



INSTITUTO BRASILEIRO DE ENSINO, DESENVOLVIMENTO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO
DOUTORADO EM DIREITO CONSTITUCIONAL

LUÍS CINÉAS DE CASTRO NOGUEIRA

A CONSTITUCIONALIDADE DAS CÂMARAS PRIVADAS DE MEDIAÇÃO EM
CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS E A GARANTIA DE
EXEQUIBILIDADE DOS SEUS ACORDOS.

BRASÍLIA
2025

LUÍS CINÉAS DE CASTRO NOGUEIRA

A CONSTITUCIONALIDADE DAS CÂMARAS PRIVADAS DE MEDIAÇÃO EM
CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTA E A GARANTIA DE
EXEQUIBILIDADE DOS SEUS ACORDOS.

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação *stricto sensu*, doutorado em Direito Constitucional PPGD/IDP, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Direito Constitucional, sob a orientação do Professor Dr. Luiz Rodrigues Wambier.

BRASÍLIA
2025

N778c Nogueira, Luís Cinéas de Castro

A constitucionalidade das câmaras privadas de mediação em conflitos individuais trabalhistas e a garantia de exequibilidade dos seus acordos / Luís Cinéas de Castro Nogueira. — Brasília: Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, 2026.

295 f. : il. algumas color.

Orientador(a): Prof(a). Dr(a). Luiz Rodrigues Wambier

Tese (Doutorado Acadêmico em Direito Constitucional) — Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP, 2025.

1. Acesso à justiça. 2. Mediação e conciliação trabalhista. 3. Segurança jurídica - Brasil. I.Título

CDDir 342.69

LUÍS CINÉAS DE CASTRO NOGUEIRA

**A CONSTITUCIONALIDADE DAS CÂMARAS PRIVADAS DE MEDIAÇÃO
EM CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTA E A GARANTIA DE
EXEQUIBILIDADE DOS SEUS ACORDOS.**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação *stricto sensu*, doutorado em Direito Constitucional PPGD/IDP, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Direito Constitucional, sob a orientação do Professor Dr. Luiz Rodrigues Wambier.

Data de aprovação: ____/____/____

Professor Dr. Luiz Rodrigues Wambier

Prof. Dr. Paulo Mendes de Oliveira (IDP)

Prof. Dr. Francisco Meton Marques de Lima (UFPI)

Prof. Dr. Gustavo Raposo Pereira Feitosa (UNIFOR)

BRASÍLIA
2025

*Dedico este trabalho à minha família,
em especial minha esposa, Jorgianne e
aos meus filhos Luís Felipe e Letícia.*

AGRADECIMENTOS

Antes de agradecer às pessoas e às instituições que me ajudaram no doutoramento, sinto a necessidade de registrar certos acontecimentos da minha história de vida. Desde o início do ano de 1998, advogo especialmente na área do Direito e do Processo do Trabalho. Foi nesse período que ingressei no escritório de advocacia do advogado Helbert Maciel, que, pacientemente, me ensinou o ofício. Daquele ano até hoje, tive excelentes professores e motivadores, podendo afirmar que ser um advogado trabalhista compõe a própria estrutura do meu DNA. Digo isso porque minha mãe, Lina Josefina de Castro Nogueira, foi auditora fiscal do trabalho, e meu pai, Edmilson Barbosa Nogueira, advogado de um banco público. Portanto, ser advogado e escolher a área trabalhista parece ser algo da minha natureza.

Tão logo terminei meu primeiro curso de pós-graduação *lato sensu*, no final de 1998, realizado na Escola Superior da Advocacia do Estado do Piauí, sob a supervisão da minha querida professora Fides Angélica de Castro Veloso Mendes Ommati, e com a ajuda financeira da minha saudosa avó materna, Maria Fonseca de Castro (*in memoriam*), carinhosamente chamada de “Santinha”, pude ingressar nos quadros da Universidade Estadual do Piauí - UESPI, na qualidade de professor temporário, ministrando aulas nas cidades de Barras e Teresina. Encerrado aquele período, fui selecionado em dois processos seletivos de faculdades particulares da minha cidade: a Faculdade CEUT e a Faculdade Camilo Filho, locais em que pude reencontrar colegas e fazer novos amigos, os quais tenho a honra de chamar de família estendida.

Ainda muito jovem, casei-me com minha namorada do colégio, Jorginne. Tivemos nosso primeiro filho, Luís Felipe, nascido de um parto extremamente complicado, o que lhe causou transtorno global do desenvolvimento, sendo diagnosticado como uma pessoa do espectro autista (nível 3 de atenção). Evidentemente, para qualquer família, especialmente para um jovem casal, é uma notícia sensível. Minha esposa e eu, com a ajuda das nossas respectivas famílias, fizemos tudo ao nosso alcance para oferecer ao nosso menino o melhor tratamento que a medicina poderia proporcionar. Diversas viagens foram realizadas para São Paulo e Brasília; dezenas de profissionais de diversas áreas (médicos, enfermeiros, educadores, terapeutas ocupacionais, psicólogos) estiveram envolvidos. Essas pessoas, embora hoje perdidas no tempo e na distância, são alvos da minha imensa gratidão.

Guardo na memória o conselho de um médico teresinense radicado em Brasília que me alertou: - Ao invés de correr o mundo em busca de um tratamento milagroso para seu filho, concentre-se em proporcionar uma vida de qualidade para vocês. Direcionamos toda a nossa força de vontade nesse conselho: eu, trabalhando como professor e advogado; ela, como arquiteta.

Com o tempo, sentimos que era o momento de receber um novo membro em nossa família e, assim, quatorze anos depois, com a ajuda do médico cearense especialista em reprodução humana, Dr. Evangelista Torquato, fomos presenteados com a nossa pequena Letícia.

