



OS CEJUSC-JT E SUA IMPORTÂNCIA COMO POLÍTICA DE ADMINISTRAÇÃO DE JUSTIÇA CONSENSUAL

Keila Andrade Alves Rubiano¹

RESUMO: Pretende-se analisar a composição, a estrutura e a atuação dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho – CEJUSC-JT para a solução de conflitos individuais trabalhistas. Será examinada a importância dos CEJUSC na Justiça do Trabalho e a recomendação para atuarem não apenas em relação aos processos em curso, mas também de forma pré-processual. Este estudo adotará o método dedutivo e terá como marco teórico a Resolução n. 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça - CNJ (BRASIL, 2010) e a Resolução n. 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT (BRASIL, 2016).

PALAVRAS-CHAVE: CEJUSC-JT; Política de administração de justiça consensual; Resolução n. 125/2020 do CNJ; Conflitos individuais trabalhistas; Pré-processual.

THE CEJUSC-JT AND THEIR IMPORTANCE AS A CONSENSUAL JUSTICE ADMINISTRATION POLICY

ABSTRACT: It's intended to analyze the composition, structure and performance of the Judicial Centers for Consensual Methods of Dispute Resolution of the Labor Court - CEJUSC-JT for the solution of individual labor conflicts. The importance of CEJUSC in the Labor Court will be examined and the recommendation to act not only in relation to ongoing cases, but also in a pre-procedural way. This study will adopt the deductive method and will have Resolution n. 125/2010 of the National Council of Justice - CNJ (BRASIL, 2010) and Resolution no. 174/2016 of the Superior Council for Labor Justice - CSJT (BRASIL, 2016).

KEYWORDS: CEJUSC-JT; Consensual justice administration policy; Resolution n. 125/2020 of the CNJ; Individual labor conflicts; Pre-procedural.

1. Introdução

A Resolução n. 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça – CNJ (BRASIL, 2010) implementou a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário. A partir de sua vigência, intensificou-se a busca pela ampliação das formas de solução de conflitos, exigindo-se do Poder Judiciário uma atuação

¹ Mestranda em Direito (Instituições Sociais, Direito e Democracia) pelo PPGD da Universidade FUMEC/MG e Analista Judiciário e Assessora de Desembargador do TRT da 3ª Região. Endereço postal: Rua Eng. Amaro Lanari, 345 – Belo Horizonte/MG – CEP. 30.310-580. E-mail: keilaandradear@gmail.com; <http://lattes.cnpq.br/3986159076132725>; <http://orcid.org/0000-0003-2048-7373>





mais ativa e dialógica com os mais variados atores sociais, a fim de conferir efetividade a valores e princípios consagrados pela Constituição da República (BRASIL, 1988), como a cidadania, a dignidade da pessoa humana, o acesso à justiça, a efetividade e a celeridade processuais.

Nessa ordem de ideias, a Resolução n. 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT (BRASIL, 2016) instituiu, no âmbito da Justiça do Trabalho, os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC–JT, bem como os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT.

A atuação dos CEJUSC-JT ganhou ainda maior destaque em razão da pandemia decorrente do Coronavírus (Covid-19) e de seus implacáveis efeitos nas relações de trabalho, na medida em que grande parte das disputas judiciais relacionadas a esse tema requer solução rápida.

De forma bastante diligente, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT editou a Recomendação CSJT.GVP n. 1, de 25 de março de 2020 (BRASIL, 2020b) e a Recomendação CSJT.GVP n. 2, de 25 de maio de 2020 (BRASIL, 2020c), autorizando o emprego de instrumentos de mediação e de conciliação de conflitos individuais e coletivos nas fases processual e pré-processual.

Assim, o presente estudo pretende analisar a composição, a estrutura e a atuação dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho – CEJUSC-JT para a solução de conflitos individuais trabalhistas. Também se entende relevante examinar a autorização concedida aos CEJUSC-JT para atuarem não apenas em relação aos processos em curso, mas também de forma pré-processual, o que pode tornar-se uma importante medida de desjudicialização e de solução célere de disputas, atendendo a uma política de administração de justiça consensual, objetivo maior da Resolução n. 125/2010 do CNJ (BRASIL, 2010).

A linha de raciocínio adotada na pesquisa será o método dedutivo. Esse método tem o propósito de explicitar o conteúdo das premissas, das quais se extrai uma conclusão, por meio da pesquisa bibliográfica na legislação, em doutrinas, em dissertações e em artigos relacionados ao tema. Os marcos teóricos são a Resolução n. 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça - CNJ (BRASIL, 2010) e a Resolução n. 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT (BRASIL, 2016).



