COVID-19 E A CRISE DOS DIREITOS LABORAIS: A VALORIZAÇÃO DA CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO TRABALHISTA NO CONTEXTO DA PANDEMIA

COVID-19 AND THE CRISE OF LABOR RIGHTS: THE VALORIZATION OF LABOR CONCILIATION AND MEDIATION IN THE PANDEMIC CONTEXT

Vanessa Rocha Ferreira[1]
Beatriz Normando Falcão[2]

RESUMO: Texto que se propõe a discutir, baseado em uma análise teórico-normativa, a necessidade de valorização da conciliação e mediação trabalhista em tempos de Pandemia, com base nos fatores externos que modificaram o posicionamento dos agentes do Direito em relação aos métodos de resolução de conflitos. Para tanto, utilizou-se o método jurídico-dedutivo, baseado em pesquisa bibliográfica e exame da atuação dos Centros Judiciais de Soluções de Conflitos (CEJUSCs) durante a Pandemia. Inicialmente, faz-se uma exposição sobre a necessidade de proteger Direitos no contexto da Covid-19, em razão da ampla violação de garantias trabalhistas. Em seguida, analisa-se como a valorização da conciliação e mediação trabalhistas se estabeleceram como possíveis fatores atenuantes das problemáticas laborais na Pandemia. Posteriormente, discute-se os benefícios dos acordos realizados em CEJUSC's no âmbito pandêmico trabalhista. Ao final, destaca-se que, a valorização da conciliação e mediação trabalhistas, por meio da atuação do Judiciário, com o apoio da advocacia, é fundamental para amenizar as consequências laborais advindas da Pandemia da Covid-19.

***ABSTRACT**: Text that discusses, based on a theoretical-normative analysis, a need to value labor reconciliation and mediation in Pandemic times, based on external factors that changed the positioning of Law agents in relation to resolution methods conflict. For this, the legal-deductive method, based on bibliographic research and examination of the Judicial Conflict Resolution Centers (CEUSC'S) performance during the Pandemic, was used. Initially, an exposure is made about the need to protect Rights in the Covid-19 Pandemic context, because of breach of labor*

[1] Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca (Espanha). Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia (UNAMA/PA). Professora da Graduação e Mestrado do Curso de Direito do Centro Universitário do Pará (CESUPA). Coordenadora do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente do CESUPA, com registro no Diretório dos Grupos de Pesquisa do CNPq. Auditora do Tribunal de Contas do Estado do Pará (TCE/PA). Lattes: http://lattes.cnpq.br/8565252837284537. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5997-3198. Contato: vanessarochaf@gmail.com.

[2] Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Membro do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente (CNPq/Lattes). Membro do Grupo Avançado de Estudos e Pesquisa em Direito Coletivo do Trabalho (LADITS/PA). Diretora de Comunicação e Marketing da Liga Acadêmica de Direito do Trabalho e Seguridade Social (LADITS/PA). Estagiária no Escritório Fonseca Brasil Advogados (área: Trabalhista). Lattes: http://lattes.cnpq.br/3220313041285866. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0477-3321. Contato: bianormando1910@gmail.com.

guarantees. Then, it analyzes how the valorization of labor conciliation and mediation was established as possible mitigating factors for labor problems in Pandemic. Subsequently, the benefits of the agreements made at CEJUSC´s in the labor pandemic scope are discussed. In the end, it stands out that, the valorization of labor conciliation and mediation, through the Judiciary performance, with the support of the advocacy, it's fundamental to soften the labor consequences of the Covid-19 Pandemic.

PALAVRAS-CHAVES: Conciliação. Mediação. Pandemia da Covid-19. Crise dos direitos laborais.

***KEYWORDS**: Conciliation. Mediation. Covid-19 Pandemic. Crisis of labor rights.*

DATA DE RECEBIMENTO: 16/08/2021

DATA DE APROVAÇÃO: 23/11/2021

INTRODUÇÃO

No final do ano de 2019, a China enfrentava uma grave crise de saúde, ocasionada pelo surto de uma doença viral ainda desconhecida. Posteriormente, o mundo tomou conhecimento de que se tratava de um novo Coronavírus humano, o SARS-CoV-2, causador da doença Covid-19.

Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, em virtude da rápida disseminação do novo vírus. Em 11 de março de 2020, a OMS decretou tratar-se de uma Pandemia.

No Brasil, somente no dia 26 de fevereiro de 2020 foi detectado o primeiro caso da doença, o que agravou problemas sociais já existentes, aumentando a insegurança de todos os setores organizacionais do país.

Não é infundado afirmar que, como todas as demais áreas estruturais de quaisquer sociedades, o trabalho também foi diretamente afetado com a Covid-19. Na tentativa de tentar conter o surto, atividades presenciais e não essenciais foram paralisadas e diversos direitos individuais foram limitados, em decorrência da

decretação de estado de calamidade pública (Decreto Legislativo nº 6/2020), o que impactou diretamente no emprego e renda de diversas pessoas, ocasionando uma crise generalizada.

Em meio a esse cenário de crise, o cotidiano do brasileiro foi substituído pelo "novo normal" e com ele houve um aumento significativo nas problemáticas enfrentadas no âmbito trabalhista no país.

Desse modo, a presente pesquisa busca analisar a utilização da conciliação e da mediação como alternativas para tentar amenizar as problemáticas laborais decorrentes da Pandemia. Para tanto, busca-se demonstrar a necessidade de valorização dos Centros Judiciais de Soluções de Conflitos (CEJUSCs), no momento Pandêmico e Pós-pandêmico.

Metodologicamente, faz-se uma análise teórico normativa, por meio de pesquisa bibliográfica, doutrinária e documental. Espacialmente, a pesquisa está delimitada ao âmbito de atuação do CEJUSC do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8).

O texto está dividido em três itens centrais, somados a esta introdução e a conclusão. O primeiro item trata da necessidade de proteção dos direitos laborais na Pandemia; o segundo discute a valorização da conciliação e mediação trabalhista como meios de amenizar as problemáticas laborais; o terceiro e último item faz uma análise acerca dos impactos da atuação dos CEJUSC's no contexto laboral da Pandemia. Por fim, a conclusão apresenta as considerações finais desta pesquisa.

1 A NECESSIDADE DA PROTEÇÃO DE DIREITOS LABORAIS NA PANDEMIA DA COVID-19

Não é fato novo que a chegada da Covid-19 transformou as atividades cotidianas em todos os aspectos. Desse modo, as ações governamentais, tanto nacionais, quanto estaduais, implementaram o isolamento social, que foi associado a campanhas de "fique em casa, se possível". No entanto, questiona-se: o trabalhador brasileiro possui condições de ficar em casa em isolamento social?

