a fim de evitar o contágio pela Covid-19. Brasília, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original201715202010085f7f73cb4225e.pdf>. Acesso em: 13 de nov. de 2022.

BRASIL. **Resolução nº 345, de 09 de outubro de 2020.** Dispõe sobre o “Juízo 100% Digital” e dá outras providências. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original175500202010145f873b7482503.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2022.

BRASIL. **Resolução nº 372, de 12 de fevereiro de 2021.** Regulamenta a criação de plataforma de videoconferência denominada “Balcão Virtual.”. Brasília. 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original15412620210219602fdc26a38d2.pdf>. Acesso em: 28 de maio de 2022.

BRASIL. **Resolução nº 385, de 6 de abril de 2021.** Dispõe sobre a criação dos “Núcleos de Justiça 4.0” e dá outras providências. Brasília, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3843>. Acesso em: 12 nov. 2022.

BRASIL. **Resolução nº 398, de 9 de junho de 2021.** Dispõe sobre a atuação dos “Núcleos de Justiça 4.0”, disciplinados pela Resolução CNJ no 385/2021, em apoio às unidades jurisdicionais. Brasília. 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1617002021061160c38c7cad4b7.pdf>. Acesso em: 28 de maio de 2022.

BRASIL. **Súmula 259/TST - 31/10/1986 - Ação rescisória. Transação. Termo de conciliação.** CLT, art. 831, parágrafo único e CLT, art. 836. CPC/1973, art. 485 e CPC/1973, art. 495. Súmula 169/TST. Brasília, 1986.

BRIDI, Maria Aparecida e outros. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19.** In: Remir Trabalho. 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/190-o-trabalho-remoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19>. Acesso em 13 de nov. de 2022.

CANÇADO, Denise Aparecida Soares; SANTOS, Mariana Aparecida Cardoso. **Audiências virtuais na justiça do trabalho e a preservação dos princípios do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório. Repositório - Ânima**, [s. l.], 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/18225>. Acesso em: 13 nov. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Estatística do poder judiciário. *In*: DATAJUD (Brasil). **Base Nacional de Dados do poder judiciário**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>. Acesso em: 11 nov. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Justiça em números 2022**: ano base 2021. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/09/justica-em-numeros-2022-1.pdf>. Acesso em: 13 de nov. de 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Justiça em números 2021**: ano base 2020. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/11/relatorio-justica-em-numeros2021-221121.pdf>. Acesso em: 13 de nov. de 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Justiça em números 2020**: ano base 2019. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmoros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf>. Acesso em: 13 de nov. de 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Justiça pesquisa**: Mediação e conciliação avaliadas empiricamente. Brasília, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/e1d2138e482686bc5b66d18f0b0f4b16.pdf>. Acesso em: 04 de abril de 2022.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). **Recomendação CSJT.GVP Nº 01/2020**. Recomenda a adoção de diretrizes excepcionais para o emprego de instrumentos de mediação e conciliação de conflitos individuais e coletivos em fase processual e fase pré-processual por meios eletrônicos e videoconferência no contexto da vigência da pandemia do Novo Coronavírus (COVID-19). Brasília, 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/169693/2020_rec0001_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 de maio de 2022.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). **Recomendação CSJT.GVP Nº 02/2020**. Prorroga por tempo indeterminado a vigência da Recomendação CSJT.GVP n. 01/2020, e dá outras providências. Brasília, 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/172351/2020_rec0002_tst_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 de set. 2022.

COSTA, Renata Andrade. **Meios alternativos de solução de conflitos e sua aplicação na seara laboral e os demais meios alternativos de solução de conflitos**. Unifametro, Fortaleza, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unifametro.edu.br/handle/123456789/837>. Acesso em: 01 de jun. de 2022.

FALEIROS, Maísa Martin. **A conciliação e a mediação como políticas públicas para a efetivação do acesso à justiça e para a concretização do direito à cidadania**. 2022. Dissertação (Mestrado) - Pós-graduação Planejamento e Análise de Políticas Públicas - FCHS,

Franca - São Paulo, 2022. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/235057>. Acesso em: 13 nov. 2022.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; ALVES, Giovanni. **Ordem social e a conciliação trabalhista no Brasil**. *RJLB*, [s. l.], ano 4, n. 5, 2018. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/5/2018_05_1731_1755.pdf. Acesso em: 13 nov. 2022.