Para fins do presente estudo será realizada análise crítica das seguintes questões: a atuação do Poder Judiciário no mundo moderno; a política judiciária de conciliação e mediação no Brasil; a composição, a estrutura e a atuação dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho e a solução pré-processual de conflitos pelos CEJUSC-JT.

2. Repensando o Poder Judiciário no mundo moderno

O conflito não é um mal em si mesmo. Ele é inerente à condição humana e “tem funções individuais e sociais importantes, proporcionando aos homens o estímulo para promover as mudanças sociais e o desenvolvimento individual” (CALMON FILHO, 2007). Assim, o mais importante não é aprender a evitá-lo ou suprimi-lo, mas encontrar formas que favoreçam uma composição construtiva (CALMON FILHO, 2007).

Ocorre que a sociedade atual é caracterizada pela litigiosidade. Em grande número de situações, prefere-se transformar o conflito em uma lide, ou seja, num conflito de interesses qualificado por uma pretensão resistida, conforme clássica definição de Carnelutti. Opta-se, assim, por se atribuir a um terceiro a solução do conflito, em contraponto a se buscar formas autocompositivas e dialogadas para a sua resolução.

Roberta de Melo Carvalho destaca que

Vivemos em uma sociedade embasada na cultura do litígio, herança do sistema escravocrata e da cultura de dominação, na qual as pessoas possuem dificuldades em resolver os seus conflitos e buscam sempre a intervenção de um terceiro para encontrar a solução que, por não raras vezes, não é aquela que satisfaz os seus interesses. Essa situação é vivenciada desde o sistema familiar e escolar e a partir da perpetuação do sistema punitivo, que desencadeia processos cíclicos de comunicação violenta e impactam em suas relações sociais, dentre elas a relação trabalhista. (CARVALHO, 2019).

Dentro do meio jurídico, a situação não é diferente. As faculdades de Direito buscam a formação de profissionais aptos a atuarem em processos judiciais, como advogados, servidores, promotores ou juízes. Os Tribunais, até pouco tempo, não pensavam no desenvolvimento de uma política judiciária voltada para a construção de formas consensuais para a composição de conflitos. As escolas judiciais dos Tribunais, também não qualificavam servidores e magistrados para a conciliação e a mediação. A Resolução n. 125/2010 do CNJ (BRASIL, 2010) impulsionou os Tribunais a repensarem seu papel e sua atribuição de solucionar processos por meio de decisões de mérito como único caminho a ser perseguido. E



as faculdades de Direito, apenas recentemente, com a Portaria n. 1.351/2018 do Ministério da Educação (BRASIL, 2018), passaram a incluir, nas suas grades curriculares, a Mediação, a Conciliação e a Arbitragem como disciplina obrigatória.

Diante desse cenário, os números não poderiam ser outros. Os dados do Justiça em Números revelam que em 2019 foram ajuizadas 20,2 milhões de novas ações no Poder Judiciário (BRASIL, 2020a). Além disso, a taxa de congestionamento dos Tribunais, de 68,5% (BRASIL, 2020a), não deixa dúvidas de um enorme problema: uma justiça lenta e, por consequência, inefetiva e desacreditada.

Essa situação implica na necessidade de o Poder Judiciário repensar sua atuação, pois os esforços contínuos e constantes para a ampliação da produtividade de magistrados e de servidores não estão sendo suficientes para devolver-lhe a credibilidade e a legitimidade perdidas.

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. 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.

Para Antônio Gomes de Vasconcelos, a participação da sociedade é imprescindível para proporcionar uma reforma judicial capaz de devolver ao Poder Judiciário a credibilidade e a legitimidade perdidas (VASCONCELOS, 2014). Ressalta que

“(...) sem a participação efetiva da sociedade na administração da justiça, incluído o fomento aos meios autônomos e consensuais de resolução de conflitos mediante a ruptura definitiva da cultura do monopólio da prestação jurisdicional, o movimento não logrará se desvencilhar do “círculo vicioso” em que, historicamente, incorreram as reformas judiciais focadas em estratégias endógenas, e autorreferenciais. Mais ainda quando se abandona a obsessão quantitativa e se vislumbra uma justiça qualitativa e voltada para a realização da justiça em sentido substantivo, denso, de garantir, em tempo razoável, a efetividade da ordem jurídica, com déficits sociologicamente aceitáveis” (VASCONCELOS, 2014, p. 35/36).

A Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário, implementada pela Resolução n. 125/2010 do CNJ (BRASIL, 2010), caminha nessa direção mais dialógica com os vários atores sociais na construção de uma política de administração de justiça voltada efetivamente para a pacificação social. Trata-



se de importante marco na busca da ampliação dos meios adequados para a solução de conflitos, sem afastar do jurisdicionado a certeza da possibilidade de acesso ao Poder Judiciário, a quem cabe o papel de retaguarda, conferindo segurança jurídica às relações sociais, dentro de um estado democrático de direito.

3. A política judiciária de conciliação e mediação no Brasil

A previsão de métodos consensuais para a solução de controvérsias não é algo novo no direito brasileiro. Remonta à Constituição do Império de 1824 (BRASIL, 1824), que previa, no seu art. 161, o instituto da “reconciliação”, dispondo que: “Sem se fazer constar, que se tem intentado o meio da reconciliação, não se começará Processo algum”. Como destaca Bady Elias Curi Neto, “tal constituição previa não somente a mediação e conciliação, então denominadas de “reconciliação”, mas também a possibilidade da nomeação do Juiz arbitral” (CURI NETO, 2018). Ressalta, ainda, o referido autor que

O texto constitucional daquela época era bastante inovador, mesmo para os dias de hoje, pois oferecia aos cidadãos a possibilidade de buscar a justiça sem precisar do Estado-Juiz, e, para dar início a um processo, havia a obrigatoriedade pré-processual ou condição da ação de buscar uma solução por intermédio de um terceiro. (CURI NETO, 2018)

O instituto perdeu sua relevância com a Constituição Republicana de 1981 (BRASIL, 1981), que passou a outorgar aos Estados a competência para legislar a respeito de matéria processual, bem como pelo Código de Processo Civil de 1939 (BRASIL, 1939), que não previa qualquer método alternativo para a solução de conflitos (CURI NETO, 2018).

No ano de 1945, o Brasil, por meio do Decreto n. 19.841/1945 (BRASIL, 1945), promulgou a Carta das Nações Unidas, que possui capítulo específico a respeito da solução pacífica de controvérsias. Em seu artigo 33.1, a Carta das Nações Unidas estabelece:

Artigo 33. 1. As partes em uma controvérsia, que possa vir a constituir uma ameaça à paz e à segurança internacionais, procurarão, antes de tudo, chegar a uma solução por negociação, inquérito, mediação, conciliação, arbitragem, solução judicial, recurso a entidades ou acordos regionais, ou a qualquer outro meio pacífico à sua escolha. (BRASIL, 1945)

A norma transcrita, embora relacionada às disputas internacionais, pode ser considerada como marco de uma visão conciliadora de conflitos, o que foi elevado à condição de princípio constitucional, conforme art. 4º, VII, da Constituição da República Federativa do Brasil – CR/1988 (BRASIL, 1988).



Não obstante a previsão na Carta das Nações Unidas e na Constituição da República do 1988, o incentivo à adoção de outros métodos adequados para a solução de conflitos, para além do modelo judicial, ocorreu de forma mais efetiva a partir da Resolução n. 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre a “Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências” (BRASIL, 2010).

A busca por outros meios adequados para a solução dos conflitos passou, então, a ser tratada como uma política judiciária, definida e incentivada pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ. Almeja-se, assim, a implementação de um Sistema de Justiça Pacificador, que, conforme ressalta Maria Tereza Uille Gomes e Raquel Elias Ferreira Dodge, é caracterizado por uma “rede de elementos interdependentes que formam um todo organizado, em que as pessoas que integram essa rede interagem e, antes de tudo, procuram chegar a uma solução de forma pacífica (...)” (GOMES; DODGE, 2020).

A política de ampliação das formas de solução dos conflitos encontra fundamento em importantes princípios constitucionais, como o princípio da dignidade da pessoa humana, do acesso à justiça e da duração razoável do processo. Isso porque a livre escolha pelo indivíduo do meio adequado para a solução de seu conflito coloca-o como protagonista de sua própria vida em contraponto a uma vontade única do Estado. Além disso, por se tratar de uma política de desjudicialização, contribui para a celeridade processual e, por consequência, melhora a qualidade da prestação jurisdicional e do acesso à justiça.