Esse mesmo questionamento gerou uma vertente oposta às recomendações determinadas pela OMS e planos governamentais, que interpuseram os chamados *lockdowns*.

Ao passo em que o número de casos da doença subia e, consequentemente, colapsava os sistemas de saúde públicos e privados em diversos estados do país, a crise econômica também se agravava, levando com ela, um número maior ainda de desempregados.

Observa-se que, as problemáticas no âmbito laboral decorrentes da Pandemia se baseiam em dois fatores: o primeiro, ocasionado pela priorização da saúde em relação ao trabalho; e o segundo, baseado na crise econômica nacional que não deixou escolha, tanto aos grandes, quanto aos pequenos empregadores, a não ser a dispensa em massa de seus empregados e violações de direitos.

No que diz respeito à priorização do direito à saúde, as medidas estatais estabeleceram um regramento diferenciado o que agravou as desigualdades sociais e laborais. Recomendações de isolamento social, proibição de funcionamento temporário de empresas, indústrias, prestadoras de serviço, comércio, bares, restaurantes e muitos outros, contribuíram para o aumento significativo nos casos de violação de direitos trabalhistas no país.

Acerca das referidas medidas governamentais, cita-se como exemplo o Decreto nº 64.879 do Estado de São Paulo, de 20 de março de 2020, que foi um dos primeiros decretos estaduais implementados. Nele, o Governador de São Paulo, João Doria, estipulou o fechamento de estabelecimentos considerados não essenciais como a principal diretriz para evitar possíveis contaminações e/ou propagação em massa da doença. Nesse sentido, restringiu o atendimento presencial em estabelecimentos comerciais e prestadores de serviços, como casas noturnas; *shopping centers*; galerias e estabelecimentos congêneres; academias e centros de ginástica"; além do "consumo local em bares, restaurantes, padarias e supermercados[3].

[3] SÃO PAULO. Assembleia Legislativa. **Decreto nº 64.879, de 20 de março de 2020.** Reconhece o estado de calamidade pública, decorrente da pandemia do COVID-19, que atinge o Estado de São Paulo, e dá providências correlataslítica judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. São Paulo, p. 1-23. Disponível em: https://www.al.sp.gov.br/norma/193347. Acesso em: 25 jul. 2020.

Ademais determinou que os estabelecimentos considerados essenciais se resumiam àqueles que prestassem serviços referentes à saúde; alimentação; abastecimento; segurança e comunicação social.

É importante mencionar que o Decreto nº 64.879 foi reproduzido por diversos outros governadores que também determinaram o fechamento de estabelecimentos não essenciais em seus respectivos Estados, tais como Bahia, Sergipe, Minas Gerais e Rio Grande do Sul.

Em decorrência de tais medidas, muitas áreas, consideradas não essenciais, tiveram a sua atividade econômica suspensa, o que ocasionou o fechamento de muitos estabelecimentos, prejudicando diretamente os empregados com contrato de trabalho em curso. Portanto, nota-se que a crise pandêmica evidenciou a crise social e econômica existente no país, propiciando uma violação de direitos, tendo atingido a todos os trabalhadores de alguma forma, sejam eles urbanos ou rurais; autônomos ou vinculados por contratos de trabalho.

No que tange àqueles trabalhadores que possuíam vínculo empregatício firmado e estável, a realidade também não se mostrou diferente. Destaca-se que, muitos empregadores não tiveram como manter seus empreendimentos com a realidade do isolamento. Assim, diversas empresas e empregadores foram afetados pela crise. Logo, não há que se falar somente no prejuízo da classe empregada. Contudo, a necessidade de se manter durante todo o período em que os setores de prestação de serviços estariam prejudicados foi uma das causas responsáveis pelo claro aumento na violação de direitos trabalhistas na Pandemia

Conforme dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em parceria com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), o desemprego, entre os meses de fevereiro e abril de 2020, atingiu 12,8 milhões de brasileiros no período da pandemia[4].

Ademais, conforme dados divulgados pela PNAD Covid-19 – vertente da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios que estima dados em parceria com o

[4] SILVEIRA, Daniel. G1. Número de desempregados diante da pandemia tem alta de 26% em sete semanas, diz IBGE: ao todo, 12,4 milhões de brasileiros estavam desempregados na quarta semana de junho, 2,6 milhões a mais que o registrado na primeira semana de maio. 2020. Rio de Janeiro, 17 jul. 2020. *In:* **G1.** Economia. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/07/17/desemprego-diante-da-pandemia-volta-a-ter-alta-apos-leve-queda-aponta-ibge.ghtml. Acesso em: 22 jul. 2020.

Ministério da Saúde sobre os impactos do Coronavírus -, as Regiões mais afetadas pelo desemprego no mês de junho, em comparação com a primeira semana de maio de 2020, foram o Sudeste (31%) e o Nordeste (29%), em seguida o Centro-Oeste, (25%), o Sul (17%) e, por fim, o Norte (14%)[5].

Nesse contexto, dispensas em massa, reduções salariais, mudança de funções e, até mesmo, o não pagamento de benefícios e adicionais se fizeram presente e quase que de forma generalizada.

Tais questões se tornaram mais evidentes em razão das Medidas Provisórias (MP) nº 927/2020 e 936/2020.

A MP nº 927/2020 foi a primeira significativa mudança nas tutelas trabalhistas em decorrência da Pandemia, pois estipulou certas diretrizes, tais como a possibilidade de mudança do regime de trabalho presencial para o regime em teletrabalho, com base no interesse da classe empregadora e a antecipação de férias, tanto individuais, quanto coletivas. No entanto, apesar de implementada com o intuito de amenizar as consequências trabalhistas no país, a MP gerou efeito contrário ao possibilitar a suspensão do contrato de trabalho por prazo não superior a quatro meses, por meio de acordo individual, sem nem citar a participação do Sindicato nesses casos.

Tal determinação sofreu críticas de todos os agentes atuantes na esfera trabalhista, inclusive da classe advocatícia e acabou por ser revogado pela MP nº 928/2020.

Já tratando da MP nº 936/2020, esta determinou, como ponto central, a possibilidade de redução salarial proporcional e de jornada, tanto por meio de negociação coletiva, quanto por acordos individuais. Semelhante à MP nº 927/2020, essa também gerou diversas críticas pelos defensores dos direitos dos trabalhadores, em razão de infringir o direito à irredutibilidade salarial, previsto no art. 7º, VI da Constituição da República.