Nesse meio-tempo, como na minha cidade não havia mestrado em Direito, fiz mais três pós-graduações *lato sensu*, até que, em 2016, fui aprovado no mestrado em Direito e Gestão de Conflitos da Universidade de Fortaleza (UNIFOR), minha *alma mater* acadêmica. Em Fortaleza, era recebido por minha querida tia Hedelita. No mestrado, tive acesso a uma experiência transformadora, pessoal e profissionalmente. Optei por aproximar meus conhecimentos da prática jurídica trabalhista a um ramo da Psicologia denominado Psicologia Ambiental. Sob a orientação da psicóloga e professora do mestrado, Dra. Renata Rocha Barreto Giaxa, concluí, com láurea, o mestrado em 2018. Em meu trabalho, elaborei intervenções ambientais em uma sala de audiências na Justiça do Trabalho que aumentaram em quinze por cento a quantidade de acordos firmados perante uma autoridade judicial e, segundo os dados dos questionários aplicados, melhorou sobremaneira a qualidade do ambiente conciliatório.

Contudo, dentro de mim, guardava o desejo de criar um sistema em que trabalhadores e empregadores (principalmente os de menor capacidade econômica) pudessem resolver, satisfatoriamente, litígios trabalhistas sem, obrigatoriamente, recorrerem ao Poder Judiciário. Nascia aí o meu tema de pesquisa de doutorado. Porém, antes de iniciá-lo, ainda tinha outras missões a cumprir: concluir minha casa e submeter meu nome ao quinto constitucional, na vaga da advocacia para o TRT-PI. Esses dois desejos conviveram com a pandemia da COVID-19. Como milhares de famílias, sofremos algumas baixas, mas sobrevivemos. Foi nesses anos de incerteza que pudemos ver de perto quão especial é ter uma família, um emprego, uma ocupação e saúde.

Nesse período, o mal de Parkinson e o Alzheimer encontraram minha mãe e, desde então, cada dia dela aqui é uma vitória. A cadeira de rodas, a dificuldade na fala e tantas outras consequências típicas dessas enfermidades conjuntas passaram a ser rotina na família. Meus irmãos, Edmilson Filho e Alexandre; meus primos, Ana Lúcia e Ricardo;

meus tios, Elvina e Salustiano Barbosa (Salu); nossa querida babá da infância, Maria da Cruz, afetuosamente chamada e “Iá”, uma dedicada equipe de terapeutas e assistentes, e eu, nos revezamos nos cuidados com a saúde daquela mulher outrora vigorosa, atenciosa, inteligentíssima e dinâmica. Hoje, aos 81 anos, ela já não é nem a sombra da mulher que um dia foi. Contudo, mesmo nas suas dificuldades, continua nos ensinando, todos os dias, que resistir também é uma forma de amar.

Meu pai, aos 89 anos, com as vicissitudes da idade, sobrevivente de um câncer e de mais de dez intervenções cirúrgicas nos últimos quinze anos, tornou-se uma pessoa afável e amorosa. Se, durante a vida marital, foi ela, minha mãe, quem cuidou dele, agora é ele, meu pai, quem cuida dela com muito apreço e amabilidade.

Apreendi que a vida não dá espaço para lamentações. Apreendi, com a doutrina de Kardec, que o desânimo é uma falta que obstaculiza o progresso. Assim, minha esposa e eu continuamos trabalhando por nossos sonhos. Terminamos nossa casa; concorri à eleição do quinto constitucional do TRT-PI, visitando todas as subseções da OAB-PI, do norte ao sul do meu querido Piauí, e, honrosamente, integrei a lista tríplice. Uma vez concluída essas etapas, ao final do ano de 2022, fui aprovado na seleção do doutorado no IDP. Recebi incentivo acadêmico dos colegas professores Auricélia Melo, Eliane Freire e Francisco Robert Bandeira e pude contar com o apoio profissional (e emocional) dos meus sócios George Fonseca e Romário Oliveira, da minha secretária Geane Patrícia; sem eles, não teria condições de administrar, adequadamente, os trabalhos na advocacia.

No IDP, pude conhecer colegas espetaculares, reencontrar ex-alunos e advogados da minha região e ter contato com professores excepcionais: Ademar Borges, Carolina Ferreira, Clara Iglesias, Fredie Didier Jr., Gabriela Rondon, Grace Ladeira, Laura Mendes, Mariana Cirne, Mariana Valente, Márcio Cunha, Osmar Paixão, Paulo Gonet, Paulo Mendes, Ulisses Schwarz Viana, Vinícius Vasconcellos e o professor Luiz Rodrigues Wambier, que gentilmente aceitou ser meu orientador.

Mas, como a vida possui movimento de fluxo e retorno, durante os três anos de doutorado, algumas intempéries ainda me aguardavam. Comecei a construção do meu escritório; acompanhei meu pai por quinze dias na UTI; Assumi a gestão de uma propriedade rural da família, reestruturando-a por completo: novas cercas, rede elétrica e hidráulica, limpeza de todo o perímetro para afastar o fantasma dos incêndios que rondavam a região; transferir meus pais para mais perto da cidade; reformei, ampliei e adaptei minha antiga residência para recebê-los. Tudo isso enquanto assistia às aulas do

doutorado e viajava de Teresina para Brasília e vice-versa. Era sacrificante, mas, igualmente, revigorante.

Em Brasília, era sempre recebido por minha sempre animada e espirituosa tia Erlinda e meu tio Francisco Carvalho. Pude usufruir da companhia dos primos e reencontrar tantas outras pessoas que fazem parte da família; tudo pertinho da Igrejinha da 307/308 Sul (Igreja Nossa Senhora de Fátima).

No final de 2024, concluí os créditos e já estava bem avançado nos dois primeiros capítulos. Um breve alívio. Porém, quando tudo parecia mais calmo, no início de janeiro de 2025, minha casa (aquela construída durante a pandemia) incendiou e, por muita sorte, nosso Luís Felipe está vivo. Mais um desafio: a reforma da casa. Parei, momentaneamente, a construção do meu escritório, refiz meus planos, mas nunca desisti do doutorado. Em outubro de 2025, terminei a reforma da minha residência, retornei a construção do meu escritório e, finalmente, terminei de escrever a tese.