O Código de Processo Civil – CPC (BRASIL, 2015a) respaldou essas ideias, concedendo grande abertura aos institutos da conciliação e da mediação. Em seu art. 3º, § 3º, dispõe que “A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.”. Os arts. 165 a 175 do CPC (BRASIL, 2015a), em capítulo específico a respeito da mediação, determinam aos Tribunais a organização em suas estruturas internas de centros judiciais de solução de conflitos, autorizam a criação de câmaras de mediação privadas e determinam à União, aos Estados e ao Distrito Federal a instituição de câmaras de mediação e conciliação, com atribuições relacionadas à solução consensual de conflitos no âmbito administrativo.



A Lei 13.140/2015 (BRASIL, 2015b), conhecida como Lei da Mediação, define o instituto, suas regras e princípios, sendo outro importante marco legal quanto à ampliação das formas de solução de disputas.

Por outro lado, a Justiça do Trabalho, embora desde sua constituição, tenha em sua base um viés conciliatório, conforme normas que integram o Direito Processual do Trabalho, não foi inicialmente abrangida pela Resolução n. 125/2010 do CNJ (BRASIL, 2010). Em 2016, a Emenda n. 2 do CNJ incluiu o art. 18-B à referida resolução, dispondo que “O CNJ editará resolução específica dispondo sobre a Política Judiciária de tratamento adequado de conflitos de interesses da Justiça do Trabalho” (BRASIL, 2016a).

Tão logo vigente a Emenda n. 2/2016 do CNJ (BRASIL, 2016a), o Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT editou a Resolução n. 174/2016, que “dispõe sobre a política judicial nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências” (BRASIL, 2016b), o que será tratado em capítulo específico.

As normas mencionadas revelam uma política pública de administração de justiça voltada para o fomento de ações que visem o tratamento adequado dos problemas jurídicos e dos conflitos de interesses na sociedade. Também demonstram uma mudança de paradigma de um Judiciário que monopolizava a solução dos conflitos, passando a conceber a possibilidade de abertura para outras vias alternativas. Outrossim, definem uma atuação mais proativa dos Tribunais, na organização de serviços e estruturas que ofereçam ao jurisdicionado mecanismos consensuais de solução de controvérsias, como a mediação e a conciliação.

4. Os CEJUSC na Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho ficou, inicialmente, fora do âmbito de aplicação da Resolução n. 125/2010 do CNJ (BRASIL, 2010). Alguns fatores contribuíram para essa exclusão, como o receio de que pudesse marcar o retorno dos juízes classistas a essa justiça especializada, o fracasso das Comissões de Conciliação Prévia, a figura do trabalhador hipossuficiente e a natureza alimentar do crédito trabalhista.

Todavia, o sucesso da Resolução 125/2010 do CNJ (BRASIL, 2010) nos outros ramos do Poder Judiciário respaldou a aplicação das ideias nela previstas também na Justiça do Trabalho. Com a Resolução n. 174/2016 do CSJT (BRASIL, 2016b), consolidou-se a



implementação de uma política de tratamento adequado de disputas de interesses também no âmbito da Justiça do Trabalho.

Os Tribunais Regionais do Trabalho, por determinação da referida resolução, republicada pela Resolução n. 252/2019 do CSJT (BRASIL, 2019), instituíram os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC–JT. Também implementaram os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT.

Os NUPEMEC “constituem órgãos de inteligência, planejamento e interlocução para o desenvolvimento regional da Política de tratamento adequado de disputas (...)” (CARVALHO, 2019). Suas atribuições estão relacionadas no art. 5º da Resolução 174/2016 do CSJT (BRASIL, 2016b), dentre as quais se destacam a responsabilidade pela promoção, desenvolvimento, planejamento de políticas, pesquisas e estudos de ações voltadas para o tratamento adequado das disputadas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho.

Os CEJUSC-JT, conforme art. 6º da Resolução n. 174/2016 do CSJT (BRASIL, 2016b), constituem-se como unidades do Poder Judiciário do Trabalho, vinculados ao NUPEMEC-JT. Eles 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” (BRASIL, 2016b).

Os CECJUSC-JT são coordenados por um juiz da ativa. Magistrados togados e servidores do quadro dos tribunais e inativos e podem atuar como conciliadores e mediadores, sendo que, nesse último caso, devem declarar, sob responsabilidade pessoal, que não militam como advogados na jurisdição dos órgãos judiciários abrangidos pelo CEJUSC-JT. A atuação como mediadores e conciliadores, no âmbito da Justiça do Trabalho, está limitada a servidores e magistrados pertencentes aos quadros da ativa ou da inativa do respectivo tribunal, havendo vedação expressa, conforme § 8º do art. 6º da norma em questão (BRASIL, 2016b), à atuação de pessoas que não se insiram nesse critério.