[5] SILVEIRA, Daniel. G1. Desemprego diante da pandemia tem alta pela 4ª semana seguida, aponta IBGE: Entre a primeira semana de maio e a segunda semana de junho, aumentou em cerca de 2 milhões o número de desempregados no país. Informalidade, que segura a ocupação, volta a ter queda após duas altas consecutivas. Rio de Janeiro, 03 jul.2020. *In:* **G1.** Economia. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/07/03/cerca-de-11-milhao-de-pessoas-voltaram-ao-trabalho-no-pais-na-segunda-semana-de-junho-diz-ibge.ghtml**.** Acesso em: 22 jul. 2021.

Sobre o tema, Vanessa Rocha Ferreira e Versalhes Eno Nunes Ferreira destacam que:

> [...] ao prever, em seu artigo 7º, incisos VI e XIII, a impossibilidade de redução salarial e da jornada de trabalho, a Constituição já estabeleceu a maneira ordinária de tratar sobre essas questões. Mais adiante, na parte final desses mesmos dispositivos, a Carta Magna passou, justamente, a regulamentar o ajuste desses temas para hipóteses excepcionais (ou de crise), possibilitando-as sob a condição expressa de intermediação do sindicato da categoria, seja por acordo ou convenção coletiva[6].

Assim sendo, com a crise no sistema de trabalho no Brasil, determinadas demandas laborais foram tomando espaço. Dispensas em massa que culminaram em ações coletivas se tornaram cada vez mais presentes; a busca pelo judiciário por demandas coletivas em razão de problemáticas com Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), em razão do colapso do sistema de saúde e alto risco de contaminação em diversos setores de prestação de serviços, e as negociações referentes à implementação do *home office,* também foram fatores responsáveis pelo inchaço cada vez maior dos Órgãos da Justiça do Trabalho.

Uma vez que o foco das maiores negociações coletivas foi a manutenção dos serviços essenciais durante o contexto da Covid-19, o plano administrativo se deteve à continuidade de vínculos empregatícios, mesmo que para isso determinados direitos tivessem que ser relativizados. As diversas Medidas Provisórias editadas, com vieses notoriamente inconstitucionais, proporcionaram mais instabilidade no sistema laboral brasileiro.

Em razão da vigência das medidas violadoras de direitos trabalhistas, os prejuízos ao trabalhador se tornam mais evidentes. Como resultado, o número de demissões em massa e firmamentos de acordos individuais de trabalho sem a participação do sindicato aumentam consideravelmente e, com elas, a proteção do empregado fica cada vez mais vulnerável.

No intuito de amenizar tais conflitos é que o vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Min. Vieira de Mello Filho, implementou o uso da mediação e conciliação de conflitos individuais e coletivos em fase processual e pré-

[6] FERREIRA, Vanessa Rocha. FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. *A redução da jornada de trabalho e do salário por acordo individual: a jurisprudência de crise e a impossibilidade de afronta a preceito constitucional. In:* NEMER NETO, Alberto. ROCHA, Cláudio Jannotti da; RIZK FILHO, José Carlos. **O Direito do Trabalho e o Coronavírus.** Porto Alegre: OAB Nacional Editora e LEX Magister, 2020, p. 28.

processual, por meios eletrônicos e videoconferência no contexto da vigência da Pandemia, com base na Recomendação CSJT.GVP n° 01, de 25 de março de 2020.

Tal resolução possui papel fundamental, não só no contexto pandêmico, como no pós-Pandemia, uma vez que gera um precedente que incentiva a realização de mediações e conciliações em momento prévio ao ajuizamento de reclamatórias trabalhistas, corroborando com o determinado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho no art. 7, §7º, da Resolução nº 174/2016.[7]

Assim, nota-se que o contexto pandêmico motivou as lideranças de Órgãos Trabalhistas – TST e Conselho Superior da Justiça do Trabalho -, juntamente com os Sindicatos e o Ministério Público do Trabalho (MPT), a se utilizarem de forma mais abrangente dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMEC's) e Centros Judiciais de Solução de Conflitos (CEJUSC's) na resolução das problemáticas laborais, não só coletivas, como também individuais, durante a Pandemia no intuito de proteger os direitos laborais.

2 A VALORIZAÇÃO DA CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO EM MEIO À CRISE DE DIREITOS TRABALHISTAS DECORRENTES DO CORONAVÍRUS

O vice-presidente do TST, Min. Vieira de Mello Filho, determinou, por meio da Recomendação CSJT.GVP n° 01, de 25 de março de 2020, que as conciliações e mediações trabalhistas devem ser realizadas por meios eletrônicos e videoconferências no contexto da vigência da Pandemia. A Resolução não só traz uma nova proposta esperançosa para as problemáticas trabalhistas, como também demonstra um novo viés para o enraizado método de solução de conflitos no judiciário trabalhista.

Inicialmente, a Justiça do Trabalho, de forma geral, possuía um "*modus operandi"* que se baseava na existência de um conflito prévio entre empregador e

[7] CSJT – CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução nº 174, de 30 de setembro de 2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Brasília, p. 1-23. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em: 25 jul. 2020.

empregado que deveria ser solucionado pelo judiciário[8], por meio da atuação de seus juízes e, posteriormente, caso necessário, desembargadores. Ocorre que, nessas hipóteses, a Justiça atuava no sentido de que as partes não seriam capazes de realizar uma autocomposição e que, somente o magistrado, teria competência suficiente para aplicar a lei conforme entendesse mais justo.

Acerca da autocomposição, Humberto Theodoro Júnior[9] determina:

> A importância da audiência de conciliação ou mediação não se limita à possibilidade de autocomposição, mas também se explica pela facilitação do contato direto do juiz com as partes, permitindo, no início do processo, o diálogo, a respeito do litígio e das provas que serão necessárias para a demonstração dos fatos (...). Com isso, evitar-se-á dilação probatória desnecessária e, por conseguinte, estimulará a celeridade da prestação jurisdicional.

Com base nessa definição, observa-se que a heterocomposição por jurisdição, na qual o terceiro indicado a solucionar o conflito, fixada na figura do magistrado, trata de método nem sempre necessário. Em outras palavras, a heterocomposição pode assumir papel secundário, em casos onde a autocomposição não foi capaz de solucionar o conflito.

A autocomposição possui três componentes que devem ser averiguados: a negociação; a mediação e a conciliação.