Se aqui estou, concluindo o doutoramento em Direito Constitucional, devo a todas as pessoas que acima citei, em especial, à minha esposa. A ela, meu especial carinho. A Deus e a espiritualidade amiga, minha eterna gratidão.

Seja você quem for, seja qual for a posição social que você tenha na vida, a mais alta ou a mais baixa, tenha sempre como meta muita força, muita determinação e sempre faça tudo com muito amor e com muita fé em Deus, que um dia você chega lá. De alguma maneira você chega lá.

Ayrton Senna

RESUMO

Esta tese investiga a inconstitucionalidade e a ilegalidade do artigo 7º, § 6º da Resolução 174/2016 e, de seu substituto, o artigo 4º da Resolução 415/2025 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) que vedam a atuação das Câmaras privadas de mediação na resolução de conflitos individuais trabalhistas. Verifica meios de propiciar a desjudicialização do litígio individual trabalhista, com segurança jurídica e a execução extrajudicial não judicial de acordos inadimplidos. A pesquisa é vinculada à linha de pesquisa de direito privado e processual na ordem constitucional, na área de concentração da solução de conflitos no Estado Democrático de Direito, do Programa de Doutorado do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP). Adotou-se uma abordagem qualitativa, com revisão bibliográfica e documental, pesquisa em fontes institucionais públicas, inclusive das Confederações de trabalhadores e empregadores, para se identificar posições formais ou tendências discursivas sobre o tema das Câmaras privadas de mediação trabalhista. Analisou-se a formação histórico-normativa da Justiça do Trabalho no Brasil e sua configuração protetiva, considerando a teoria dos sistemas de Niklas Luhmann, examinou-se a política judiciária nacional de tratamento adequado dos conflitos, a constitucionalidade dessas Câmaras privadas à luz dos artigos 2º; 4º, VII; 5º II, XXXV, LIV, LXXVIII; 22, I e 114, §1º e §2º da Constituição Federal de 1988 e da Emenda Constitucional 45/2004 e de sua legalidade sistêmica considerando a Resolução 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Código de Processo Civil de 2015, a Lei de Mediação, a Lei da Reforma Trabalhista, a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, Temas em Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal (STF) e Temas Repetitivos do Superior Tribunal de Justiça (STJ) e a Agenda 2030 da ONU. Defende-se a constitucionalidade e a legalidade do tratamento extrajudicial de litígios individuais trabalhista, com a adoção de critérios objetivos, propondo um desenho funcional das Câmaras privadas de mediação trabalhista e a exequibilidade extrajudicial não judicial dos acordos inadimplidos.

Palavras-chave: Acesso à justiça. Câmara privada. Mediação. Direito Individual do Trabalho. Segurança jurídica.

ABSTRACT

This thesis investigates the unconstitutionality and illegality of Article 7, § 6 of Resolution 174/2016 and its substitute, Article 4 of Resolution 415/2025, both from the Superior Council of Labor Justice (CSJT), which prohibit the operation of private mediation chambers in the resolution of individual labor disputes. It examines ways to promote the dejudicialization of individual labor litigation with legal certainty and the non-judicial extrajudicial enforcement of unfulfilled agreements. The research is linked to the private and procedural law in the constitutional order research line, within the concentration area of conflict resolution in the Democratic State of Law, of the Doctoral Program at the Brazilian Institute of Education, Development, and Research (IDP). A qualitative approach was adopted, involving a bibliographic and documentary review, as well as research in public institutional sources, including those from workers and employer's confederations, to identify formal positions or discursive trends about private labor mediation chambers. The historical-normative formation of the Labor Justice system in Brazil and its protective configuration was analyzed considering Niklas Luhmann's systems theory. The national judicial policy for the appropriate treatment of conflicts was examined, as was the constitutionality of these private chambers on the basis of Articles 2; 4, VII; 5, II, XXXV, LIV, LXXVIII; 22, I; and 114, §1 and §2 of the Federal Constitution of 1988 and Constitutional Amendment 45/2004. Its systemic legality was also considered, taking into account Resolution 125/2010 of the National Council of Justice (CNJ), the Civil Procedure Code of 2015, the Mediation Law, the Labor Reform Law, the Declaration of Economic Freedom Rights, the Introductory Law to the Norms of Brazilian Law, Themes of General Repercussion of the Supreme Federal Court (STF), Repetitive Themes of the Superior Court of Justice (STJ), and the UN 2030 Agenda. The dissertation defends the constitutionality and legality of the extrajudicial treatment of individual labor disputes through the adoption of objective criteria, proposing a functional design for private labor mediation chambers and the non-judicial extrajudicial enforceability of unfulfilled agreements.

Keywords: Access to justice. Private chamber. Mediation. Individual Labor Law. Legal certainty.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas
ADC – Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF – Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental
AG.REG – Agravo Regimental
Ag-AIRR – Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
AgR-RE Agravo Regimental em Recurso Extraordinário
AIRR - Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
Resp - Recurso Especial
ProAfR no Resp - Proposta de Afetação no contexto do Recurso Especial
CC ou CC/02 – Código Civil de 2002
CEJUSC - Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania
CF/1824 - Constituição Política do Império do Brasil de 1824
CF/1891 - Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891
CF/34 – Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934
CF/37 – Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1937
CF/46 – Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1946
CF/67 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1967
CF/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CFM – Conselho Federal de Medicina
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ – Conselho Nacional de Justiça
CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público
CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho
CPC/1939 – Código de Processo Civil de 1939
CPC/1973 – Código de Processo Civil de 1973
CPC ou CPC/2015 – Código de Processo Civil de 2015
CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho
CUT – Central Única dos Trabalhadores
EC – Emenda Constitucional
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LC – Lei Complementar
LINDB – Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro
MS – Mandado de Segurança
ONU – Organização das Nações Unidas
PL – Projeto de Lei
PLS – Projeto de Lei do Senado
PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
RADs - Métodos de Resolução Adequada de Disputas
RE – Recurso Extraordinário
Resp – Recurso Especial
STF – Supremo Tribunal Federal
STJ – Superior Tribunal de Justiça
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
TST – Tribunal Superior do Trabalho