Os §§ 6º e 7º do art. 7º da Resolução 174/2016 (BRASIL, 2016b) limitam a atuação dos CEJUSC-JT às reclamações trabalhistas em curso, autorizando a mediação pré-processual apenas aos conflitos coletivos. Além disso, veda a criação de Câmaras de Mediação e Conciliação privadas, bem como a aplicação das normas atinentes à conciliação e mediação extrajudicial e pré-processual previstas no CPC (BRASIL, 2015a).



A Resolução 174/2016 do CSJT (BRASIL, 2016b) também se destaca por estabelecer o código de ética de conciliadores e mediadores judiciais, o qual, de acordo com o art. 1º, do Anexo II, tem como princípios: “decisão informada, competência, imparcialidade, independência e autonomia, respeito à ordem pública e às leis vigentes, empoderamento e validação (...)” (BRASIL, 2016b).

O espaço físico em que realizadas as sessões nos CEJUSC-J se diferencia de uma sala de audiências comum. É composto por mesas redondas, de no máximo seis por magistrado supervisor, com espaço entre elas que resguarde a privacidade das partes e dos advogados. Essas mesas de negociação são supervisionadas por um juiz e as conciliações e mediações somente terão validade após a homologação pelo magistrado. Há, assim, um efeito multiplicador da capacidade dos magistrados de solução das demandas, pois, ao mesmo tempo, um único juiz supervisiona a realização de seis sessões, o que resulta em importante medida para a celeridade da prestação jurisdicional e desafogamento do Poder Judiciário Trabalhista.

Cumpra ainda destacar que a Resolução 174/2016 do CSJT (BRASIL, 2016b) ressalta ser indispensável a presença do advogado do reclamante durante as sessões, o que confere maior segurança ao trabalhador quanto à observância de seus direitos e à adequação do diálogo com o seu empregador ou ex-empregador.

Diante do exposto, não há dúvida da relevância dos CEJUSC-JT como unidades jurisdicionais da Justiça do Trabalho especializadas na solução consensual de conflitos.

Roberta de Melo Carvalho destaca que

A atividade em CEJUSC-JT é diferenciada, uma vez que magistrados supervisores e servidores mediadores/conciliadores desempenham atividade integrativa e complementar. A figura do magistrado supervisor serve para garantir o mínimo existencial dentro da relação trabalhista que se apresenta não por meio de atividade punitiva ou de coersão, mas com o uso de técnicas de mediação e atividade pedagógica reflexiva para que as partes cheguem à composição ou escolham prosseguir com o processo. (CARVALHO, 2019).

Trata-se de um espaço para o diálogo e para a construção da solução do conflito, com todos os esforços direcionamentos para se viabilizar o acesso à uma justiça qualitativa e não apenas quantitativa. Nesse aspecto, ressaltam Eliázer Antônio Medeiros e Adriana Cavalcante de Souza Schio que

O escopo atual é de um acesso à justiça qualitativamente verificável. Não basta o ajuizamento da ação (e as taxas de congestionamento demonstram as dificuldades do Judiciário). Tampouco se encerra o acesso na entrega do texto da decisão judicial (e as dificuldades da execução comprovam isso).



O acesso hoje deve ser material, calcado na eficiência da Justiça, na validação do sentimento das partes na crença do justo, o que se mostra mais rápido e viável na conciliação, dados os altos índices de litigiosidade do Judiciário brasileiro. (...)” (MEDEIROS; SCHIO, 2019).

Os CEJUSC-JT ganham destaque dentro da estrutura da Justiça do Trabalho, por ampliarem o diálogo entre empregado e empregador na busca para a solução consensual de seus conflitos. Como se trata de um espaço próprio e específico para esse fim, com a atuação de magistrados e de servidores capacitados como conciliadores e mediadores, há a humanização da conciliação e, por consequência, uma melhoria natural das condições dos acordos. Além disso, a maior satisfação das partes envolvidas com o resultado obtido, diante da construção dialogada da avença, resulta num potencial aumento do grau de cumprimento do pactuado pelo devedor, ampliando a efetividade da prestação jurisdicional.

