

Mediação e conciliação em tempos de covid-19 (ou além dele) e procedimentos de *online dispute resolution*: vantagens e desvantagens das interações síncronas e assíncronas

Guilherme Guimarães Feliciano¹
Mauro Augusto Ponce de Leão Braga²
Taís Batista Fernandes Braga³

INTRODUÇÃO

Novos tempos. Uma pandemia assola o mundo em proporções inimagináveis. Medidas provisórias são editadas, com o escopo de preservar “postos de trabalho” (empregos?). Trabalhadores têm seus contratos de trabalho suspensos ou são dispensados, sem o pagamento das verbas rescisórias. O isolamento e o distanciamento social se impuseram como medidas essenciais para o controle da pandemia. A Justiça do Trabalho jamais se furtou, mesmo em contextos de crise, em dar fiel cumprimento às suas funções constitucionais. Também foi assim em 2020, tendo em conta as necessidades alimentares ingentes de jurisdicionados e advogados que buscam justiça nas barras das varas e tribunais trabalhistas. Afinal, vivemos em uma sociedade de risco⁴; e, logo, em ambientes sociais instáveis. A instituição deve se adaptar às crises e às inconstâncias (preservando, por óbvio, o núcleo irredutível – “*Wesenskern*” – das garantias processuais consagradas na Constituição de 1988); capitular não é uma resposta constitucionalmente adequada.

¹ Juiz titular da 1ª Vara do Trabalho de Taubaté/SP. Professor associado II do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), gestão 2017-2019.

² Juiz Titular da 5ª Vara do Trabalho de Manaus - Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Coordenador do Nupemec/Cejusc do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas e da Especialização de Direito e Processo do Trabalho da UEA/AMATRA 11. Diretor Financeiro da ANAMATRA. Link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4623896556141143>

³ Professora da Escola de Direito da Universidade do Estado do Amazonas (UEA). Mestre em Direito Público. Coordenadora da Clínica de Oratória de Debates Jurídicos da Universidade do Estado do Amazonas. Doutoranda em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2496348182696503>.

⁴ Progresso e miséria estão entrelaçados de novas formas. Os trabalhadores, para alcançarem novas compulsões e incertezas materiais, renunciam a parcela de liberdade obtida em relação ao trabalho. Põe-se em ação um desenvolvimento ambíguo, no qual as vantagens e desvantagens se associam indissolúvelmente; e, todavia persiste a *imprevisibilidade* em relação às conseqüências e riscos. Esse é o raciocínio empregado inclusive para caracterizar, na sociedade de risco, o sistema de subemprego. Cf. BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Trad. Sebastião Nascimento.p.209. São Paulo: Ed.34, 2010.

Pensando exatamente na necessária continuidade dessa imprescindível prestação jurisdicional, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por intermédio do Gabinete da Vice-Presidência, editou a Recomendação CSJT.GVP N° 01, de 25 de março de 2020⁵, da qual se extrai 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 por videoconferência, estabelecendo parâmetros e procedimentos a serem adotados, em especial, pelos juízes supervisores de Cejuscs. Considerando a nova realidade e os tempos atípicos, ganha corpo a procura pública pelas alternativas de interação, assíncrona ou síncrona, nos procedimentos de *online dispute resolution – ODR*⁶. Afinal, não há outros tão adaptados à necessidade atual: *interagir, mas distanciar*. Qual seria, porém, o tipo de interação mais adequada, considerando as garantias constitucionais do processo⁷, bem como a necessidade de preservar a paridade de armas das partes?

É evidente que, a depender das **circunstâncias** de cada caso litigioso submetido ao Cejusc (ou ao magistrado), poder-se-á optar, com vantagens e desvantagens, pela **interação assíncrona**, valendo-se de programas ou aplicativos simples (e, a nosso ver, o quão mais simples sejam, melhor poderá ser o resultado; o *Whatsapp* ou o *Telegram*, portanto, poderão bem servir a isto, com preferência aos provedores de *e-mails*, de retórica sempre mais “formal”), ou pela **interação síncrona** (o que se faria preferencialmente a partir de reunião privada entre juiz/conciliador/mediador e partes/advogados, “conjuntamente ou em interlocuções inicialmente apartadas” com cada parte, pelas plataformas digitais disponíveis), tais como *Google Meet e Zoom*; ou, ainda, por intermédio da futura *Plataforma Digital do Poder Judiciário Brasileiro* (PDPJ-Br), recentemente aprovada pelo Conselho Nacional de Justiça, na 318ª Sessão Ordinária do CNJ (ante a proposta vazada no Ato Normativo n. 0007555-97.2020.2.00.0000, de iniciativa do Min. Luiz Fux). Aguarda-se, para breve, a publicação da respectiva resolução.

⁵ Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Recomendação CSJT.GVP N° 01, de 25 de março de 2020. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/web/csjt/recomendacoes1>. Acesso em 28 set. 2020.

⁶ Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Recomendação CSJT.GVP N° 01, de 25 de março de 2020. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/web/csjt/recomendacoes1>. Acesso em 28 set. 2020.

⁷ O processo eletrônico não deve ser visto como uma ameaça ao modelo constitucional do processo, mas como um ambiente para convivência de forma harmônica dos direitos fundamentais. Cfr. COUTINHO, Carlos Marden Cabral; CARMO, Gabriela Martins. Processo Eletrônico no novo processo civil: limites e possibilidades democráticas. **Revista de Processo**. Vol. 284. Ano 43. P.34. São Paulo: Ed. RT, outubro 2018.