Entende-se que a negociação é fator fundamental na resolução de conflitos e possui papel fundamental na formação da autocomposição.

Acerca do assunto, José Claudio Monteiro de Brito Filho[10] afirma:

> [...] a negociação é o meio de solução dos conflitos coletivos de trabalho por excelência, devendo ser o ponto de partida de toda tentativa de pôr um fim a um conflito coletivo de trabalho, quer seja ele de natureza econômica, quer seja de natureza jurídica.

Apesar de mais utilizada no âmbito coletivo, não há que se falar unicamente na negociação como ponto de partida somente em conflitos coletivos de trabalho.

---

[8] ANDRADE, Nanci; VILAÇA, Rodrigo. Uma maneira positiva de tratar o conflito. **In Foco Revista Eletrônica do Tribunal de Justiça de Minas Gerais.** Disponível em: http://ftp.tjmg.gov.br/revista/numero_04/materias/materia18.html. Acesso em: 12 jul. 2020.

[9] THEODORO JÚNIOR, Humberto. Audiência de Conciliação ou de Mediação: audiência preliminar de conciliação ou mediação. *In*: THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**, volume i. 56. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. Cap. 23, p. 781.

[10] BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da oit - proposta de inserção da comissão de empresa. 7. ed. São Paulo/sp: Ltr, 2018. 254 p.

Nota-se que, os conflitos individuais também devem se utilizar da negociação como ponto de partida.

No que se refere à mediação à conciliação, esta é conceituada por Elpídio Donizette[11] como um dos "meios alternativos de pacificação social":

> A mediação é técnica de estímulo à autocomposição. Um terceiro (mediador), munido de técnicas adequadas, ouvirá as partes e oferecerá diferentes abordagens e enfoques para o problema, aproximando os litigantes e facilitando a composição do litígio. A decisão caberá às partes, jamais ao mediador. A mediação assemelha-se à conciliação, uma vez que ambas visam à autocomposição. Dela se distingue somente porque a conciliação busca sobretudo o acordo entre as partes, enquanto a mediação objetiva debater o conflito, surgindo o acordo como mera consequência. Trata-se mais de uma diferença de método, mas o resultado acaba sendo o mesmo.

Portanto, apesar de semelhantes, a conciliação difere-se da mediação no que tange ao terceiro indivíduo do conflito. O art. 165, do Código de Processo Civil, determina que o conciliador deve ser pessoa neutra no conflito e possui o direito de estipular soluções juntamente com as partes. Já o mediador, possui afinidade (proximidade) com as partes e por esse motivo, não pode sugerir soluções práticas, somente auxiliar as próprias partes a entrar em um consenso.

Assim sendo, os processos judiciais, sejam no âmbito da Justiça Comum, sejam na Justiça do Trabalho, já começaram a partir do pressuposto que as próprias partes podem solucionar seus conflitos, sem uma necessidade da participação do magistrado. Essa lógica é amplamente benéfica, uma vez que desafoga o judiciário e traz uma celeridade processual muito maior, o que é ainda mais positivo.

Desse modo, visando uma maior garantia de direitos em menos tempo, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho cria a Resolução n.º 174, de 30 de setembro de 2016, que dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses. A Resolução é responsável pela implementação oficial das audiências de mediação e conciliação trabalhistas por meio dos CEJUSC's e NUPEMEC's específicos da esfera trabalhista.

Considerando a resolução, os Tribunais Regionais do Trabalho de todas as regiões do Brasil passaram a adotar os Centros de Conciliação e implementá-los

[11] DONIZETTI, Elpídio. Meios Alternativos de Pacificação Social: mediação e conciliação. *In:* DONIZETTI, Elpídio. **Curso Didático de Direito Processual Civil**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Cap. 4, p. 113.

como fase processual inicial após o recebimento da reclamação trabalhista de forma geral. Portanto, a conciliação e a mediação trabalhista se estabeleceram como porta de entrada no judiciário, firmando assim, como consequência, uma tentativa obrigatória de resolução de conflitos por meio da autocomposição.

Apesar de não visar a quantidade de acordos, mas sim a qualidade destes, o CEJUSC do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8), realizou cerca de 486 acordos na XIV Semana Nacional de Conciliação Trabalhista, realizada na primeira semana de novembro de 2019, totalizando um valor de R$ 6.660.471,11 arrecadados, conforme dados divulgados pelo próprio TRT-8[12].

A partir desse contexto, as conciliações ganharam espaço na seara trabalhista e, apesar de ser abarcada por diversas consequências positivas, os chamados "Quintais da Conciliação" não ganharam popularidade inicial por grande parte do público, principalmente no que tange à advocacia.

Ocorre que, tal grupo em sua maioria, não acreditava nas vantagens do fechamento de acordos no referido setor e pedia seguimento da ação na Vara do Trabalho, onde, se fazia acordo, na presença do juiz, que já poderia ter sido realizado anteriormente pelo conciliador. Este posicionamento está diretamente ligado ao antigo *modus operandi* da Justiça, estabelecido na heterocomposição. Portanto, nota-se certa relutância por parte dos patronos em se utilizar da conciliação e mediação, estando estes se posicionando, majoritariamente, em favor da sentença tradicional.

Desse modo, faz-se aqui uma breve crítica à classe advocatícia.

A problemática da não valorização das conciliações trabalhistas em contextos "normais", quando a Pandemia ainda não se tratava de uma realidade, se dá, inclusive, pelo pagamento de onerosos honorários advocatícios. Influenciados pelos honorários sucumbenciais, introduzidos pelo art. 791-A, da CLT, com o advento da Lei nº 13.467/17, alguns patronos, tanto da parte reclamante, quanto da parte reclamada, acabam por focar no ganho financeiro e não naquilo que realmente faria melhor para seus respectivos clientes. Inclusive, pode-se dizer que, grande

[12] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 8ª). CEJUSC. **XIV SEMANA NACIONAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA.** 2019. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/cejusc. Acesso em: 01 ago. 2021.

parte de condenações trabalhistas e improcedência de pedidos, foram corroboradas pela insistência de parte dos advogados em não conciliar.

No entanto, a Covid-19 chega como fator modificador para a rejeição de grandes empresas e escritórios de advocacia no que tange ao fechamento de acordos e negociações coletivas em CEJUSC's.

Como diversas vezes já visto, situações problemáticas sem precedentes, colocam em discussão a necessidade de uma solução de conflitos mais célere e eficaz e é, exatamente, nesse cenário Pandêmico, que a valorização das conciliações e mediação vem se estabelecendo.