LEIS E ATOS NORMATIVOS CITADOS (EM ORDEM CRONOLÓGICA)

Constituição Política do Império do Brasil de 1824	25 de março de 1824
Lei de 13 de setembro de 1830	13 de setembro de 1830
Lei nº 108	11 de outubro de 1837
Lei nº 556	25 de junho de 1850
Decreto nº 737	25 de novembro de 1850
Lei nº 581	4 de setembro de 1850
Decreto nº 2.820	15 de fevereiro de 1879
Lei nº 3.353	13 de maio de 1888
Decreto nº 1.313	17 de janeiro de 1891
Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891	24 de fevereiro de 1891
Decreto Legislativo nº 1.637	5 de janeiro de 1907
Decreto nº 6.532	13 de junho de 1907
Decreto nº 979	6 de janeiro de 1903
Lei nº 3.071	1º de janeiro de 1916
Decreto nº 3.724	15 de janeiro de 1919
Lei nº 1.869	10 de outubro de 1922
Decreto nº 3.548	12 de dezembro de 1922
Decreto nº 4.682	24 de janeiro de 1923
Decreto nº 16.027	30 de abril de 1923
Lei nº 4.982	28 de dezembro de 1925
Decreto nº 5.083	21 de dezembro de 1926
Decreto nº 19.433	26 de novembro de 1930
Decreto nº 19.770	19 de março de 1931
Decreto nº 20.521	24 de novembro de 1931
Decreto nº 22.042	12 de outubro de 1932
Decreto nº 21.396	14 de dezembro de 1932
Decreto nº 21.417-A	22 de dezembro de 1932
Decreto nº 22.132	27 de dezembro de 1932
Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934	16 de julho de 1934
Decreto-Lei nº 1.237	2 de maio de 1939
Decreto-lei nº 1.608	18 de setembro de 1939
Decreto nº 6.996	12 de dezembro de 1940
Decreto-Lei nº 4.657	4 de setembro de 1942
Decreto-Lei nº 5.452	1.º de maio de 1943
Lei nº 1.060	5 de fevereiro de 1950
Decreto-Lei nº 70	21 de novembro de 1966
Constituição da República Federativa do Brasil de 1967	24 de janeiro de 1967
Lei nº 5.584	26 de junho de 1970
Lei nº 5.587	26 de junho de 1970
Lei nº 5.869	11 de janeiro de 1973
LC nº 35	14 de março de 1979
Lei nº 6.830	22 de setembro de 1980
Portaria MTE nº 3.327	16 de outubro de 1987
Constituição da República Federativa do Brasil de 1988	5 de outubro de 1988
Lei nº 8.078	11 de setembro de 1990
Lei nº 8.212	24 de julho de 1991

Lei nº 8.560	29 de dezembro de 1992
Lei nº 8.951	13 de dezembro de 1994
Lei nº 9.514	20 de novembro de 1997
Decreto nº 3.048	6 de maio de 1999
EC nº 24	9 de dezembro de 1999
Lei nº 10.258	12 de julho de 2001
MP nº 2.200-2	24 de agosto de 2001
Lei nº 10.931	2 de agosto de 2004
EC nº 45	8 de dezembro de 2004
Resolução CNJ nº 35	26 de março de 2007
Lei nº 11.441	4 de janeiro de 2007
Lei nº 11.481	31 de maio de 2007
Lei nº 11.648	31 de março de 2008
Resolução CNJ nº 67	3 de março de 2009
Portaria MS nº 1.820	13 de agosto de 2009
Resolução CNJ nº 125	29 de novembro de 2010
Projeto de Lei do Senado nº 517	2011
Lei nº 12.527	18 de novembro de 2011
Decreto nº 8.373	11 de dezembro de 2014
Lei nº 13.105	16 de março de 2015
Resolução CSJT nº 150	20 de maio de 2015
Lei nº 13.140	26 de junho de 2015
Resolução CSJT nº 174	30 de setembro de 2016
Lei nº 13.467	13 de julho de 2017
Lei nº 13.484	2 de agosto de 2017
Projeto de Lei nº 10.574	2018
Provimento CNJ nº 73	28 de novembro de 2018
Ofício SUSEP nº 23	5 de fevereiro de 2019
Lei nº 13.874	20 de setembro de 2019
Provimento CNJ nº 83	16 de dezembro de 2019
Projeto de Lei nº 3.365	1 de janeiro de 2020
Portaria PGU nº 11	8 de junho de 2020
Lei nº 14.020	6 de julho de 2020
Lei nº 13.988	14 de abril de 2020
Lei nº 14.063	23 de setembro de 2020
Circular SUSEP nº 662	11 de abril de 2022
Lei nº 14.375	28 de junho de 2022
Lei nº 14.382	28 de junho de 2022
Lei nº 14.711	29 de agosto de 2023
Provimento CNJ nº 150	11 de setembro de 2023
Decreto nº 12.091	3 de julho de 2024
Resolução CSJT nº 382	24 de maio de 2024
Resolução CNJ nº 547	22 de fevereiro de 2024
Lei nº 14.824	21 de fevereiro de 2024
Resolução CSJT nº 415	23 de maio de 2025

PROCESSOS E JURISPRUDÊNCIA CITADOS (EM ORDEM CRONOLÓGICA)