A proposta deste estudo, afinal, é estabelecer, em termos gerais, quais das modalidades tendem a ser mais adequadas para procedimentos de *online dispute resolution*, tendo-se em conta as circunstâncias concretas de cada caso. De um lado, no campo assíncrono, há o ensejo para reflexões melhores e mais pausadas; as facilidades que esses aplicativos trazem, inclusive com maior agilidade do que as plataformas de reuniões telepresenciais; e, ainda, a maior “usabilidade” e maior flexibilidade para a gestão do tempo processual. Todos esses são argumentos que tendem à conclusão de que as interações assíncronas seriam mais recomendáveis aos propósitos da mediação nos ambientes virtuais.

Por outro lado, em favor das interações síncronas, temos o respeito aos princípios que regem o instituto da mediação (em especial o da confidencialidade); a necessária observância, pelo mediador, de todo o processo de mediação/pré-mediação, sessão de abertura, comunicação, negociação e encerramento; o inequívoco conhecimento, pelo mediador, das técnicas pertinentes a esta forma de solução de conflitos; e, por fim, a preservação do princípio do *jus postulandi* nas audiências de mediação realizadas nos Cejuscs-JT, conforme se infere do parágrafo 1º-A do art. 6º da Resolução 174/2016, do CSJT (CSJT, 2016)⁸. Eis aqui convincentes argumentos a reconhecer, nas interações síncronas, a forma mais adequada para a realização das audiências de mediação nos Cejuscs-JT.

Tal o desafio. *Avanti*.

2. A MEDIAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE ACESSO À JUSTIÇA NA ERA DIGITAL

A mudança do processo físico para o digital é fruto, conforme destaca Saldanha⁹, “das alterações socioculturais promovidas pelos impactos nas tecnologias de informação”, bem como objetiva o incremento na prestação da tutela jurisdicional. Com essa nova

⁸ CSJT. **Resolução 174/2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Disponível em http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em: 28 set. 2020.

⁹ SALDANHA, Alexandre Henrique Tavares; MEDEIROS, Pablo Diego Veras. Processo judicial eletrônico e inclusão digital para acesso à justiça na sociedade da informação. **Revista de Processo**. Vol.277. ano 43. P.559. São Paulo: Ed. RT, março, 2018.

realidade o que há de ser combatida é toda e qualquer vulnerabilidade processual, a fim de que o acesso à justiça não seja colocado em segundo plano.

Nesse sentido, as vulnerabilidades informacionais e tecnológicas devem ser eliminadas, com o fito de alcançarmos a inclusão digital democrática. No direito do trabalho¹⁰, o empregado, considerado o hipossuficiente no contrato de trabalho¹¹, tem a seu favor o princípio da proteção¹². E nesses novos tempos, onde a tecnologia se faz cada vez mais presente, como devem ser tratadas as situações em que o reclamante soma a vulnerabilidade reconhecida no direito material com a tecnológica?

A aplicação do princípio no processo do trabalho divide opiniões. Isso se deve ao fato de que, nesse ramo, a paridade de armas se impõe no desenrolar procedimental. Entretanto, em favor do reconhecimento do protecionismo¹³, há de aplicar o disposto no artigo 5º, *caput*, e inciso XXXV, da CF¹⁴, com base no qual compete ao juiz na aplicação do princípio da isonomia material, considerar não apenas as regras de procedimento, mas também os princípios aplicáveis ao processo do trabalho, com vistas à afirmação de um processo legal justo e efetivo.

O Brasil, assim como o restante do mundo, vem atravessando, década após década, inúmeras alterações nos âmbitos jurídicos e interpessoais, causadas pelo aumento significativo de conflitos nas mais variadas esferas das relações entre pessoas e entre essas e as instituições. Esse fator de comportamento vem acarretando um fluxo inesgotável de procura por soluções judiciais, por meio de demandas das mais variadas, associadas a

¹⁰ O Direito do Trabalho é a resposta à degradação que o trabalho pode gerar, materializando seu potencial destruidor do humano quando desempenhado em condições extremas, que podem ser físicas, morais ou sociais. Cf. NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de direito internacional social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** p.29. São Paulo: LTr, 2016.

¹¹ Na sociedade moderna, não se admite que o trabalho seja tratado como um bem material. As relações de trabalho se submetem a um direito especial. O Direito do Trabalho se apresenta como uma reação contra uma filosofia materialista. Cf. SUPIOT, Alain. **Por qué um derecho Del trabajo?** P.14. Documentación Laboral. N.39. 1993.

¹² O princípio da proteção no Direito do Trabalho ostenta uma dimensão civilizatória, PEREIRA assinala que os demais princípios têm raiz no da proteção. Apenas a ideia de um sistema jurídico de proteção capaz de compensar a desigualdade econômica existente entre os sujeitos das relações de trabalho é que dá sustentação aos demais princípios, quais sejam: da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; da condição mais benéfica; da inalterabilidade contratual lesiva; da intangibilidade salarial; da norma mais favorável. PEREIRA, Beatriz de Lima. **O princípio da proteção no direito do trabalho e sua dimensão civilizatória.** In Os Novos Horizontes do Direito do Trabalho: homenagem ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira/ Cristiano Paixão, Douglas Alencar Rodrigues, Roberto Figueira Caldas, coordenadores. P. 90. São Paulo: LTr, 2005.