5. A conciliação e a mediação pré-processual nos CEJUSCS-JT

Até o início de 2020, a atuação dos CEJUSCS na Justiça do Trabalho limitava-se aos processos em curso. Diante do cenário extraordinário gerado pela pandemia do novo Coronavírus (COVID-19), o Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT editou a Recomendação CSJT.GVP n. 1, de 25 de março de 2020 (BRASIL, 2020b), recomendando 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. Dispõe o art. 2º, I e II, da referida norma que esses conflitos pré-processuais devem dizer “respeito a interesses do exercício de atividades laborativas e funcionamento das atividades empresariais no contexto da situação extraordinária da pandemia” (BRASIL, 2020b)

Em seguida, a Recomendação CSJT.GVP n. 2, de 25 de maio de 2020 (BRASIL, 2020c), prorrogou por tempo indeterminado a Recomendação CSJT.GVP n. 1/2020 (BRASIL, 2020b), o que pode ser considerado como um marco importante para a adoção da mediação e conciliação pré-processuais na Justiça do Trabalho.

Os problemas ocasionados pela pandemia do vírus COVID-19, como a necessidade de isolamento social, o recuo da economia, o fechamento de empresas, as demissões em massa, as novas regras editadas por meio de medidas provisórias para se evitar o desemprego e a necessidade de implementação de políticas de redução do nível de contágio dentro das



empresas, impulsionaram essa mudança de paradigma. Viabilizou-se, assim, a realização de diálogo pelo empregado e empregador, com o auxílio ou supervisão de um juiz, dentro dos CEJUSCS, mas sem a necessidade de prévio ajuizamento de uma reclamação trabalhista, evitando-se seus custos, procedimentos e morosidade inerentes ao trâmite processual.

Diante das recomendações do CSJT, alguns Tribunais do Trabalho publicaram normas regulamentando a mediação pré-processual, seu cadastramento e efeitos de eventual acordo celebrado entre as partes.

Quanto à forma de cadastro do pedido, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região – TRT6, pela Portaria TRT6-NUPEMEC n. 1/2020, em seu art. 2º, determina que

“Art. 2º O interessado no procedimento de mediação e conciliação pré-processual encaminhará sua solicitação ao Tribunal por intermédio dos canais de comunicação eletrônica, via sistema ou e-mail, devendo indicar como assunto da mensagem “AUDIÊNCIA VIRTUAL EM RECLAMAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL” (BRASIL, 2020d).

A norma citada dispõe que a demanda também pode ser apresentada diretamente no PJe de 1ª Instância, selecionando a classe “Reclamação Pré-Processual”, e que as audiências serão conduzidas pelo CEJUSC, não sendo devidas custas processuais.

Havendo acordo, a Portaria TRT6-NUPEMEC n. 1/2020 determina que “o procedimento será convertido em Homologação de Acordo Extrajudicial conforme previsto na TPU, com discriminação dos títulos objeto da transação e definição da natureza jurídica respectiva.” (BRASIL, 2020d).

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – TRT15, pela Portaria GP 20/2020 (BRASIL, 2020f), estabeleceu que a solicitação de mediação pré-processual para a solução de conflitos individuais poderá ser apresentada pelo empregador ou pelo(s) empregado(s), por intermédio de seu advogado, diretamente no PJE de 1ª instância, selecionando, no menu, a opção “Novo Processo”, a jurisdição e, em seguida, a classe judicial Reclamação Pré-Processual. Admite, ainda, em casos excepcionais, o *jus postulandi*, e ressalta que no § 10 do art. 4º que em “em nenhuma hipótese serão cobradas custas processuais”.

Quanto aos efeitos do acordo homologado em mediações de conflitos pré-processuais, o § 8º do art. 4º da Portaria GP 20/2020 do TRT15 (BRASIL, 2020f), define:

“Havendo acordo, este será analisado, podendo ser homologado pelo juiz coordenador do CEJUSC, com o que o procedimento será arquivado. Eventual descumprimento poderá ser objeto de ação autônoma, a ser distribuída no PJe.” (BRASIL, 2020f).



O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região – TRT10 regulamentou o tema por meio da Portaria PRE-SGJUD n. 16/2020 (BRASIL, 2020e). A norma exclui a possibilidade de utilização do procedimento de mediação de conflitos individuais nos casos de pedido que verse somente sobre as verbas decorrentes de rescisão contratual ocorrida durante a pandemia da COVID-19.

A portaria do TRT10 pontua que os pedidos de mediação podem ser formulados diretamente pelas partes interessadas, empregado ou empregador, ou por intermédio de seus advogados, na página do Tribunal na internet em “Serviços” e “Mediação e Acordo”, escolhendo a opção “Mediação Pré-Processual”. Também há a possibilidade de peticionar diretamente no Sistema PJe de 1º Grau, selecionando a classe “Reclamação Pré-Processual-RPP”.