IUJ-RR 6928/86.3 (TST)	p. 10/04/1989
ADI nº 708	j. 22/05/1992
ADI nº 928	j. 01/09/1993
ADI nº 1.105	j. 03/08/1994
ADI nº 1.152	j. 10/11/1994
ADI nº 1.590	j. 19/06/1997
ADI nº 1.396	j. 08/06/1998
Recurso Extraordinário nº 223075	j. 23/06/1998
ADI nº 2.564	j. 08/10/2003
Súmula nº 85 do TST	p. 21/11/2003
Súmula nº 358 do TST	p. 21/11/2003
Recurso Especial 486.056	j. 18/11/2004
Súmula nº 51 do TST	p. 05/04/2005
OJ nº 54 da SDI-I do TST	p. 25/04/2005
ADI nº 2.970	j. 20/04/2006
Recurso Extraordinário nº 466.343	j. 03/12/2008
Súmula Vinculante nº 25	p. 23/12/2009
OJ nº 376 da SDI-I do TST	p. 22/04/2010
OJ nº 398 da SDI-I do TST	p. 04/08/2010
Mandado de Segurança nº 28.447	j. 25/08/2011
ADPF nº 132	p. 13/10/2011
Extradição nº 1.234, República Italiana	j. 08/11/2011
Recurso Extraordinário nº 727.503	j. 02/04/2013
Processo Ag-AIRR 322-81.2011.5.06.0021	p. 31/01/2014
OJ nº 59 da SDI-II do TST	p. 03/06/2016
Tema 350 de Repercussão Geral	j. 03/05/2017
Habeas Corpus nº 143.333	j. 12/04/2018
ADPF nº 324	j. 30/08/2018
Recurso Extraordinário nº 958.252 (Tema 725)	j. 30/08/2018
ADI nº 2.139	p. 19/02/2019
Recurso Extraordinário nº 817.338	j. 06/10/2019
ADI nº 3.961	j. 15/04/2020
ADC nº 48	j. 16/04/2020
Recurso Especial 1.529.532	j. 09/06/2020
Acórdão TCU nº 1613/2020	j. 24/06/2020
Recurso Extraordinário nº 627.106	j. 07/04/2021
Recurso Extraordinário nº 556.520	j. 08/04/2021
AIRR 91000-85.2008.5.02.0013	j. 24/08/2021
Recurso Especial 2.025.363	p. 09/02/2022
Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.392.545	j. 01/08/2022
Recurso Extraordinário nº 1.392.545	j. 01/08/2022
Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.409.851	j. 09/11/2022
ADI nº 5.941	j. 09/02/2023
ProAfR no REsp: 2.037.317	j. 20/06/2023
ProAfR no REsp: 2.007.865	j. 20/06/2023
ProAfR no REsp: 2.050.751	j. 20/06/2023
ADI nº 6.324	j. 22/08/2023
ADI nº 6.188	j. 22/08/2023

Processo Ag-AIRR 0010256-82.2018.5.03.0027	p. 17/11/2023
Tema 1.184 de Repercussão Geral	j. 19/12/2023
Recurso Extraordinário nº 860.631 (Tema 982)	p. 14/02/2024
ADI 7600	j. 11/12/2024
ADI 7601	j. 11/12/2024
ADI 7608	j. 11/12/2024
AIRR 0000003-65.2023.5.05.0201	p. 14/02/2025
Recurso Especial 2.037.787	j. 11/06/2025
Tema nº 1.203 do STJ	j. 11/06/2025
Recurso Especial 2.037.787	j. 11/06/2025

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	18
1 - A FORMAÇÃO PROTETIVA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL E SUA CONTINGÊNCIA HISTÓRICA.	35
1.1 A regulação do trabalho humano oneroso no Brasil.	36
1.2 Formação e desenvolvimento da Justiça do Trabalho no Brasil.	44
1.3 Natureza jurídica do contrato de trabalho.	54
1.4 Os princípios de proteção, da imperatividade e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.	61
1.5 A contingência histórica à luz de Niklas Luhmann e o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas: caminhando para uma mediação extrajudicial trabalhista no século XXI.	77
2- A POLÍTICA JUDICIÁRIA NACIONAL DE TRATAMENTO ADEQUADO DE CONFLITOS.	99
2.1 Surgimento dos métodos de resolução adequada de conflitos.	100
2.2 Principais métodos de resolução adequada de conflitos.	106
2.3 Sustentabilidade multidimensional aplicada aos métodos de resolução adequada de conflitos sob a ótica de Juarez Freitas e a questão da segurança jurídica.	117
2.4 Transformação do conceito de jurisdição e o acesso à justiça.	124
2.5 Desafios da política judiciária nacional de tratamento adequado de conflitos trabalhistas.	136
3 - A CONSTITUCIONALIDADE DAS CÂMARAS PRIVADAS DE MEDIAÇÃO EM CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS.	147
3.1 A teoria geral do processo e a crise das fontes do direito processual.	148
3.2 O reconhecimento de múltiplas fontes e sistemas de direito.	153
3.3 A natureza jurídica das Resoluções do Conselho Nacional de Justiça e as do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e sua hierarquia.	160
3.4 A inconstitucionalidade do § 6º do artigo 7º da Resolução 174/2016 do CSJT e de seu substituto, o artigo 4º da Resolução 415/2025 do CSJT.	167
Capítulo 4 – EXEQUIBILIDADE DOS ACORDOS NAS CÂMARAS PRIVADAS DE MEDIAÇÃO TRABALHISTA: EXTRAJURISDICIONALIZAÇÃO E GARANTIA DA EXECUÇÃO	181
4.1 A percepção das Confederações sobre as Câmaras privadas de mediação trabalhista.	182
4.2 – A execução no processo do trabalho.	195
4.3 – A extrajurisdicionalização da execução.	203
4.4 - A segurança jurídica na execução extrajudicial não judicial forçada.	211
4.5 – A garantia de execução e cumprimento dos acordos.	223
4.6 - Proposta procedimental para as Câmaras privadas de mediação no âmbito trabalhista: desenho prático, funcional e seguro.	235
CONCLUSÕES	253
REFERÊNCIAS	259

INTRODUÇÃO

A presente tese aborda um problema central no sistema de justiça trabalhista brasileiro: a incompatibilidade entre a política nacional de consensualidade, estabelecida pela Resolução 125/2010 do CNJ - Conselho Nacional de Justiça, e a vedação imposta pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) à utilização de Câmaras privadas de mediação para a resolução de conflitos individuais trabalhistas, trazida pela Resolução 174/2016 e 415/2025 do CSJT. Esta dissonância normativa cria uma lacuna significativa que prejudica o acesso à justiça, a celeridade processual e a efetividade da administração de conflitos no âmbito trabalhista.