¹³ SCHIAVI, Mauro. **A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho: aspectos processuais da Lei n.13.467/17.** p.24 São Paulo: LTr Editora, 2017.

¹⁴ DO BRASIL, Senado Federal. **Constituição da república federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

novos e cada vez mais complexos conflitos¹⁵. Não é diferente na seara trabalhista. Tribunais assoberbados, juízes, juízas e servidores em níveis alarmantes de adoecimento e soluções que, no mais das vezes, põem fim ao processo, mas não conseguem encerrar o conflito.

Não por outra razão, o Conselho Nacional de Justiça, no ano de 2010, editou a Resolução n° 125¹⁶, visando garantir um amplo direito ao acesso à justiça, previsto no art. 5º, XXXV¹⁷, e, desta forma, buscar a consolidação de uma política pública permanente e eficaz de incentivo e aperfeiçoamento dos mecanismos consensuais de solução de litígios, dentre os quais a conciliação e a mediação¹⁸. Os objetivos: a redução do número excessivo de judicializações, a prevenção de litígios e a pacificação social.

A Lei n° 13.140, de 26 de junho de 2015¹⁹ (Lei da Mediação) impõe em seus artigos 1º, 2º e 3º, em síntese, ser a mediação o meio de solução de controvérsias entre particulares e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública, sendo esta uma atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, que tem por atribuições auxiliá-los e estimulá-los a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia, orientada pelos princípios da imparcialidade, da isonomia entre os litigantes, da oralidade, da informalidade, da autonomia da vontade das partes, da busca pelo consenso, da

¹⁵ A crescente judicialização pode, ainda, ter seus efeitos deletérios minimizados com a incidência do processo colaborativo, o qual propicia o resgate do diálogo entre as partes, com harmonia e equilíbrio. SANTIAGO, Nestor Eduardo Araruna; PONTE, Marcelo Dias; ANDRADE, Mariana Donísio de. Cooperação Processual, duração razoável do processo e taxa de congestionamento: uma solução (possível) para o Poder Judiciário. **Revista de Processo**. Vol.278. ano 43. P.107. São Paulo: Ed. RT, abril, 2018.

¹⁶ CNJ. **Resolução N° 125, de 29 de novembro de 2010**. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_125_29112010_03042019145135.pdf. Acesso em 28 set. 2020.

¹⁷ DO BRASIL, Senado Federal. **Constituição da república federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

¹⁸ A Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000, foi a primeira que disciplinou a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados da empresa, no artigo 4º traz como uma de suas soluções de conflitos extrajudiciais – a mediação. Sendo assim, o Ministério do Trabalho e Emprego inovou ao encartar medidas extrajudiciais para solução de conflitos, relativos às causas não atendidas pela Justiça do Trabalho. BRUNIERI, Ariana Regina Storer; PEREIRA, Daniele Prates. A cidadania como fulcro da judicialização da mediação pelo novo CPC. **Revista de Processo**. Vol.267. ano 42. P. 494. São Paulo: Ed. RT, Maio 2017.

¹⁹ BRASIL. **Lei n° 13.140, de 26 de junho de 2015**. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei n° 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto n° 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei n° 9.469, de 10 de julho de 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm. Acesso em: 28 set. 2020.

confidencialidade e da boa fé, podendo ser objeto da negociação, a mediação do conflito que verse sobre direitos disponíveis ou sobre direitos indisponíveis que admitam transação.

O Código de Processo Civil de 2015 (Lei 13.105/2015), sancionado no dia 16 de março de 2015²⁰ e em vigor desde 18 de março de 2016, estabeleceu no parágrafo 7º do seu artigo 334 a possibilidade de realização das audiências de conciliação ou de mediação por *meio eletrônico*, nos termos da lei, devendo ser observados, conforme disposto no artigo 166 do mesmo diploma legal, os princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada. Estendeu-se a confidencialidade, conforme disposto no par. 1º do mesmo artigo, a todas as informações produzidas no curso do procedimento, cujo teor não poderá ser utilizado para fim diverso daquele previsto por expressa deliberação das partes.

Vale esclarecer que se admite, nas audiências de conciliação e mediação²¹, a aplicação de técnicas negociais com o objetivo de proporcionar ambiente favorável à autocomposição. E, em todo caso, conciliações e mediações serão regidas conforme a livre autonomia dos interessados, inclusive no que diz respeito à definição das regras procedimentais, a teor do que dispõem os parágrafos 3º e 4º do artigo 166, da lei adjetiva civil²².

3. TÉCNICAS DE MEDIAÇÃO

A mediação é, pois, um mecanismo utilizado com o objetivo de aproximar e empoderar as partes, bem como de facilitar a negociação em busca de um acordo vantajoso a ambos os litigantes. Para isso, faz-se necessário que o Mediador receba treinamento que o habilite a lançar mão de técnicas de negociação específicas, que propiciem alcançar tal objetivo; e, desse modo, contribuir para a resolução do conflito, devendo-se destacar a importância da atitude que deverá adotar durante todo o processo de mediação (que, como se sabe, somente poderá ter início com o consentimento expresso dos litigantes).

²⁰ BRASIL. Lei 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 28 set. 2020.