Como dito anteriormente, os direitos trabalhistas acabam por ser violados em gigantescas proporções. Enquanto os empregadores encontram-se à beira da falência e negócios são fechados, seus empregadores se mantêm a duras penas como podem para não perder o vínculo de emprego.

Obviamente, o cenário não é positivo para nenhuma das partes. Desse modo, considerando o estado catastrófico das relações de trabalho, a mentalidade das partes muda. O que antes era marcado por um interesse no judiciário voltado para a figura do Juiz como o protetor de direitos, agora é voltado para o fechamento de acordos e proposta de negociações que visem a manutenção dos empregos e garantidas laborais, de forma mais rápida e simples possível.

Não somente à necessidade iminente de resguardo de direito e manutenção de vínculos, como também à influência da Resolução n.º 174, de 30 de setembro de 2016 e, em destaque, a Recomendação CSJT.GVP n° 01, de 25 de março de 2020, que a valorização dos centros de conciliação e resolução de conflitos de estabeleceu.

É necessário enfatizar que o uso das tecnologias atravessou a realidade laboral e, portanto, também se fizeram necessárias para que o novo processo de resolução de conflitos se efetivasse.

O isolamento social impossibilitou diretamente a realização de audiências, sejam elas de conciliação ou instrução probatória. Nesse cenário, um conceito importante se apresenta, para muitos, até como algo inovador: o *Online Dispute Resolution*.

Conceituado em português, o termo define-se como “Métodos de Solução de Conflitos em Rede”. Sobre o tema, Gabriela Lima e Gustavo Feitosa[13] entendem:

> Para a própria estrutura do Poder Judiciário, estas soluções mostram vantagens adicionais na medida em que poderiam eliminar um número elevado de potenciais processos, antes mesmo do seu nascimento, ou logo no início do conflito, economizando o valor movimentado pela máquina estatal para prover uma resposta às partes. Some-se a isso, o fato das soluções em ODR poderem eliminar as audiências de conciliação, por exemplo, o que asseguraria um aproveitamento mais eficiente do trabalho dos servidores, com a eliminação de uma lista de expedientes e pequenos atos de movimentação processual.

Inclusive, tais questões também são abordadas ao tratar da Moderna Teoria do Conflito, que se baseia no entendimento de que os conflitos, na verdade, é algo positivo que gera uma oportunidade de resolução com uma nova metodologia baseada na negociação.

Acrescenta Humberto Theodoro Júnior[14] sobre o processo moderno:

> Esse intenso processo reformador não é fenômeno isolado do processo brasileiro. Todo ordenamento positivo processual seguindo orientação mais ou menos similar, cuja preocupação dominante é a de superar a visão liberal herdada do século XIX, excessivamente individualista e pouco atenta ao resultado prático da resposta jurisdicional. A nova orientação, dominada pelos ares do Estado Social de Direito, assume compromisso, a um só tempo, com a celeridade processual e com uma justiça mais humana a ser proporcionada àqueles que clamam pela tutela jurídica.

Esse modo de operar se liga diretamente com os preceitos básicos da Moderna Teoria do Conflito. Uma vez que, a modernidade traz a nova interpretação de resolução com o uso da autocomposição e o contexto da Pandemia exige o uso da comunicação a distância, as audiências trabalhistas por plataformas online ou de videoconferências foram fundamentais.

A Justiça do Trabalho, considerada um dos órgãos do Judiciário mais organizados do Brasil, já apresentava avanços tecnológicos nessa área antes mesmo da Pandemia ser declarada, em março de 2020. Inclusive, o uso de videoconferências já havia sido implementado em certos setores dos Tribunais.

---

[13] LIMA, Gabriela Vasconcelos; FEITOSA, Gustavo Raposo Pereira. *Online dispute resolution* (ODR): a solução de conflitos e as novas tecnologias. *In:* **Revista do Direito,** Santa Cruz do Sul, v. 3, n. 50, p. 53-70, jan. 2016. Disponível em: https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/8360. Acesso em: 17 jul. 2021

[14] THEODORO JÚNIOR, Humberto. Audiência de Conciliação ou de Mediação: audiência preliminar de conciliação ou mediação. *In:* THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**: volume i. 56. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 10.

Logo, a utilização das tecnologias como forma de auxílio na demanda de processos judiciais, influenciados pela Pandemia do Coronavírus, permitiu que as partes estivessem mais dispostas a conciliar.

Assim, considerando todo o contexto pandêmico vivenciado, que, embora demostre sutis melhoras, ainda não apresenta uma volta do "novo normal" de imediato, a justiça trabalhista se mantém de forma virtual, e as conciliações e mediações também.

Atualmente, realizadas por meio virtual e com auxílio de ferramentas e aplicativos como o G*oogle Meet,* tanto para fases pré-processuais, quanto após o ajuizamento das reclamações e, até mesmo, após sentenças de 1º grau, as audiências de conciliação continuam a subir com o índice de acordos.

A nova realidade, inclusive, mudou a mentalidade acerca dos "Quintais da Conciliação" por parte considerável da categoria de advogados e, até mesmo, de empresas em recuperação judicial enfrentando demandas coletivas na justiça do trabalho.

Assim, percebe-se que as medidas implementadas durante a Pandemia buscam a continuidade da prestação de serviços e atividades. Em vista disso, a valorização da conciliação pelas partes e seus patronos veio como um positivo desdobramento.

3 OS IMPACTOS DOS ACORDOS REALIZADOS EM CEJUSC'S NO CONTEXTO LABORAL DA PANDEMIA

Atualmente, talvez mais do que nunca, direitos trabalhistas em todo o país estão sendo limitados e violados e, apesar de todas as medidas tomadas em busca de uma amenização, as consequências de tais ações podem ser irreversíveis às classes trabalhadora e empregatícia.

Por tais motivos, entidades governamentais, juntamente com os Órgãos do Judiciário, trabalham no intuito de amenizar tais danos.

A mediação e a conciliação trabalhistas realizadas pelos NUPEMEC's e CEJUSC's compõem uma dessas medidas e são amplamente benéficas.

A atuação anterior ao contexto da Pandemia por esses dois setores já demonstrava vantagens nos processos trabalhistas, e o cenário causado pelo Coronavírus deixou isso mais evidente para aqueles que se posicionavam a favor da heterocomposição de forma ferrenha.