O estudo pretende demonstrar que a vedação imposta pelo CSJT viola princípios constitucionais fundamentais, especialmente os direitos à inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV da CF/88) e à razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII da CF/88). Além disso, extrapola o poder regulamentar do CSJT, criando uma hierarquia normativa invertida na qual um ato regulamentário se sobrepõe a uma lei ordinária federal.

Como contribuição principal, a tese propõe um modelo funcional, seguro e viável para a implementação de Câmaras privadas de mediação em conflitos individuais trabalhistas, incluindo mecanismos de desjudicialização da execução dos acordos. Este modelo concilia a necessidade de proteção dos direitos trabalhistas com a realidade de que o sistema judiciário tradicional não está a conseguir responder adequadamente, notadamente diante da quantidade de litígios.

O acesso à justiça, um dos pilares do Estado Democrático de Direito, constitui um tema de recorrente debate no cenário jurídico brasileiro. Consagrado como direito fundamental no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988, que postula que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, seu significado e alcance têm passado por uma profunda ressignificação nas últimas décadas. Cabe ao Estado não apenas garantir o acesso formal aos tribunais, mas assegurar que esse acesso à justiça seja efetivo, célere e capaz de proporcionar uma verdadeira pacificação social, conforme reconhecido no artigo 5º, inciso LXXVIII da CF/88, que garante a “razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”.

Historicamente, a noção de acesso à justiça esteve intrinsecamente ligada ao paradigma da jurisdição estatal, um modelo no qual o Poder Judiciário detém o monopólio da resolução de conflitos, e os cidadãos, como sujeitos processuais, delegam ao magistrado a incumbência de solucionar suas controvérsias. Nesse contexto, prevaleceu

por muito tempo uma concepção formalista, na qual o acesso à justiça se confundia com o mero acesso aos tribunais. A prestação jurisdicional era compreendida como o único mecanismo legítimo e eficaz para a solução de conflitos, e a figura do juiz como o árbitro supremo das disputas.

Contudo, a crescente complexidade das relações sociais, o aumento exponencial da litigiosidade e a busca por uma pacificação social que seja não apenas justa, mas também célere e efetiva, demonstraram as limitações desse modelo. A morosidade processual, evidenciada pelos acervos crescentes de processos nos tribunais, e o alto custo do litígio estatal evidenciaram a necessidade de se repensar as vias pelas quais a justiça é administrada. Paulatinamente, o Estado brasileiro começou a explorar novos paradigmas capazes de oferecer um tratamento mais adequado aos conflitos, reconhecendo que nem todos os litígios exigem a intervenção estatal e que, em muitos casos, soluções consensuais e autocompositivas podem ser mais satisfatórias para as partes envolvidas.

Essa transformação conceitual e estrutural ganhou um impulso decisivo com a promulgação da Emenda Constitucional 45/2004. Ao criar o Conselho Nacional de Justiça, a Emenda Constitucional inaugurou uma nova fase na gestão do Judiciário, conferindo-lhe ferramentas para implementar políticas de âmbito nacional. O CNJ, com a atribuição de exercer o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e de expedir atos regulamentares (artigo 103-B, §4º, I, da CF/88), tornou-se o principal arquiteto da modernização da justiça no país. Seus atos normativos, como Resoluções e Enunciados Administrativos, passaram a ter força vinculante, conforme estabelecido em seu Regimento Interno (Resolução 67/2009 do CNJ), orientando a atuação de todos os tribunais e criando um espaço para a implementação de políticas transversais.

O marco definitivo nessa trajetória de modernização foi a instituição da Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado de Conflitos de Interesses, por meio da Resolução 125/2010 do CNJ. Este ato normativo representou uma ruptura paradigmática, ao estabelecer formalmente que “o acesso à Justiça não se confunde com acesso ao Judiciário”. A resolução promoveu uma visão mais ampla e inclusiva, incentivando o uso de métodos consensuais de solução de disputas, como a mediação e a conciliação, como instrumentos para garantir que os jurisdicionados, especialmente aqueles com dificuldade de acesso ao sistema formal, pudessem ter seus conflitos resolvidos de maneira adequada, célere e satisfatória.

A Resolução 125/2010 do CNJ consolidou a possibilidade de que conflitos possam ser resolvidos por terceiros imparciais ou de que as partes recebam auxílio para resolver suas próprias disputas pela autocomposição. Isso representa uma mudança fundamental na compreensão de como a justiça deve funcionar em uma democracia contemporânea: não como um sistema monolítico centrado no juiz, mas como um ecossistema diversificado de mecanismos que se complementam.

Essa política de consensualidade foi robustecida por dois pilares legislativos fundamentais: o Código de Processo Civil de 2015 (Lei 13.105/2015) e a Lei de Mediação (Lei 13.140/2015). O CPC determina que “a conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial” (artigo 3º, § 3º). De forma ainda mais explícita, o artigo 175 do mesmo diploma legal abre as portas para a atuação de mecanismos extrajudiciais, ao dispor que as regras sobre conciliação e mediação não excluem “outras formas de conciliação e mediação extrajudiciais vinculadas a órgãos institucionais ou realizadas por intermédio de profissionais independentes”, aplicando-se, no que couber, às Câmaras privadas de conciliação e mediação.