²¹ Como bem anota RODRIGUES, a mediação não é a cura para todos os males do Judiciário, contudo a adequada aplicação do instituto contribui não apenas para superar a crise judiciária, como também proporciona soluções mais adequadas aos conflitos sociais. RODRIGUES, Daniel Colnago. Mediação obrigatória no processo civil: reflexões à luz do direito comparado: reflexões à luz do direito comparado, do CPC/2015 e da Lei de Mediação (Lei 13.140/2015). **Revista de Processo**. Vol. 285. Ano 43. P.392. São Paulo: Ed. RT, novembro 2018.

²² BRASIL. Lei 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 28 set. 2020.

Faz-se necessário, portanto, que o Mediador tenha consciência da melhor forma de abordagem. Para isso precisa definir os problemas de forma ampla ou restritivamente, utilizando-se de uma abordagem avaliativa (avaliando, por exemplo, sentimentos e valores dos envolvidos no litígio, o que se consubstanciaria em uma avaliação ampla; ou, de outra parte, uma avaliação mais restritiva, isto é, aconselhando ou propondo soluções mais pragmáticas aos litigantes). Poderá, ainda, adotar uma abordagem facilitadora, isto é, conduzindo as negociações pelos caminhos mais confortáveis para os próprios litigantes, a partir dos quais encontrarão a melhor solução para terminar o conflito. Não raro, o melhor caminho será indicado pelas próprias partes, explícita ou implicitamente, tendendo à identificação da melhor diretriz para a solução do caso concreto. Com tudo isso, aumentam as chances de êxito do processo de mediação.

Estabelecida a melhor forma de abordagem, o Mediador dá início então ao Processo de mediação, que consiste em cinco etapas bem definidas: inicialmente devem estar as partes cientes e de acordo em participar da audiência de mediação, denominando-se essa fase de pré-mediação. Ato contínuo, em um segundo momento, dá-se a sessão de abertura, no qual o Mediador explica o que vem a ser o instituto da mediação e estabelece as regras básicas que deverão ser rigorosamente observadas por todos os envolvidos ao longo de todo o processo, além de auxiliá-los a definir as questões que devem vir a ser tratadas. O terceiro estágio consiste na comunicação, no qual as partes apresentam seus pontos de vista na disputa, sendo a oportunidade para que um possa compreender as perspectivas uma das outras e dê ao Mediador a oportunidade de compreender os problemas e interesses envolvidos no litígio. Aqui, as técnicas de questionamento, de escuta, de validação e das sessões individuais estarão à disposição do Mediador para a melhor condução do processo.

Negociação é o passo seguinte, sendo nesse estágio a oportunidade para as partes explorarem, com o auxílio do mediador, as possíveis soluções para o litígio. Por fim, o momento do encerramento encontra nos princípios éticos seu pilar de sustentação, haja vista caber ao Mediador reconhecer ou não a possibilidade do acordo, devendo proporcionar condições para sua concretização, agindo com imparcialidade e confidencialidade, juntando as partes em uma sessão conjunta para alinhar e viabilizar a conciliação, enfatizando os riscos, os custos, a finalidade e a eficiência do futuro acordo. Feito isso todos saíram da mesa de negociação terão a convicção de que tudo o que foi ali tratado e acordado ocorreu com seu conhecimento e consentimento.

4. ONLINE DISPUTE RESOLUTION - ODR: interação assíncrona ou interação síncrona em tempos de uso da tecnologia.

A Justiça do Trabalho, através do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT -, atenta às necessidades impostas pela sociedade no sentido de uma solução mais célere, eficaz e justa dos processos judiciais trazidos ao seu conhecimento, editou, em 30 de setembro de 2016, a Resolução nº 174²³, que dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências, estabelecendo que os Tribunais Regionais do Trabalho instituísse um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – Nupemec-JT, assim como os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – Cejusc-JT.

Nesse encaixo, o presente ensaio pretende discutir as vantagens e desvantagens da **interação assíncrona**, para a qual o conciliador/mediador poderá se valer de programas ou aplicativos simples tais como *Whatsapp* ou o *Telegram*; e, bem assim, as vantagens e desvantagens da **interação síncrona**, que se faria preferencialmente a partir de reunião privada entre juiz/conciliador/mediador e partes/advogados, conjuntamente ou em interlocuções inicialmente apartadas com cada parte, pelas plataformas digitais disponíveis, observando-se o que dispõe o artigo 6º, §§ 1º e 1º-A da Resolução CSJT nº 174/2016²⁴.

Com efeito, em todo caso, debater vantagens e desvantagens – e, mais do que isso, *a melhor oportunidade* – quanto a interações assíncronas ou síncronas, no âmbito dos procedimentos de “*online dispute resolution*” (*ODR*) e no marco do processo do trabalho,

²³ CSJT. **Resolução 174/2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Disponível em http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em: 28 set. 2020.

²⁴ Art. 6º Os Tribunais Regionais do Trabalho criarão Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – Cejusc-JT, unidade(s) do Poder Judiciário do Trabalho vinculado(s) ao Nupemec-JT, responsáveis pela realização das sessões e audiências de conciliação e mediação de processos em qualquer fase ou instância, inclusive naqueles pendentes de julgamento perante o Tribunal Superior do Trabalho.