FONSECA JÚNIOR, Claudemir. As audiências telepresenciais na justiça do trabalho e seus desafios. *Revista jurídica direito, sociedade e justiça*, [S. l.], v. 8, n. 12, 2021. Disponível em: <https://periodicosonline.uems.br/index.php/RJDSJ/article/view/6473>. Acesso em: 14 nov. 2022.

FREITAS, Juliani da Silva Moraes; PISSANTI, Alyne Rammingner. Conciliação e utilização de meio eletrônico na justiça do trabalho. *Repositório - Univag - Centro Universitário*, [s. l.], 2018. Disponível em: <http://repositoriodigital.univag.com.br/index.php/rep/article/view/1304/1246>. Acesso em: 13 nov. 2022.

IBGE (Brasil). O IBGE apoiando o combate à covid-19. In: PNAD COVID19 (Brasil). **Neste canal, o IBGE reúne as iniciativas realizadas e as ações em desenvolvimento em relação a seus estudos e pesquisas para apoiar os esforços no combate à Covid-19**. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/>. Acesso em: 11 nov. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2021**. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101963_informativo.pdf. Acesso em: 10 nov. 2022.

JÚNIOR, Antonio Umberto de Souza. Audiências telepresenciais em tempos de pandemia e para além dela. *Revista da Escola Nacional da Magistratura*, v. 5, n. 11, [s. l.], 2022. Disponível em: <https://ojs.enm.org.br/index.php/revista/article/view/>. Acesso em: 11 nov. 2022.

JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Conselho superior da justiça do trabalho. **Justiça do Trabalho lança cartilha sobre conciliação trabalhista**. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-lan%C3%A7a-cartilha-sobre-concilia%C3%A7%C3%A3o-trabalhista>. Acesso em 14 de nov. de 2022.

JUSTIÇA DO TRABALHO (Mato Grosso). Justiça do trabalho em Mato Grosso abre inscrições para semana nacional de conciliação. In: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (23 região MT). **Portal TRT**. Mato Grosso, 2022. Disponível em: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/justica-do-trabalho-em-mato-grosso-abre-inscricoes-para-semana-nacional-de-conciliacao>. Acesso em: 13 nov. 2022.

JUSTIÇA DO TRABALHO (Mato Grosso). Justiça do trabalho em mato grosso abre inscrições para semana nacional de conciliação. In: balanço - pandemia exigiu atuação rápida e muito trabalho; TRT/MT foi pioneiro no país. **Portal TRT**. Mato Grosso, 2022. Disponível em: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/pandemia-exigiu-atua%C3%A7%C3%A3o->

r%C3%A1pida-e-muito-trabalho-tribunal-foi-pioneiro-no-pa%C3%ADs. Acesso em: 13 nov. 2022.

JUSTIÇA DO TRABALHO (Mato Grosso). Pandemia - Primeiros casos julgados envolviam trabalhadores da telefonia, saúde e correios. *In*: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (23 região MT). **Portal TRT**. Mato Grosso, 2021. Disponível em: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/pandemia-primeiros-casos-julgados-no-trt-envolviam-trabalhadores-da-telefonia-sa%C3%BAde-e>. Acesso em: 13 nov. 2022.

JUSTIÇA DO TRABALHO (Mato Grosso). Sessões do pleno e das turmas serão realizadas em formato telepresencial até dezembro. *In*: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (23 região MT). **Portal TRT**. Mato Grosso, 2022. Disponível em: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/sessoes-do-pleno-e-das-turmas-serao-realizadas-em-formato-telepresencial-ate-dezembro>. Acesso em: 13 nov. 2022.

JUSTIÇA DO TRABALHO (Mato Grosso). TRT homologa acordo que beneficiará cerca de 1,2 mil atendentes do mcdonald's em MT. *In*: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (23 região MT). **Portal TRT**. Mato Grosso, 2022. Disponível em: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/trt-homologa-acordo-que-beneficiara-cerca-de-12-mil-atendentes-do-mcdonalds-em-mt>. Acesso em: 13 nov. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. -19. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LIMA, Daniel Henrique Sprotte. **Online dispute resolution: tecnologia a serviço do acesso à justiça online dispute resolution: technology for access to justice**. *In*: XXVII Congresso nacional do Conpedi Porto Alegre – RS: Formas consensuais de solução de conflitos II. Porto Alegre, 2018. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/02q8agmu/x741469v>. Acesso em: 13 de maio de 2022.

MANNRICH, Nelson. **Reforma trabalhista: reflexões e críticas**/Nelson Mannrich, coordenador. Vários autores. – São Paulo: LTr, 2018.