Válido lembrar que, desde 2015, Tribunais Regionais do Trabalho, em parceria com a Comissão Nacional de Promoção da Conciliação (CONAPROC), realizam campanhas em prol da realização de acordos, sejam eles na fase inicial do processo, como também em fase de execução.[15] Ademais, as campanhas valorizadoras do trabalho realizado em CEJUSC's não se limitam a capitais onde os TRT's se localizam, sendo levadas também às varas do interior, por meio dos chamados "CEJUSC's Intinerantes".

A exemplo, conforme dados divulgados pela própria Justiça do Trabalho, cita-se o Tribunal Regional da 4ª Região, que em abril de 2018, no Foro Trabalhista de Gravataí (RS), realizou cerca de 128 audiências de conciliação, das quais 66 resultaram em acordo, gerando R$546.000,00 em valores homologados com a atuação do CEJUSC Itinerante[16].

Nota-se que, com o atual contexto, muitas empresas com processos já em fase de execução, requereram na justiça o pedido de encaminhamento processual a CEJUSC's de 2º grau, no intuito de firmar acordo que beneficie ambas as partes, considerando os prejuízos envolvidos pela crise econômica atual.

A exemplo, cita-se o CEJUSC 2º grau do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que em abril de 2020, passou a realizar as audiências de conciliação por meio de videoconferência pela plataforma virtual *Zoom*. Coordenadas pelo Desembargador César Marques Carvalho, as audiências foram motivadas a pedido de empresas e revelaram, de forma prática, o quanto a Resolução nº 1/20 vem sendo fundamental na valorização da conciliação e da mediação[17].

---

[15] CSJT. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Comitê Nacional de Promoção à Conciliação:** Apresentação. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/web/csjt/apresentacao1

[16] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4ª).Secom/TRT-RS. **Projeto "Cejusc Itinerante" homologa R$ 546 mil em acordos no Foro Trabalhista de Gravataí**. 2018. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/171865. Acesso em: 04 jul. 2021.

[17] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 20ª). **Cejusc do 2º grau do TRT da 20ª Região (SE) encerra janeiro com índice positivo de conciliação**. 2020. Disponível em: https://www.trt20.jus.br/22-destaque-internet/destaques/11697-cejusc-do-2-grau-janeiro-encerra-com-indice-positivo-de-conciliacao. Acesso em: 05 ago. 2021.

Em outras palavras, pode-se dizer que a Covid-19 serviu como alavanca para a mudança de mentalidade acerca do ato de negociar como meio para o alcance de seus interesses. Mediar e conciliar são medidas básicas que, mais uma vez, devem ser postas como a porta de entrada para o judiciário.

Acerca do assunto, afirma a Desembargadora Sueli Gil El Rafihi[18], Presidente da Comissão de Conciliação do TRT da 9ª Região:

> O fato de agendar uma audiência no Tribunal Regional para tentar acordo, inclusive em processos que já foram para Brasília, não atrasa o andamento processual, caso esse acordo não venha a ser firmado. Por isso é preciso tentar estar aberto para uma conversa. É por meio do diálogo que podemos resolver um conflito, sem a necessidade de estender por tanto tempo a via judicial.

Tais dados apontam para o eficaz andamento processual. A questão do diálogo como fator determinante na forma de resolução de conflitos influencia diretamente no contexto atual.

Ambas as partes em conflito, empregador e empregado, que adentram na Justiça do Trabalho, estão com dificuldades financeiras de se manter e estabelecer. A realidade deixada pelo Coronavírus trouxe uma situação excepcional de estado de calamidade pública que não possui uma previsão para uma efetiva volta do "novo normal". Desse modo, as necessidades, tanto de empregados, quanto de empregadores, mudaram por completo.

Observa-se que, com dispensas em massa; autônomos sem trabalhar por estarem em isolamento; redução de salários e trabalhadores considerados do grupo de risco da doença impossibilitados de trabalhar, o Governo Federal, no intuito de amenizar a situação financeira de sustento dos mais vulneráveis, implementa o pagamento do Benefício Emergencial Nacional, por meio do Decreto nº 10.316, de 7 de abril de 2020.

Apesar de aliviar a situação de miserabilidade da maioria dos trabalhadores, este não foi suficiente para garantir suas estabilidades durante todo o período da pandemia.

Portanto, a busca principal daquele obreiro, que teve seus direitos limitados e infringidos, perpassa por uma imediata necessidade de retorno financeiro. No

[18] MOREIRA NETO, Almir; CAZETTA, Lucca. **A IMPORTÂNCIA DA CONCILIAÇÃO NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS.** Disponível em: http://marceloguimaraes.adv.br/a-importancia-da-conciliacao-na-resolucao-de-conflitos-trabalhistas/. Acesso em: 13 jul. 2020.

entanto, tal fato não condiz com o andamento lento que envolve todo o caminhar processual tradicional.

Apesar de razoavelmente célere, uma reclamação trabalhista deve durar, no mínimo, meses e o trabalhador brasileiro não dispõe mais desse tempo. Observa-se que, além de ter a necessidade de receber um valor, seja indenizatório ou compensatório, os reclamantes ainda podem sofrer com sentenças indeferindo seus pedidos.

Não somente o trabalhador assume um risco ao adentrar com uma reclamação trabalhista. Seus empregadores, ou ex-empregadores, ao escolherem seguir com a ação sem firmar acordo, assumem também um risco de determinada condenação que, considerando a crise econômica atual, podem não ter condições de arcar com o pagamento. Soma-se a isso, a dificuldade de enfrentamento de uma execução, estando as empresas sem o ganho de lucro estimado anteriormente em tempos de pré-Pandemia.

Nota-se, então, que a heterocomposição apresenta riscos que, atualmente, ambas as partes devem evitar se submeter. O empregado precisa receber o mais rápido possível, por uma questão de seu próprio sustento e de sua família, enquanto que o empregador, precisa ter uma certeza sobre sua possibilidade de arcar com os pagamentos devidos, considerando a crise econômica, ou seja, ambos podem acabar sendo prejudicados.

Conseguir se manter financeiramente durando o contexto pandêmico é o objetivo de todos. Logo, a utilização da conciliação, mediação e negociação é um forte incentivador no alcance desse objetivo.

As audiências de mediação e conciliação, realizadas por CEJUSC's, estão ocorrendo de forma eficaz por meios eletrônicos. A possibilidade da realização dessas audiências, mesmo em fase pré-processual com a Resolução nº 1/20, também foi um passo que motivou muitas categorias na adoção desse meio.