§ 1º As sessões de conciliação e mediação realizadas nos Cejusc-JT contarão com presença física de magistrado, o qual poderá atuar como conciliador e mediador e supervisionará a atividade dos conciliadores e mediadores, estando sempre disponível às partes e advogados, sendo indispensável a presença do advogado do reclamante, caso constituído. (*Redação dada pela Resolução CSJT n.º 252, de 22 de novembro de 2019*)

§ 1º-A. As reclamações trabalhistas reduzidas a termo em que o reclamante atue sem advogado (*ius postulandi*) poderão ser submetidas à sessão de conciliação e mediação junto ao Cejusc-JT, desde que supervisionada pessoalmente pelo magistrado, que deverá estar presente fisicamente durante toda a negociação. (*Incluído pela Resolução CSJT n.º 252, de 22 de novembro de 2019*)

é esforço que não pode perder de vista as exigências contidas no artigo 6º da Resolução 174/2016²⁵: **o magistrado do trabalho deverá *conduzir* ou ao menos *supervisionar*, necessariamente, todos os procedimentos de conciliação e mediação.**

Dito isso, a primeira questão importante diz com a necessidade de que tais interações sejam tratadas com clareza, e com regramento mínimo (como se fez, *e.g.*, no TRT da 2ª Região, a partir do Ato GP/VPA 08/2019²⁶), para que os juízes/conciliadores/mediadores se conduzam com desenvoltura e assegurem ambientes virtuais mais seguros e adequados para a conciliação.

Nesse diapasão, encontramos, de início, **quatro razões** a sugerir serem as interações assíncronas como aquelas com maiores possibilidades de alcançar os fins necessários à eficiência e celeridade almejados na seara trabalhista:

A primeira questão estaria no fato de as interações assíncronas darem ensejo para reflexões melhores e mais pausadas, de parte a parte – reduzindo, portanto, ímpetos, pressões e tensões –, como algo que naturalmente deriva dos *gaps* próprios dos mecanismos assíncronos.

Um segundo aspecto positivo encontra respaldo nas facilidades que esses aplicativos trazem – inclusive com maior agilidade do que as plataformas de reuniões telepresenciais – para o compartilhamento de informações e documentos (= melhor aptidão para o papel de *fourthparty*, na conhecida expressão de Janet Rifikin²⁷ para o papel da tecnologia nos procedimentos de ODRs).

Outra vantagem estaria, em princípio, na maior “usabilidade” desses mecanismos assíncronos – mais simples e intuitivos –, relativamente às próprias plataformas telepresenciais (que amiúde exigem *links*, senhas, procedimentos paralelos de gravação e recepção dos arquivos de imagens etc.), sendo certo que, em se tratando de sistemas de informação, tal “usabilidade” tende a ser uma das mais importantes grandezas²⁸.

²⁵ CSJT. **Resolução 174/2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Disponível em http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em: 28 set. 2020.

²⁶ TRT – 2 Região. ATO GP/VPA Nº 08/2019. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/Normas_Presid/Atos/2019/GP_VPA_08_19.html. Acesso em: 28 set. 2020.

²⁷ KATSH, Ethan Ethan; KATSH, M. Ethan; RIFKIN, Janet. **Online dispute resolution: Resolving conflicts in cyberspace**. John Wiley & Sons, Inc., 2001.

²⁸ FERREIRA, Simone Bacellar Leal; LEITE, Julio Cesar Sampaio do Prado. Avaliação da usabilidade em sistemas de informação: o caso do sistema submarino. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 2, p. 115-136, 2003.

Por fim, porém não menos importante, versa sobre a maior flexibilidade para a gestão do tempo processual (ou mesmo **extraprocessual**), especialmente importante se estivermos cogitando da realidade da Justiça do Trabalho brasileira (i.e., pautas assoberbadas, prazos a vencer, deveres e obrigações que se acumulam – especialmente se o magistrado que se dedicará à ODR também deve vencer pautas em processos litigiosos -, atividades de produção das peças jurídicas etc.).

Vale reproduzir o bom escólio de Neiva²⁹:

[...] Existem algumas experiências no Poder Judiciário no Brasil envolvendo comunicação assíncrona, principalmente com o uso do aplicativo “Whatsapp”, antes mesmo do presente cenário de pandemia e restrição de atividades presenciais. A título de exemplo, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região conta inclusive com disciplina sobre o tema, por meio do Ato GP/VPA 08/2019. Outro exemplo, também com o mesmo aplicativo, envolve a experiência de magistrada Ana Cláudia Torres Vianna, do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que foi contemplada com menção honrosa na premiação da XIII Edição do Prêmio Innovare, em 2016. Um último exemplo de experiência de comunicação assíncrona no Poder Judiciário consiste no aplicativo JTE, desenvolvido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região e incorporado ao PJe, que conta com chat para diálogo entre advogados e ferramentas que colaboram com a elaboração da minuta de acordo.

Uma possibilidade prática de desenvolvimento da autocomposição assíncrona com o uso do aplicativo Whatsapp seria a criação de dois grupos para cada processo. Um com a participação do mediador/conciliador e a parte autora e outro com a participação do mediador/conciliador e a parte que figura no pólo passivo. Com isso, seria assegurada interação assíncrona e com a possibilidade de filtro e controle pelo mediador/conciliador.

Outra vantagem do presente modelo seria a melhor gestão do tempo. Enquanto as audiências telepresenciais tende a demandar tempo significativo, nas interações assíncronas seria possível a otimização do tempo, bem como ter maior controle do momento voltado a essa atividade. [...]

A *contrario sensu*, em defesa dos argumentos em favor das interações síncronas, encontramos, também, argumentos de máxima grandeza, sobre os quais devem repousar as reflexões de juízes/mediadores/conciliadores no momento da escolha de qual o melhor instrumento para atender às necessidades do caso levado à mesa de negociação.