MORAIS, káty Maria Nogueira; RODRIGUES, Diana Cruz; VASCONCELLOS, Ana Maria de Albuquerque; SOARES JÚNIOR, Éden do Carmo. **Acesso à Justiça e Audiência Virtual no Contexto da Pandemia de Covid-19: o caso do Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão**. *In*: Revista NAU Social v.13, n.24, p. 904 – 922 Out. 2021 / Jan. 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/nausocial/article/view/47164>. Acesso em: 24 de out. de 2022.

PEREIRA, Brenda Arantes Miranda; MADEIRA, Marcell Fernando Alves. Meios alternativos de resolução de conflitos. *In*: UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE (Rio de Janeiro). **Breve introdução sobre os meios alternativos**: Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://direitodofuturo.uff.br/2020/11/17/meios-alternativos-de-resolucao-de-conflitos/>. Acesso em: 12 nov. 2022.

PODER JUDICIÁRIO. **Ato conjunto CSJT.GP. VP e CGJT. nº 006, de 04 de maio de 2020**. Consolida e uniformiza, no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, a

regulamentação do trabalho remoto temporário, e da outras providencias. 2020. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/documents/955023/7642229/ATO+CONJUNTO+CSJT.GP.+VP+e+CGJT.+N%C2%BA+006,+DE+04+DE+MAIO+DE+2020.pdf>. Acesso em: 13 de nov. de 2022.

PODER JUDICIÁRIO DO MATO GROSSO (Brasil). Entenda direito: O que é a Arbitragem? In: TJMT (Brasil). **Notícias**. Mato Grosso, 2018. Disponível em: <https://www.tjmt.jus.br/noticias/52169#.Yo-uhajMLDc>. Acesso em: 12 nov. 2022.

PODER JUDICIÁRIO DO MATO GROSSO (Brasil). Juízo 100% Digital: da petição inicial à sentença sem ter que se deslocar até o fórum. In: TJMT (Brasil). **Notícias**. Mato Grosso, 2018. Disponível em: <http://www.tjmt.jus.br/noticias/65927#.YpIwfKjMLDc>. Acesso em: 12 nov. 2022.

PODER JUDICIÁRIO DO MATO GROSSO (Brasil). Saiba a diferença entre PJe e Juízo 100% Digital. In: TJMT (Brasil). **Notícias**. Mato Grosso, 2018. Disponível em: <http://www.tjmt.jus.br/noticias/65872#.YpKBSKjMLDc>. Acesso em: 12 nov. 2022.

REIS, Beatriz de Felipe. et all. **Mediação de conflitos e compliance trabalhista**: Medidas Para Prevenção, Gestão e Resolução Consensual De Conflitos. In: Revista Direito em debate. Revista do Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais da Unijuí Editora Unijuí – Ano XXIX – n. 53 – jan./jun. 2020. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/9524>. Acesso em: 13 de nov. de 2022.

REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO, Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região Edição Especial -(COVID-19) Direito do Trabalho na Pandemia/ junho 2020 . Cuiabá - MT : TRT 23, 2020. Disponível em: <http://www4.trt23.jus.br/revista/sites/revista/files/Direito%20do%20Trabalho%20na%20Pandemia%20-%20Edicao%20Especial%20-%20Junho%202020.pdf>. Acesso em: 31 de maio de 2022.

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO [livro eletrônico] : vol. 10 / coordenação Maria Cesarineide de Souza Lima , Fernanda Antunes Marques Junqueira , Vicente Angelo Silveira Rego. -- 1. ed. -- Porto Velho, RO : Marcelo Menezes Kamei, 2022. PDF. Disponível em: <https://portal.trt14.jus.br/portal/sites/default/files/revista-eletronica-2022-02/Revista%20Eletronica%20TRT14%20-%20Fev22%20-%20Vol10%20-%20N01.pdf>. Acesso em: 31 de maio de 2022.

ROCHA, Maria Luiza de carvalho. **Autocomposição de conflitos e online dispute resolution**: novo espaço para resolução de disputas no brasil. 2022. Monografia (Bacharel em Direito) - Monografia apresentada ao curso de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, Natal, 2022.

RODRIGUES, Gabriela Leite Schiavi. **A solução virtual de conflitos no cejusc-jt de 2º grau: análise da experiência do trt4 durante a pandemia da covid-19**. PUCRS, Porto Alegre. 2021. Disponível em: https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2021/08/gabriela_rodrigues.pdf. Acesso em: 11 de nov. 2022.