Infrutífera a mediação, o procedimento será encerrado e arquivado, não produzindo nenhum efeito legal, além de não ensejar para qualquer das partes o pagamento de custas processuais. Todavia, caso a mediação possa evoluir para um acordo judicial, a Portaria PRE-SGJUD n. 16/2020 do TRT10 (BRASIL, 2020e) estabelece, em seu artigo 10, um procedimento híbrido, que prevê a sua transformação em ação trabalhista do rito ordinário ou sumaríssimo. Veja-se, a seguir, o teor da norma:

“Art. 10. No curso da audiência de mediação, caso o juiz entenda que o caso poderá evoluir para um acordo judicial, deverá informar as partes sobre tal possibilidade, esclarecendo-as, inclusive, sobre os efeitos legais da homologação de transação judicial e da coisa julgada, além de que a decisão terá forma de título executivo judicial, fazendo constar em ata a anuência das partes e a determinação de alteração da classe processual para “Ação Trabalhista Rito Ordinário – ATOrd” ou “Ação Trabalhista Rito Sumaríssimo – ATSum”, seguindo-se à homologação propriamente dita.

Parágrafo único. A alteração da classe processual deverá ocorrer antes da assinatura da ata pelo magistrado e da importação dos dados do Sistema AUD para o Sistema PJe, a fim de que o feito passe a seguir o fluxo normal de procedimento processual no PJe e sua movimentação seja contabilizada no Sistema e-Gestão.” (BRASIL, 2020e).

As disparidades das normas dos Tribunais Regionais do Trabalho que regulamentam, em seus âmbitos internos, a atuação dos CEJUSC’s, na solução pré-processual de conflitos individuais trabalhistas demonstram a necessidade de uma normatização pelo CSJT, a ser aplicada em todos os tribunais, especialmente em relação aos efeitos dos acordos celebrados nesses procedimentos. De todo modo, não há dúvidas de que se trata de importante medida de desjudicialização, ampliando as formas de diálogo social e os meios disponibilizados à



sociedade para a solução de conflitos, especialmente em razão da simplificação dos procedimentos, tornando a Justiça do Trabalho mais aberta e acessível ao jurisdicionado.

6. Conclusão

Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho – CEJUSC-JT alcançaram, sem dúvidas, papel de destaque dentro de uma política de administração de justiça consensual, respaldada pela Resolução 125/2010 do CNJ (BRASIL, 2010) e pela Resolução 174/2016 do CSJT (BRASIL, 2016b).

Tais normas possibilitaram a instituição de órgãos jurisdicionais dentro dos Tribunais Regionais do Trabalho, formados por magistrados e servidores, que, por meio da conciliação e da mediação, têm por objetivo a composição dialogada de conflitos. Além de terem ampliado as formas de acesso à justiça, os CEJUSC-JT indiscutivelmente propiciam ao jurisdicionado uma justiça mais acolhedora e próxima, o que, por consequência, resulta em acordos mais justos e efetivos.

Os magistrados e servidores que atuam nos CEJUSC-JT recebem formação como mediadores, sendo certo que as técnicas de mediação ensinam a humanização da conciliação, por colocarem as partes como atores principais na formação da composição de seu conflito. A estrutura dos CEJUSC-JT, constituída por até seis mesas de conciliação, proporciona um efeito multiplicador da sua atuação na solução dos conflitos, contribuindo para a redução do número de demandas em curso e da taxa de congestionamento da Justiça do Trabalho e, por consequência, para a celeridade da prestação jurisdicional.

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT editou, então, a Recomendação CSJT.GVP n. 1/2020 (BRASIL, 2020b), estabelecendo a adoção de diretrizes excepcionais para o emprego de instrumentos de mediação e conciliação de conflitos individuais e coletivos nas fases processual e pré-processual. Em seguida, a Recomendação CSJT.GVP n. 2/2020 (BRASIL, 2020c), prorrogou por tempo indeterminado a Recomendação CSJT.GVP n. 1/2020 (BRASIL, 2020b), o que pode ser considerado como um marco importante para a adoção da mediação e conciliação pré-processuais na Justiça do Trabalho.