Uma primeira questão diz respeito aos princípios que regem o instituto da mediação, em especial, o da confidencialidade. Em uma reunião telepresencial - utilizando-se, por exemplo, da plataforma *Zoom* -, tal princípio estaria protegido, em tese, em razão da possibilidade, a critério do juiz ou do próprio mediador, de não gravação da audiência respectiva (o que já não acontece com o aplicativo de *Whatsapp*, por meio do qual um

²⁹ PINHEIRO, Rogério Neiva. **ODR e resolução de disputas em tempos de pandemia**. In <https://www.conjur.com.br/2020-mai-18/rogerio-neiva-odr-resolucao-disputas-tempos-pandemia>. Acesso em 26 de setembro de 2020.

simples *print* da tela do aparelho celular poderia fazer circular os fatos, as circunstâncias e as discussões, em fração de segundos, por toda a rede mundial de computadores).

Outro argumento em favor das interações síncronas encontra fundamento na necessária observância pelo Mediador de todo o processo de mediação - pré-mediação, sessão de abertura, comunicação, negociação e encerramento – já explicitados anteriormente. As interações por aplicativos de acesso rápido, ao nosso sentir, não possibilitam que esse procedimento seja integralmente adotado, o que poderá inviabilizar a concretização de um eventual acordo.

Ainda neste mesmo diapasão, um dos principais trunfos para o êxito em um processo de mediação está no inequívoco conhecimento, pelo Mediador, das técnicas pertinentes a esta forma de solução de conflitos. As técnicas de questionamento, de escuta, de validação, além das sessões individuais estarão à disposição do Mediador para a melhor condução do processo e dependerão sempre da atitude dos litigantes. Em sendo assim, a interação síncrona possibilitará uma maior interação do Mediador com os envolvidos possibilitando a aplicação da correta técnica ao caso concreto. Devemos considerar, ainda por amor ao debate, que uma ação judicial não se fundamenta, exclusivamente, nos pedidos formulados na petição inicial, mas, principalmente, por uma lide sociológica que nem sempre salta aos olhos daquele que julga o processo, mas que pode ser mais facilmente identificado por um terceiro imparcial detentor de conhecimento específico, como é o caso do Mediador Judicial.

Por fim, e de extrema relevância, há de realçar a preservação do princípio do *jus postulandi* nas audiências de mediação realizadas nos Cejuscs-JT, conforme se infere do parágrafo 1^a-A do art. 6^o da Resolução 174/2016³⁰, que determina, em síntese, que nas reclamações trabalhistas reduzidas a termo, nas quais o reclamante siga atuando sem advogado (exercício pessoal do *jus postulandi*), os procedimentos de conciliação e de mediação junto ao Cejusc-JT sejam supervisionados pessoalmente pelo magistrado, que *deverá estar presente fisicamente durante toda a negociação*. Na perspectiva dos métodos de *online dispute resolution*, por evidente, essa presença “física” poderá, excepcionalmente, ser *telepresencial* (averiguando-se com cautela o ambiente em que está

³⁰ CSJT. **Resolução 174/2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Disponível em http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em: 28 set. 2020.

inserida a parte que postula em nome próprio, vedando que trabalhador e empregador estejam presentes no mesmo cômodo ou em cômodos contíguos e, enfim, evitando quaisquer intervenções anômalas). Nada obstante, para uma maior segurança do reclamante, como ainda para que se assegure inteiro respeito ao princípio do *jus postulandi*, as interações síncronas seriam as mais indicadas para tais hipóteses.

Independentemente da modalidade escolhida para a realização da mediação virtual – síncrona ou assíncrona – o que se pretende é garantir a prestação jurisdicional, nos moldes do que prescreve o papel do Direito do Trabalho no Brasil: democracia, direitos fundamentais e inclusão social³¹. Para tanto, a Constituição da República de 1988 contempla rol de direitos fundamentais (art.5º) e de direitos sociais (art.7º), os quais ressaltam a proteção incessante da dignidade da pessoa humana³². Para tanto, Justiça Social e um Direito do Trabalho fortalecido no Brasil são as chaves para o almejado Estado de Bem-Estar Social³³.

Em tempos de isolamento, as interações sociais e profissionais foram remodeladas. Sem abraços. Sem aglomerações. A preservação da vida, sem a vacina, exigiu que o contato social fosse restrito a situações de extrema necessidade. Sair de casa apenas quando necessário à alimentação e à saúde.

Em 25 de setembro de 2020, foram divulgados os resultados iniciais dos ensaios clínicos da vacina da Johnson & Johnson³⁴ contra a Covid-19. Constatou-se que uma única dose de imunização deu uma resposta imunológica forte em 98% dos voluntários. A próxima fase, que consiste na última etapa antes da aprovação – incluiu o Brasil.

Com o controle da pandemia, haverá o retorno das atividades presenciais, mas a reflexão proposta no presente artigo engloba - além de analisar qual a melhor forma de

³¹ O valor trabalho destaca-se no Estado Democrático de Direito, compreendido como instrumento decisivo para a consecução do projeto constitucional de afirmação da dignidade da pessoa humana, democratização da sociedade política e da sociedade civil e alcance da justiça social. Dessa forma, os princípios e regras do Direito do Trabalho se tornam parte integrante do núcleo principal da Constituição da República. Cf. DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. 4 ed.p.11. São Paulo: LTr, 2017.