RODRIGUES, Guilherme Vinicius Justino. O uso da inteligência artificial na triagem e seleção de processos para conciliação. **Conjur**, [s. l.], 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jan-17/rodrigues-inteligencia-artificial-ajudar-conciliacao>. Acesso em: 13 nov. 2022.

RUBIANO, Keila Andrade Alves. Os cejusc-jt e sua importância como política de administração de justiça consensual. **Revista de Política Judiciária, Gestão e Administração da Justiça**, [s. l.], v. 7, ed. 1, 2021.

SALLES, Carlos Alberto de; LORENCINI, Marco Antônio Garcia Lopes; SILVA, Paulo Eduardo Alves da. **Negociação, mediação, conciliação e arbitragem: curso de métodos adequados e solução de controvérsias**. 4ª ed. Grupo GEN, 2021.

SANTOS, Érica Nascimento dos; OLIVEIRA, Gabriela Queiroz; SANTOS, Íthyla Moreira Carvalho dos; DUARTE, Laís dos Santos; PIRES, Manuelle Quintela. **O sistema de conciliação no processo do trabalho**. In: Revista de direito do trabalho, processo do trabalho e direito da seguridade social. janeiro – junho V.1, N.1, 2020 ISSN: 2674-6913. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=O+SISTEMA+DE+CONCILIA%C3%87%C3%83O+NO+PROCESSO+DO+TRABALHO&btnG=. Acesso em: 03 de maio de 2022.

SINONIMOS. Dicionário de sinônimos online. Disponível em: <https://www.sinonimos.com.br/>. Acesso em: nov. 2022.

SHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 13ª ed. – São Paulo, 2018.

STRASSER, Francislaíne de Almeida; DALEFFI, Nayara Maria Silvério da Costa; MARCONI, Lícia Pimentel; SARTORO, André Soares. **Da mediação e conciliação em audiências trabalhistas no contexto pandêmico**. In: Colloquium Socialis, Presidente Prudente, v. 04, n. 4, p. 209-227 out/dez 2020. Disponível em: <https://revistas.unoeste.br/index.php/cs/article/view/3763>. Acesso em: 03 de maio de 2022.

TARTUCE, Fernanda. **Conciliação em Juízo: o que (não) é conciliar?**. In: SALLES, Carlos Alberto de (coord). **Negociação, Mediação, Conciliação e Arbitragem**. Rio de Janeiro: Forense, 2020. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/69950344/conciliacao-em-juizo-o-que-nao-e-conciliar>. Acesso em: 14 de nov. de 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (Mato Grosso). Justiça do Trabalho. In: TRT/MT (Mato grosso). **Acesso à justiça - trt/mt garante atendimento presencial a pessoas sem acesso à internet**. Mato Grosso, 2021. Disponível em: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/acesso-%C3%A0-justi%C3%A7a-trtmt-garante-atendimento-presencial-pessoas-sem-acesso-%C3%A0-internet>. Acesso em: 11 nov. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasil). **Recomendação Nº 02/GCGJT, de 24 de outubro de 2022**. Recomenda aos Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho que orientem o retorno presencial às unidades judiciárias de 1º e de 2º graus, em vista do encerramento do estado de Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional. Brasília, 2022. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/208394/2022_rec0002_cgjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 14 de nov. de 2022.

VANONI, Daniel Bofill. **Coronavírus e os acordos trabalhistas**. In: Revista Fórum Trabalhista – RFT | Belo Horizonte, ano 9, n. 38, p. 25-34, jul./set. 2020. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/66557719/Coronavirus_e_os_acordos_trabalhistas_RFT_38-with-cover-page_v2.pdf?Expires=1668443626&Signature=PuAjC1kvBLP1OqiqjBO30zisCjV4NEuFukMlygziP9YNuE-Sj1IC52FPreYmnFwL2Hrc2D5CyjOO0X9L8YoFb8j9jyQg6vwXC3Orbp28Vgl0aZSYGSPz~mVgBdeobWKSEJZ--HSxN7CBiOk25azyQlB39kAi-srmCicLX7s-faLEZfCluh1XJ~Kop~Ky25bnheLD1O0xEi9ehKNXzSZw~THzk5KcL2kOUBcMC61qheFHPXCHMzDfKe3p9QMLmVDfurIN9jHIHb~AGr9rXbByKbCxgbFQsWh23rM0VMB7AQ8M8591vfpBtGZffxP4vVKesBdOOXa2qg2yqdt5rFlZQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 03 de maio de 2022.