Nesse sentido, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, divulgou dados em abril, afirmando que a procura pelos Quintais da Conciliação teria aumentado em todas regiões, em especial no Estado de Teresina (PI), onde cerca de cinco acordos em processos individuais foram celebrados, gerando o valor de R$350.000,00. Além disso, dados afirmaram que, em março, a Vara do Trabalho de São Raimundo

Nonato (PI) realizou 309 audiências por videoconferência com um índice de 100% de conciliação, gerando como resultado valor superior a R$ 800.000,00[19].

Celeridade processual; satisfação de ambas as partes; a economia financeira do não deslocamento à audiência e, acima de tudo, a maior facilidade que esse meio proporciona para uma efetiva garantia de direitos, são algumas das vantagens que acabaram por sobressair na pandemia, mas que podem ser perpetuadas no pós-Pandemia.

Com a chegada, ainda um pouco distante, do "novo normal", a possibilidade de manutenção dessas medidas no judiciário não é de todo infundada.

Audiências *online* e fechamento de acordos em fase pré-processual podem vir a se tornar procedimentos institucionalizados e normalizados, mesmo após a volta presencial total dos judiciários.

Juntamente com eles, a valorização perpetuada da mediação e conciliação, pré ou pós reclamação trabalhista, pode desafogar em níveis consideráveis a problemática do inchaço na Justiça do Trabalho. Com base nesse entendimento, críticas como a demora no atendimento; magistrados sem o conhecimento prévio da lide, em razão da falta de tempo, e pautas apertadíssimas com tempos ilusórios para realização de audiências de instrução, podem ser minimizadas.

Assim sendo, a atuação dos CEJUSC's no contexto da pandemia foi um divisor de águas no processo judicial trabalhista, podendo também, caso perpetuado, ser um eficaz impacto transformador na mentalidade da resolução de conflitos no cenário pós-pandemia.

CONCLUSÃO

Ante tudo o que foi mencionado, é possível perceber que a pergunta inicial acerca da possibilidade do trabalhador brasileiro se manter em razão do cenário da Pandemia já pode ser respondida. Obviamente, os atos governamentais e Medidas

[19] CSJT – CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Secretaria de Comunicação Social. **Conciliações na Justiça do Trabalho durante pandemia garantem soluções equilibradas e segurança jurídica.** 2020. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/id/7718932. Acesso em: 05 ago. 2020.

Provisórias não foram capazes de amenizar em grande escala as mazelas trazidas pela Covid-19 no âmbito trabalhista brasileiro.

Nesse cenário, não somente às despedidas em massa, como também ao risco do não pagamento de salários, se deu a busca coletiva na resolução dos conflitos trabalhistas de forma emergencial. Como desdobramento, trabalhadores adentraram na Justiça em busca da proteção e resguardo de seus respectivos Direitos de forma mais rápida e célere.

Desse modo, em razão das problemáticas in voga, um agente se mostrou fundamental na resolução dos conflitos em questão: a conciliação e mediação trabalhistas.

Consequentemente, tais respectivos setores, que antes encontravam-se banalizados e pouco incentivados, acabaram por ganhar destaque positivo. A valorização da implementação de tais métodos de resolução de conflitos, inclusive incentivados pela Resolução nº 120/20, se fez presente e acabou por modificar o antigo posicionamento de muitos, que não classificavam a conciliação e mediação como métodos eficazes para a resolução de conflitos, no que tange o andamento processual na Justiça do Trabalho.

No entanto, mesmo antes do início da Pandemia, os benefícios advindos da implementação de CEJUSC's e NUPEMEC's em Tribunais Regionais do Trabalho, já vinham ganhando apoiadores e destaque. Celeridade Processual, desafogamento do Judiciário, menor onerosidade são apenas alguns pontos observados por muitos juristas no país.

Ocorre que, mediante o cenário pandêmico, tais vantagens tornaram-se cada vez mais evidentes, e com elas, a valorização de tais setores de consolidou. A partir dessa efetivação, magistrados, patronos, reclamantes e reclamadas, se viram envolvidos no meio da conciliação e passaram a apreciar seus benefícios.

Por meio desses métodos e, em razão, da proatividade de seus servidores (conciliadores e mediadores), as resoluções de conflitos puderam ser amenizadas na Pandemia. As audiências em CEJUSC's serviram como meios garantidores de diversos direitos laborais infringidos ou em eminência de violação.

A atuação Jurisdicional, por meio do CEJUSC e NUPEMEC, em colaboração com a participação das partes e seus respectivos patronos, se mostrou meio mais

do eficiente e eficaz no que tange à amenização de dificuldades envolvendo relações trabalhistas e, principalmente, a manutenção de vínculos empregatícios por todo o país.

Uma vez que o objetivo prioritário no cenário laboral no Brasil é a manutenção de Direitos, empregos e boas condições de trabalho, a conciliação e mediação trabalhistas se estabelecem como os meios pelos quais ais objetivos podem ser alcançados de forma simples.

Portanto, conclui-se que, com a colaboração de todos, juntamente com a utilização valorizada da conciliação e mediação trabalhistas, como métodos eficazes de solução de conflitos, realizadas pelos Centros de Conciliação, é possível uma amenização, não abstrata, mas concreta das diversas problemáticas trabalhistas inflamadas pela Pandemia do Coronavírus.

Por fim, ainda se observa que, a conciliação e mediação trabalhistas podem e devem continuar a atuar em prol de uma resolução de conflitos mais célere no contexto atual e pós-pandêmico, garantindo Direitos que, em razão de determinado contexto, podem encontrar-se violados.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Nanci; VILAÇA, Rodrigo. Uma maneira positiva de tratar o conflito. *In***: Revista In Foco -** Revista Eletrônica do Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Vol. 04. Disponível em: http://ftp.tjmg.gov.br/revista/numero_04/materias/materia18.html. Acesso em: 12 jul. 2021.

BELMONTE, Alexandre Agra (org.). **Direito do Trabalho na Crise da Covid-19.** Salvador - Ba: Juspodivm, 2020. 816 p. Disponível em: https://especial.editorajuspodivm.com.br/ebook-direito-trabalho-covid19. Acesso em: 20 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.282, de 10 de março de 2020**. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm. Acesso em: 28 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.316, de 7 de abril de 2020**. Regulamenta a Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020, que estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.316-de-7-de-abril-de-2020-251562799. Acesso em: 28 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm. Acesso em: 28 jul. 2021.

BRASIL. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 28 jul. 2021.