Com isso, o ordenamento jurídico brasileiro consolidou um verdadeiro Sistema Multiportas de resolução de conflitos, um modelo pluralista que oferece aos cidadãos diferentes “portas” ou vias para a solução de suas disputas. O processo judicial é apenas uma delas. Outras incluem a mediação e conciliação judiciais (realizadas dentro do Judiciário), a mediação e conciliação extrajudiciais (realizadas fora do Judiciário, por profissionais independentes ou Câmaras privadas), a arbitragem e até mesmo a negociação direta entre as partes. A Resolução 125/2010 do CNJ representa a pedra angular de uma política pública que visa ampliar o conceito de acesso à justiça, alinhando o Brasil às tendências internacionais mais avançadas de administração de conflitos.

Contudo, a implementação dessa política de consensualidade não ocorre de forma homogênea em todos os ramos do Judiciário. Na esfera da Justiça do Trabalho, observa-se uma notável e problemática dissonância. Por meio da Resolução 174/2016, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) regulamentou a mediação judicial em seu âmbito, mas impôs uma restrição que se choca diretamente com o espírito do Sistema Multiportas. O ponto nevrálgico dessa dissonância reside no § 6º do artigo 7º da Resolução 174/2016 do CSJT, que determinou serem “inaplicáveis à Justiça do Trabalho as disposições dos

artigos 167 a 175 do Código de Processo Civil, referentes às Câmaras Privadas de Conciliação, Mediação e Arbitragem”.

Embora a Resolução 174/2016 do CSJT tenha sido substituída pela Resolução 415/2025 do CSJT, seu viés de vedação às Câmaras privadas de mediação mante-se. Ambas as Resoluções, efetivamente, fecharam a porta da mediação privada para os conflitos individuais trabalhistas, contrariando a diretriz nacional do CNJ e a própria legislação processual civil, que tem aplicação subsidiária ao processo do trabalho, conforme reconhecido nos artigos 15 do CPC e 769 da CLT.

Criou-se, assim, uma lacuna sistêmica e uma contradição normativa profunda: enquanto o ordenamento jurídico como um todo avança para um modelo plural e descentralizado de resolução de conflitos, a Justiça do Trabalho, por meio de um ato normativo infralegal, insiste em um modelo centralizado e estatal, reafirmando o monopólio judicial. Essa postura não apenas obstaculiza a plena efetivação da política nacional de tratamento adequado de conflitos, mas também levanta sérios questionamentos sobre sua compatibilidade com os princípios constitucionais fundamentais.

Especificamente, a vedação parece ofender o artigo 5º, inciso XXXV da CF/88 (inafastabilidade da jurisdição), ao impedir que os cidadãos utilizem mecanismos alternativos de resolução de conflitos que a própria lei federal autoriza. Além disso, viola o inciso LXXVIII do mesmo artigo da CF/88, que garante a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação, pois a mediação privada é, notoriamente, mais célere que o processo judicial. Essa restrição imposta pelo CSJT, ao limitar as opções disponíveis para o trabalhador e o empregador, parece extrapolar o poder regulamentar do Conselho, ferindo a hierarquia das normas e criando um subsistema isolado que vai na contramão da evolução do direito processual brasileiro.

É precisamente esta lacuna, na tensão entre a política nacional de consensualidade e a resistência normativa da Justiça do Trabalho, que a presente tese se insere.

Diante do cenário exposto, emerge o seguinte problema de pesquisa: De que forma a utilização de Câmaras privadas de mediação para a resolução de litígios individuais trabalhistas pode ser compatibilizada com a ordem constitucional de 1988, à luz da política de consensualidade instituída pela Resolução 125/2010 do CNJ e da vedação imposta por normativos do CSJT?

Para responder a essa questão, o objetivo geral da tese é analisar a constitucionalidade e a viabilidade jurídica da mediação privada em conflitos individuais

trabalhistas como um mecanismo eficaz de acesso à justiça, considerando os princípios constitucionais de inafastabilidade da jurisdição, razoável duração do processo e a política pública de consensualidade.

Para alcançar tal propósito, foram delineados os seguintes objetivos específicos:

- 1) Analisar a formação histórico-normativa da Justiça do Trabalho no Brasil e sua cultura protetiva, contrastando-a com as transformações sociais e a evolução do conceito de acesso à justiça, com base na teoria dos sistemas de Niklas Luhmann;
- 2) Examinar os fundamentos, o alcance e os princípios da Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos, com ênfase na consensualidade como diretriz fundamental do sistema de justiça brasileiro;
- 3) Investigar a natureza jurídica e os limites do poder normativo do CSJT, avaliando a constitucionalidade da restrição imposta à atuação de Câmaras privadas de mediação em matéria trabalhista individual, à luz da separação de poderes e da hierarquia normativa; e,
- 4) Propor um modelo jurídico e procedimental para a atuação de Câmaras privadas na mediação de conflitos individuais trabalhistas, que garanta segurança jurídica, exequibilidade dos acordos e respeito aos direitos indisponíveis dos trabalhadores, incluindo a possibilidade de desjudicialização da execução.

O interesse pelo tema tem origem na experiência do pesquisador, como advogado trabalhista há mais de 25 (vinte e cinco) anos que percebeu ao longo de sua trajetória que os jurisdicionados podem (e merecem) ter outras formas de resolução de demandas individuais trabalhistas que garanta segurança jurídica. Além disso, reside o interesse do pesquisador pelos modernos mecanismos de desjudicialização da execução civil e a garantia de segurança jurídica e exequibilidade de seus acordos.

A pesquisa se desenvolverá vinculada à linha de pesquisa de direito privado e processual na ordem constitucional, na área de concentração da solução de conflitos no Estado Democrático de Direito que trata do Programa de Doutorado do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP).

No campo do direito processual civil, o programa de pós-graduação *stricto sensu*, entre outros, desenvolve pesquisas sobre a relação entre Constituição Federal de 1988 e Processo Civil, os institutos do processo civil e meios consensuais de solução de conflitos. Estes três subtemas dialogam entre si e permitem a manutenção de um canal aberto com o processo do trabalho (direito público) e com o direito do trabalho (direito privado), havendo, portanto, conexão entre a linha 2 de pesquisa do programa de doutoramento e o tema de pesquisa proposto.