ANEXOS

Abaixo apresento duas atas de homologação de acordos de conciliação realizadas durante a Semana Nacional pela Conciliação, a qual tive o prazer de presenciar, na vara do trabalho em Pontes e Lacerda.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
PJE - PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO - 23ª REGIÃO
VARA DO TRABALHO DE PONTES E LACERDA
ATOrd 0000197-30.2019.5.23.0096
RECLAMANTE: SOPHIA VITORIA SILVA GARRIO E OUTROS (2)
RECLAMADO: DONATO LEMOS BERALDO

ATA DE AUDIÊNCIA

Em 27 de maio de 2022, na sala de sessões da MM. VARA DO TRABALHO DE PONTES E LACERDA, sob a direção do(a) Exmo(a). Sr(a). Juiz(a) do Trabalho FABIO LUIZ PACHECO, realizou-se audiência relativa à Ação Trabalhista - Rito Ordinário número 0000197-30.2019.5.23.0096, supramencionada.

Às 10:17, aberta a audiência, foram apregoadas as partes.

Presente a parte autora SOPHIA VITORIA SILVA GARRIO, representado (a) pelo(a) genitora Sr.(a) THAINA ALMEIDA SILVA, acompanhado(a) de seu(a) advogado(a), Dr(a). IVAIR BUENO LANZARIN, OAB 0008029N/MT.

Presente a parte autora THAINA ALMEIDA SILVA, pessoalmente, acompanhado(a) de seu(a) advogado(a), Dr(a). IVAIR BUENO LANZARIN, OAB 0008029N/MT.

Ausente a parte ré DONATO LEMOS BERALDO, presente o(a) seu(a) advogado(a), Dr(a). TAISE PINTO DE LARA DE PIERI, OAB 8623/MT.

Presente a acadêmica de direito DEBORA LAURENÇO NUNES MARIANO, CPF: 024.681.701-13.

Audiência realizada de forma telepresencial, por meio da plataforma ZOOM, inclusive com a ata disponível para as partes, sendo visualizada em todos os seus termos.

CONCILIAÇÃO:

O Juízo homologa o acordo de ID 3abfb4a, fazendo apenas observação quanto as **custas processuais**, as quais ficarão a cargo da reclamada, na importância de **R\$10.500,00**, as quais deverão ser pagas até o dia **01/09/2023**, sob pena de execução.

Com relação ao item 6.2 do acordo (15ª parcela), informe a parte autora a conta poupança, para depósito, em nome da menor, no prazo de 30 dias.

A parte reclamante dá geral e plena quitação pelo objeto da inicial e extinto contrato de trabalho.

Fica estipulada multa, conforme o acordo.

As partes declaram que o valor total do acordo refere-se a indenização por danos materiais (R\$400.000,00), indenização por danos morais (R\$100.000,00) e honorários de sucumbência (R\$25.000,00), sobre os quais não haverá incidência de contribuição previdenciária e fiscal.

No silêncio do autor nos **10 dias** subsequentes à última parcela, presumir-se-á cumprido o acordo.

ACORDO HOMOLOGADO.

Custas pela parte reclamada nos termos acima.

Decorrido o prazo da denúncia do inadimplemento do acordo, revisem-se os autos e não havendo pendências, remetam-no ao arquivo virtual definitivo.

Cientes os presentes. Audiência encerrada às 10:34. Nada mais.

FABIO LUIZ PACHECO
Juiz(a) do Trabalho

Ata redigida por VALDAIR CARVALHO, *Secretário(a) de Audiência*.



Assinado eletronicamente por: FABIO LUIZ PACHECO - juntado em: 27/05/2022 14:28:24 - 503d819
<https://pje.trt23.jus.br/pejz/validacao/22052713442892000000028883181?instancia=1>
Número do processo: 0000197-30.2019.5.23.0096
Número do documento: 22052713442892000000028883181



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
PJE - PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO - 23ª REGIÃO
VARA DO TRABALHO DE PONTES E LACERDA
ATOrd 0000687-81.2021.5.23.0096
RECLAMANTE: LUCIAN CESAR SANTIAGO
RECLAMADO: JBS S/A

ATA DE AUDIÊNCIA

Em 27 de maio de 2022, na sala de sessões da MM. VARA DO TRABALHO DE PONTES E LACERDA, sob a direção do(a) Exmo(a). Sr(a). Juiz(a) do Trabalho FABIO LUIZ PACHECO, realizou-se audiência relativa à Ação Trabalhista - Rito Ordinário número 0000687-81.2021.5.23.0096, supramencionada.