³² DO BRASIL, Senado Federal. **Constituição da república federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

³³ O Estado do Bem- Estar Social sintetiza a afirmação de valores, princípios e práticas fundamentais: liberdade, democracia, igualdade, valorização do trabalho e emprego, justiça social e bem-estar. Cf. DELGADO, Maurício Godinho. PORTO, Lorena Vasconcelos. **O Estado de Bem-Estar Social no Século XXI**. 2ed.p.25. São Paulo: LTr, 2018.

³⁴ SADOFF, Jerry et al. Safety and immunogenicity of the Ad26. COV2. S Covid-19 vaccine candidate: interim results of a phase 1/2a, double-blind, randomized, placebo-controlled trial. **medRxiv**, 2020.

audiência *on line* – a possibilidade de continuarmos a utilizar a tecnologia em favor da efetividade da prestação jurisdicional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Covid-19 chegou ao Brasil, em março de 2020, com força exponencial. À altura (com ainda agora), a única medida confiável para a contenção da pandemia era – e é – o distanciamento social. Empresas e estabelecimentos viram-se na contingência de fechar suas portas, ante a queda colossal de demanda: dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística indicam que, do início da pandemia até o mês de julho, *716.000 empresas* haviam encerrado suas atividades. Nesse contexto, trabalhadores viram seus contratos de trabalho suspensos ou então foram abruptamente dispensados, sem o pagamento das verbas rescisórias que lhes seriam devidas; e, na outra ponta da relação, encontravam-se empresários em sérias dificuldades para assegurar, na integralidade, tais pagamentos. A Justiça do Trabalho precisou se adequar aos estranhos tempos para garantir os direitos sociais dos trabalhadores, desempenhando a contento sua jurisdição contenciosa; mas, “*pari passu*”, não poderia descurar de sua vocação conciliatória.

Para essa última finalidade, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho editara, em 30 de setembro de 2016, a Resolução nº 174³⁵ que dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Determinou-se que os Tribunais Regionais do Trabalho instituíssem um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Nupemec-JT), assim como os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc-JT). Tais órgãos seguiram em franca atividade durante a pandemia. E, nesse ensejo, aumentaram consistentemente as demandas por tentativas conciliatórias que respeitassem o distanciamento social. Pois bem: para o melhor entendimento desse contexto, dedicamos o presente estudo.

Sob a premissa da grande utilidade do uso das metodologias de *online dispute resolution*, especialmente no atual contexto, buscou-se analisar quais seriam as vantagens e desvantagens da chamada *interação assíncrona*, valendo-se de programas ou aplicativos

³⁵ CSJT. **Resolução 174/2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Disponível em http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccac94fab4&groupId=955023. Acesso em: 28 set. 2020.

simples como o *Whatsapp* ou o *Telegram*; e, no outro extremo, quais seriam as vantagens e desvantagens da *interação síncrona*, que na Justiça do Trabalho haverá de ser feita preferencialmente a partir de reuniões privadas entre o juiz/conciliador/mediador e as partes/advogados, *conjuntamente ou em interlocuções inicialmente apartadas com cada parte*, pelas plataformas digitais disponíveis (*Zoom*, *Google Meet*, e, futuramente, a *Plataforma Digital do Poder Judiciário Brasileiro*, já aprovada pelo Conselho Nacional de Justiça, na 318ª Sessão Ordinária do CNJ, ante a proposta vazada no Ato Normativo n. 0007555-97.2020.2.00.0000, de iniciativa do Min. Luiz Fux).

A escolha da forma de interação evidentemente dependerá do caso concreto. Se houver a necessidade de uma maior intervenção do juiz, com o escopo de aproximar as partes para a formatação do acordo, a síncrona se revela mais apropriada. Para questões que demandam tão somente a homologação judicial, que dispensam aprofundadas discussões entre partes e magistrado, a interação assíncrona dinamiza o binômio *tempo vs. processo*.

Diga-se, ainda, que, nestes duros tempos de pandemia, os procedimentos de *online dispute resolution* têm permitido que a prestação jurisdicional, no âmbito da Justiça do Trabalho, não sofra solução de continuidade. Adiante, no contexto pós-pandemia, é possível e desejável que tais interações sigam sendo aproveitadas, para garantir não apenas o acesso à ordem jurídica justa e a celeridade processual – vetores importantes da ordem constitucional vigente (CRFB, art. 5º, XXXV e LXXVIII) –, mas também condições de trabalho mais adequadas a servidores e magistrados, na medida em que lhes permita uma gestão mais favorável do seu tempo pessoal. *Justiça*, afinal, é um conceito holístico, polissêmico e comunicante: deve haver sempre, para todos, e em medida bastante; em termos mais prosaicos – institucionais –, deve existir tanto para quem a recebe, como para quem a promove.

Nessa alheta, os novos modelos de resolução de conflitos devem saber aproveitar, o tanto quanto possível, as facilidades das novas tecnologias, “*si et quando*” permitam respeitar as garantias processuais das partes, a qualidade das respectivas manifestações de vontade e, na espécie trabalhista, o caráter próprio do direito material em perspectiva (que admite transações, mas não admite, em tese e princípio, meras renúncias). E deve aproveitá-las, sobretudo, para *aproximar* as partes processuais (aí incluso o juiz, dito “parte

imparcial”), na esteira da tão incensada cooperação processual (CPC/2015, art. 6º). Afinal, na insuperável digressão de K. OLDSTER,

[...] [u]nlike truth’s absolutism, justice is a qualitative substance; it is not an absolute tenet. Justice must be pliable in order to meet the needs of more than one person or one group. Justice goes against separation; it is a form of human superglue. Justice is what binds us as people. No human is capable of measuring out or dispensing unqualified justice. Justice naturally seeks conciliation and demands compromise. [...]”)