BRASIL. **Medida provisória nº 928, de 23 de março de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv928.htm. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. **Medida provisória nº 936, de 1º de abril de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 28 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 1ª) Assessoria de Imprensa e Comunicação Social (org.). **Cejusc-CAP de segundo grau realiza as primeiras audiências de mediação de forma virtual**. 2020. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/ultimas-noticias/-/asset_publisher/lpQvDk7pXBme/content/cejusc-cap-de-segundo-grau-realiza-as-primeiras-audiencias-de-mediacao-de-forma-virtual/21078. Acesso em: 04 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4ª). Secom/TRT-RS. **Projeto "Cejusc Itinerante" homologa R$ 546 mil em acordos no Foro Trabalhista de Gravataí**. 2018. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/171865. Acesso em: 04 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 8ª). CEJUSC. Conciliômetro. In: **XIV Semana Nacional de Conciliação Trabalhista**. 2019. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/cejusc. Acesso em: 01 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 20ª). **Cejusc do 2º grau do TRT da 20ª Região (SE) encerra janeiro com índice positivo de conciliação**. 2020. Disponível em: https://www.trt20.jus.br/22-destaque-internet/destaques/11697-cejusc-do-2-grau-janeiro-encerra-com-indice-positivo-de-conciliacao. Acesso em: 05 ago. 2021.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT - proposta de inserção da comissão de empresa. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2018.

CARRION, Valentin. **CLT**. **Comentários à consolidação das leis trabalhistas**: legislação complementar. (atual). 43. ed. Ribeirão Preto: Saraivajur, 2019.

CSJT – CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Comitê Nacional de Promoção à Conciliação:** Apresentação. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/web/csjt/apresentacao1. Acesso em: 01 ago. 2021.

CSJT – CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Recomendação GVP nº 1, de 25 de março de 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 Coronavirus (COVID-19). Brasília, p. 1-5. Disponível em: https://www.conjur.com.br/dl/recomendacao-tst-videoconferencia.pdf. Acesso em: 07 jul. 2021.

CSJT – CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução nº 174, de 30 de setembro de 2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Brasília, 2016. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em: 25 jul. 2021.

CSJT – CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Secretaria de Comunicação Social. **Conciliações na Justiça do Trabalho durante pandemia garantem soluções equilibradas e segurança jurídica.** 2020. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/id/7718932. Acesso em: 05 ago. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo/sp: Ltr, 2009.

DONIZETTI, Elpídio. Meios Alternativos de Pacificação Social: mediação e conciliação. *In:* DONIZETTI, Elpídio. **Curso Didático de Direito Processual Civil**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

FERREIRA, Vanessa Rocha. FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. A redução da jornada de trabalho e do salário por acordo individual: a jurisprudência de crise e a impossibilidade de afronta a preceito constitucional. *In:* NEMER NETO, Alberto. ROCHA, Cláudio Jannotti da; RIZK FILHO, José Carlos. **O Direito do Trabalho e o Coronavírus.** Porto Alegre: OAB Nacional Editora e LEX Magister, 2020, p. 21-29.

LEITE, Gisele. **As modernas teorias do conflito e promoção da cultura da paz em face da contemporaneidade**. 2017. Disponível em: https://www.jornaljurid.com.br/colunas/gisele-leite/as-modernas-teorias-do-conflito-e-promocao-da-cultura-da-paz-em-face-da-contemporaneidade. Acesso em: 18 jul. 2021.

LIMA, Gabriela Vasconcelos; FEITOSA, Gustavo Raposo Pereira. Online dispute resolution (ODR): a solução de conflitos e as novas tecnologias. *In:* **Revista do Direito**, Santa Cruz do Sul, v. 3, n. 50, p. 53-70, jan. 2016. Disponível em: https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/8360. Acesso em: 17 jul. 2021.

MARTINS, Gabriel. Com pandemia, desemprego sobe para 12,6% em abril; informais são os mais afetados**.** 01 jun. 2020. **O Globo.** Economia. Disponível em: https://oglobo.globo.com/economia/com-pandemia-desemprego-sobe-para-126-em-abril-informais-sao-os-mais-afetados-24449042. Acesso em: 17 jul. 2021.

MOREIRA NETO, Almir; CAZETTA, Lucca. **A IMPORTÂNCIA DA CONCILIAÇÃO NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS.** Disponível em: http://marceloguimaraes.adv.br/a-importancia-da-conciliacao-na-resolucao-de-conflitos-trabalhistas/. Acesso em: 13 jul. 2021.

PITTA, Iuri. **Metade dos estados decreta calamidade pública por causa do novo coronavírus**. 2020. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/politica/metade-dos-estados-decreta-calamidade-publica-por-causa-do-novo-coronavirus/. Acesso em: 12 Não é um mês valido! 2021.

SÃO PAULO. Assembleia Legislativa. **Decreto nº 64.879, de 20 de março de 2020.** Reconhece o estado de calamidade pública, decorrente da pandemia do COVID-19, que atinge o Estado de São Paulo, e dá providências correlataslítica judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. São Paulo, p. 1-23. Disponível em: https://www.al.sp.gov.br/norma/193347. Acesso em: 25 jul. 2021.

SILVEIRA, Daniel. G1. Desemprego diante da pandemia tem alta pela 4ª semana seguida, aponta IBGE: Entre a primeira semana de maio e a segunda semana de junho, aumentou em cerca de 2 milhões o número de desempregados no país. Informalidade, que segura a ocupação, volta a ter queda após duas altas consecutivas. Rio de Janeiro, 03 jul.2020. **G1.** Economia. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/07/03/cerca-de-11-milhao-de-pessoas-voltaram-ao-trabalho-no-pais-na-segunda-semana-de-junho-diz-ibge.ghtml**.** Acesso em: 22 jul. 2021.

SILVEIRA, Daniel. G1. Número de desempregados diante da pandemia tem alta de 26% em sete semanas, diz IBGE: ao todo, 12,4 milhões de brasileiros estavam desempregados na quarta semana de junho, 2,6 milhões a mais que o registrado na primeira semana de maio. Rio de Janeiro, 17 jul. 2020. **G1.** Economia Disponível em: https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/07/17/desemprego-diante-da-pandemia-volta-a-ter-alta-apos-leve-queda-aponta-ibge.ghtml. Acesso em: 22 jul. 2021.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. Audiência de Conciliação ou de Mediação: audiência preliminar de conciliação ou mediação. *In:* THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**: volume i. 56. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. Cap. 23, p. 10, p. 781.

VIANNA, Ana Cláudia Torres. **Conciliação na Justiça do Trabalho faz diferença para jurisdicionados**. 2016. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2016-jun-04/ana-vianna-conciliacao-justica-trabalho-faz-diferenca. Acesso em: 24 jun. 2021.