Às 11:31, aberta a audiência, foram apregoadas as partes.

Presente a parte autora LUCIAN CESAR SANTIAGO, pessoalmente, acompanhado(a) de seu(a) advogado(a), Dr(a). DANILO MUNIZ PONTES, OAB 22257B/MT.

Presente a parte ré JBS S/A, representado(a) pelo(a) preposto(a) Sr.(a) Lucas da Silva de Arruda, acompanhado(a) de seu(a) advogado(a), Dr(a). LAYENNE PAES CARREIRO, OAB 24001/PA.

Presente a acadêmica de direito DEBORA LAURENÇO NUNES MARIANO, CPF: 024.681.701-13.

Audiência realizada de forma telepresencial, por meio da Plataforma Zoom, inclusive com a ata disponível para as partes presentes, sendo visualizada em todos os seus termos.

CONCILIAÇÃO:

A parte reclamada pagará ao reclamante a importância líquida e total de **R\$13.000,00, no dia 20/06/2022**, mediante depósito na conta de titularidade do patrono do(a) autor(a) **Danilo Muniz Pontes**, agência da CEF, n.º 1004, operação 001, conta corrente 23286-9, CPF n. 052.986.329-47.

O reclamante dá geral e plena quitação pelo objeto da inicial da presente ação e da ação tombada sob o n. **000688-66.2021.5.23.0096**, e do extinto contrato de emprego, nada mais podendo reclamar.

Junte-se cópia da presente ata de audiência nos autos do processo n. 000688-66.2021.5.23.0096.

As Partes ajustam que a ruptura contratual se dará sem justa causa, por iniciativa do empregador, no dia **01º/06/2022**, com o pagamento das verbas rescisórias decorrentes desta modalidade de rescisão, inclusive do aviso prévio indenizado, no prazo legal, (valor não incluído nos R\$13.000,00, pagos no presente acordo) com o devido recolhimento da indenização compensatória de 40% de FGTS e contribuições previdenciárias devidas, fornecimento das chaves de conectividade e guias CD/SD, com a devida baixa da CTPS, sob pena de execução.

O reclamante fica dispensado de comparecer na empresa, a partir da presente data, e deverá comparecer no dia **01º/06/2022**, às 08h, no RH da Reclamada, para fazer o roteiro demissional, ocasião em que entregará sua CTPS à parte Reclamada, para baixa no dia **08/06/2022**, para homologação.

A parte autora deverá apontar eventuais diferenças dos valores pagos a títulos de verbas rescisórias, no prazo de 05 dias contatos do pagamento, sob pena de preclusão.

Fica estipulada multa de 50% em caso de inadimplência, adimplemento parcial ou mora.

Este(a) Magistrado(a) esclareceu à parte autora, o alcance do acordo, tendo este(a) manifestado ciência acerca dos esclarecimentos ora prestados.

Fica convencionado que cada uma das partes arcará com os honorários de seus respectivos advogados.

No silêncio do autor nos **10 dias** subsequentes à última parcela, presumir-se-á cumprido o acordo.

As partes declaram que o valor total do acordo refere-se a indenização por danos morais (R\$13.000,00), ora transacionado nos termos do artigo 515, § 2º, do CPC/2015, sobre o qual não há incidência de contribuição previdenciária.

ACORDO HOMOLOGADO.

Custas pela parte ré no importe de R\$260,00, calculadas sobre R\$13.000,00 (100%), que deverão ser recolhidas até o dia **20/06/2022**, sob pena de execução.

Cancele-se a perícia e intime-se o perito para ciência.

Decorrido o prazo da denúncia do inadimplemento do acordo, revisem-se os autos e não havendo pendências, remetam-no ao arquivo virtual definitivo.

Cientes os presentes. Audiência encerrada às **11:35**. Nada mais.

FABIO LUIZ PACHECO
Juiz(a) do Trabalho

Ata redigida por **VALDAIR CARVALHO**, Secretário(a) de Audiência.



Assinado eletronicamente por: FABIO LUIZ PACHECO - Juntado em: 27/05/2022 14:28:24 - df6a852
<https://pje.trt23.jus.br/pejcz/validacao/22052713561942100000028883426?instancia=1>
Número do processo: 0000687-81.2021.5.23.0096
Número do documento: 22052713561942100000028883426