(“[...] Ao contrário do absolutismo da verdade, a Justiça é uma substância qualitativa; não é um princípio absoluto. A Justiça deve ser flexível para atender às necessidades de mais de uma pessoa ou de um grupo. **A Justiça vai contra a separação; é uma forma de supercola humana. Justiça é o que nos une como pessoas. Nenhum ser humano é capaz de medir ou distribuir justiça irrestrita. A justiça naturalmente busca a conciliação e exige compromisso.** [...]” – g.n.)

Que seja assim, claro, nas soluções litigiosas; mas também, e sobretudo, nas não litigiosas. Pelos meios que melhor aproximem.

REFERÊNCIAS

CSJT. **Resolução 174/2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Disponível em

http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em: 28 set. 2020.

¹ TRT – 2 Região. **ATO GP/VPA Nº 08/2019**. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/Normas_Presid/Atos/2019/GP_VPA_08_19.html. Acesso em: 28 set. 2020.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. Trad. Sebastião Nascimento. São Paulo: Ed.34, 2010.

BRASIL. **Lei 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 28 set. 2020.

BRASIL. Lei 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 28 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015**. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm. Acesso em: 28 set. 2020.

BRUNIERI, Ariana Regina Storer; PEREIRA, Daniele Prates. A cidadania como fulcro da judicialização da mediação pelo novo CPC. **Revista de Processo**. Vol.267. ano 42. São Paulo: Ed. RT, Maio 2017.

CNJ. **Resolução N° 125, de 29 de novembro de 2010**. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_125_29112010_03042019145135.pdf. Acesso em 28 set. 2020.

Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). **Recomendação CSJT.GVP N° 01, de 25 de março de 2020**. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/web/csjt/recomendacoes1>. Acesso em 28 set. 2020.

COUTINHO, Carlos Marden Cabral; CARMO, Gabriela Martins. Processo Eletrônico no novo processo civil: limites e possibilidades democráticas. **Revista de Processo**. Vol. 284. Ano 43. São Paulo: Ed. RT, outubro 2018.

CSJT. **Resolução 174/2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Disponível em http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccac94fab4&groupId=955023. Acesso em: 28 set. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. PORTO, Lorena Vasconcelos. **O Estado de Bem-Estar Social no Século XXI**. 2ed. São Paulo: LTr, 2018.

DO BRASIL, Senado Federal. **Constituição da república federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

FERREIRA, Simone Bacellar Leal; LEITE, Julio Cesar Sampaio do Prado. Avaliação da usabilidade em sistemas de informação: o caso do sistema submarino. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 2, p. 115-136, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **O IBGE apoiando o combate à Covid-19**. Disponível em <https://covid19.ibge.gov.br/>. Acesso em: 23 out. 2020.

KATSH, Ethan Ethan; KATSH, M. Ethan; RIFKIN, Janet. **Online dispute resolution: Resolving conflicts in cyberspace**. John Wiley & Sons, Inc., 2001.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de direito internacional social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

PEREIRA, Beatriz de Lima. **O princípio da proteção no direito do trabalho e sua dimensão civilizatória**. In Os Novos Horizontes do Direito do Trabalho: homenagem ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira/ Cristiano Paixão, Douglas Alencar Rodrigues, Roberto Figueira Caldas, coordenadores. P. 90. São Paulo: LTr, 2005.

OLDSTER, Kilroy J. **Dead Toad Scrolls**. St. Petersburg: Booklocker, 2015.

PINHEIRO, Rogério Neiva. ODR e resolução de disputas em tempos de pandemia. **CONJUR**. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-18/rogerio-neiva-odr-resolucao-disputas-tempos-pandemia>. Acesso em 26 set. 2020.

RODRIGUES, Daniel Colnago. Mediação obrigatória no processo civil: reflexões à luz do direito comparado: reflexões à luz do direito comparado, do CPC/2015 e da Lei de Mediação (Lei 13.140/2015). **Revista de Processo**. Vol. 285. Ano 43. São Paulo: Ed. RT, novembro 2018.

SADOFF, Jerry et al. Safety and immunogenicity of the Ad26. COV2. S Covid-19 vaccine candidate: interim results of a phase 1/2a, double-blind, randomized, placebo-controlled trial. **medRxiv**, 2020.

SALDANHA, Alexandre Henrique Tavares; MEDEIROS, Pablo Diego Veras. Processo judicial eletrônico e inclusão digital para acesso à justiça na sociedade da informação.

Revista de Processo. Vol.277. ano 43. São Paulo: Ed. RT, março, 2018.

SANTIAGO, Nestor Eduardo Araruna; PONTE, Marcelo Dias; ANDRADE, Mariana Donísio de. Cooperação Processual, duração razoável do processo e taxa de congestionamento: uma solução (possível) para o Poder Judiciário. **Revista de Processo**. Vol.278. ano 43. P.107. São Paulo: Ed. RT, abril, 2018

SCHIAVI, Mauro. **A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho**: aspectos processuais da Lei n.13.467/17. São Paulo: LTr Editora, 2017.

SUPIOT, Alain. **Por qué um derecho Del trabajo?** Documentación Laboral. N.39. 1993.