Trata-se, assim, de importante caminho para uma política de administração de justiça consensual que, por meio da implementação de métodos adequados para a solução de



conflitos, amplia as formas de atuação do Poder Judiciário, aproximando-o da sociedade e conferindo-lhe maior credibilidade e legitimidade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Emenda n. 2, de 8 de março de 2016**. Brasília, DF, 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>. Acesso em: 28 dez. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Relatório Justiça em Números 2020**. Brasília, 2020. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros>. Acesso em: 28 dez. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Resolução n. 125, de 29 de novembro de 2010**. Brasília, DF, 2010. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/Resolucao_n_125-GP.pdf. Acesso em: 3 abr. 2021.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). **Recomendação CSJT.GVP n. 1, de 25 de março de 2020**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169693>. Acesso em: 3 abr. 2021.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). **Recomendação CSJT.GVP n. 2, de 25 de maio de 2020**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/172351>. Acesso em: 3 abr. 2021.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). **Resolução CSJT n. 174, de 30 de setembro de 2016**. Brasília, DF, 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95527>. Acesso em: 3 abr. 2021.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). **Resolução CSJT n. 252, de 22 de novembro de 2019**. Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/165536>. Acesso em: 3 abr. 2021.

BRASIL. Constituição (1824). **Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824**. Rio de Janeiro, RJ, 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 28 dez. 2020.

BRASIL. Constituição (1891). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891**. Rio de Janeiro, RJ, 1891. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 28 dez. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Brasília, DF, Congresso Nacional, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 dez. 2020.





BRASIL. **Decreto-Lei n. 1.608, de 18 de setembro de 1939.** Código de Processo Civil. Rio de Janeiro, RJ, 1939. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/De11608.htm. Acesso em: 3 abr. 2021.

BRASIL. **Decreto n. 19.841, de 22 de outubro de 1945.** Rio de Janeiro, RJ, 1945. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm. Acesso em: 28 dez. 2020.

BRASIL. **Lei 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Brasília, DF, Senado, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 3 abr. 2021.

BRASIL. **Lei 13.140, de 26 de junho de 2015.** Brasília, DF, Senado, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm. Acesso em: 28 dez. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura (MEC). **Portaria n. 1.351, de 14 de dezembro de 2018.** Brasília, DF, 2018. Disponível em: bmes.org.br/arquivos/legislacoes/PORTARIA%20n_1351.pdf. Acesso em: 28 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Portaria TRT6-NUPEMEC n. 1, de 17 de junho de 2020.** Recife, PE, 2020. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/normascons/>. Acesso em: 28 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Portaria PRE-SGJUD n. 16, de 2 de junho de 2020.** Brasília, DF, 2020. Disponível em: https://www.trt10.jus.br/normas/?pagina=atos_normativos/index.php&idTRT10M=60. Acesso em: 28 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Portaria GP n. 20, de 6 de abril 2020.** Campinas, SP, 2020. Disponível em: <https://trt15.jus.br/legislacao/normas-institucionais/portarias>. Acesso em: 28 dez. 2020.

CALMON FILHO, Petrônio. O conflito e os meios de sua solução. *In*: DIDIER Jr., Fredie; JORDÃO, Eduardo Ferreira (Coords.) **Teoria do processo: panorama doutrinário mundial.** Salvador: Jus Podivm, 2007.

CARVALHO, Roberta de Melo. CEJUSC/JT: Uma nova realidade, um novo caminho: análise dos avanços e perspectivas da política pública de conciliação em âmbito trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.** Brasília, DF, v. 23, n. 2, 2019.

CURI NETO, Bady Elias. **Aplicação e eficiência de métodos alternativos de solução de conflitos no âmbito da administração pública.** Dissertação (Mestrado) – Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/pdmd/issue/view/351>. Acesso em: 28 dez. 2020.

GOMES, Maria Tereza Uille Gomes; DODGE, Raquel Elias Ferreira. Sistema de Justiça Pacificador e os 15 anos do Conselho Nacional de Justiça: Passado, Presente e Inovações



Futuras do Judiciário. **Revista Eletrônica CNJ**. Brasília, v. 4, n. 1, jan/jul 2020. Disponível em: www.cnj.jus.br. Acesso em: 28 dez. 2020.

MEDEIROS, Eliázer Antônio; SCHIO, Adriana Cavalcante de Souza. CEJUSC: Tempo e espaço para dialogar e harmonizar os conflitos nas relações de trabalho nos 100 anos da OIT. **Revista dos Tribunais**. Revista de Direito do Trabalho. Ano 45, v. 208, dez. 2019.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. **Pressupostos Filosóficos e Político-Constitucionais do Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista**. Teoria e prática da razão dialógica e do pensamento complexo na organização do trabalho e na administração da justiça: democracia integral e ética de responsabilidade social. São Paulo: LTR, 2014.