Partindo da análise a formação histórico-normativa do direito do trabalho e, em seguida, da Justiça do Trabalho no Brasil, o alcance do tema pode ser visto diante da enorme urbanização da sociedade nacional, que levou ao aumento substancial da litigiosidade trabalhista se comparado à época da instituição da Justiça do Trabalho (1939), com o primeiro quarto do século XXI.

Desde os primórdios da Justiça do Trabalho, a técnica eleita para se buscar maior satisfação na resolução das demandas tem sido a conciliação judicial, portanto, realizada em audiência perante um magistrado trabalhista (artigos 846 e 847 da CLT). Essa escolha legislativa, de levar as partes envolvidas nas disputas litigiosas ao Judiciário para que lá possam encetar um acordo para pôr fim à demanda, tem origem nas raízes históricas da sociedade brasileira após abolição da escravidão e início do trabalho oneroso que, gradativamente, se tornou trabalho assalariado e foi consolidado com a industrialização brasileira na década de 1950 (Furtado, 2007).

Contudo, a sociedade brasileira mudou muito da década de 1940 para a década de 2020. Se antes a força de trabalho era essencialmente rural, atualmente é essencialmente urbana, trazendo a reboque conflitos mais específicos. Atualmente, mais de 87,6% da população brasileira vive em núcleos urbanos, e mais de 99,4% dos litígios trabalhistas envolvem trabalhos urbanos (Konchinski, 2024). Esse fato incentiva a busca por medidas mais rápidas para solução de litígios, ao passo que revela um cenário com maior acesso à informação de qualidade para a tomada de uma decisão consensual.

Para além da transformação quantitativa da sociedade brasileira nos últimos 85 (oitenta e cinco) anos que separam a criação da Justiça do Trabalho aos dias atuais, a percepção sobre o tempo e forma de resolver seus conflitos laborais também sofreu metamorfose, sendo latente a necessidade de se resolver os dissídios laborais individuais com maior celeridade (como uma emulação do ritmo atual da vida nas cidades), sem perder de vista a segurança jurídica, valores esses alinhados à atual política pública do Judiciário nacional.

Essas contingências históricas (Lumanh, 2016) trouxeram impactos para o direito e para o processo do trabalho, pressionando-o por atualizações, tanto assim, que a CLT (principal norma trabalhista) conta com mais de 200 (duzentas) alterações desde sua publicação.

Conquanto se entenda pertinente o papel desempenhado pela Justiça do Trabalho como responsável e garantidor da legalidade, inclusive nos acordos entabulados entre empregados e patrões e entre esses e os sindicatos, principalmente após a fase de

consolidação do processo do trabalho como disciplina autônoma do processo civil (década de 1940), não se pode perder de vista que essa atribuição com viés de exclusividade, pode ceder espaço a outras formas de resolução adequada das disputas trabalhistas, igualmente eficientes e seguras, e mais alinhadas à atual política pública do Estado brasileiro de resolução consensuada (*i.e.* extrajudicialidade e desjudicialização da execução).

A justificativa para esta pesquisa assenta-se em sua múltipla relevância: teórica, prática e social.

A relevância teórica externa-se no estudo aprofunda o debate sobre a crise das fontes do direito processual, a hierarquia normativa no Estado Democrático de Direito e os limites da autonomia dos diferentes ramos do Judiciário na implementação de políticas nacionais. Ao analisar a colisão entre um ato normativo de um Conselho (CSJT) e a legislação federal (CPC) e uma política nacional de outro Conselho (CNJ), a tese contribui para a compreensão das complexas relações interinstitucionais que moldam o sistema de justiça brasileiro. Particularmente, a pesquisa ilumina a questão da hierarquia normativa entre as Resoluções de Conselhos especializados e leis ordinárias, um tema que permanece controverso na doutrina e na jurisprudência.

A relevância prática, é evidenciada pelos dados alarmantes dos sucessivos relatórios “Justiça em Números” do CNJ, que consistentemente apontam a Justiça do Trabalho com um acervo de milhões de processos. O relatório de 2024 (ano-base 2023) indicava um acervo de 5.433.970 processos, representando 6,5% do total de casos do Poder Judiciário. O relatório de 2025 (ano-base 2024) indica um acervo de 5 milhões de processos, com 1,6 milhão de casos suspensos aguardando definições de instâncias superiores (julgamento de repercussão geral, recurso de revista, incidentes processuais, pagamento de precatórios, entre outros).

Esse grande estoque processual na Justiça do Trabalho contrasta com a necessidade de resolução dos conflitos em tempo adequando, notadamente, quando se trata de verba trabalhista, em sua grande maioria, verbas de caráter salarial. Em outra mão, esses números demonstram a urgência de se encontrarem alternativas eficientes para a resolução de litígios e desafogar o Judiciário, oferecendo uma via mais célere, especializada e menos onerosa. Portanto, representa um ganho potencial imensurável para a eficiência da prestação jurisdicional e para a segurança jurídica das relações de trabalho.

Além disso, há um aspecto econômico relevante: a morosidade da Justiça do Trabalho cria insegurança para os empregadores quanto aos custos trabalhistas,

desestimulando investimentos e a formalização de empregos. Uma via mais rápida para resolver conflitos poderia contribuir para um ambiente de negócios mais previsível e, conseqüentemente, para o crescimento econômico e a criação de postos de trabalho formais.

A relevância social da pesquisa contribui para a concretização do direito fundamental a um acesso à justiça que não seja apenas formal, mas materialmente efetivo, rápido e capaz de promover a pacificação. Ao propor um modelo seguro para a mediação privada, a tese busca oferecer aos trabalhadores e empregadores uma ferramenta que pode resolver disputas de forma mais humana e satisfatória, preservando relações e permitindo que verbas de caráter alimentar cheguem mais rapidamente a quem de direito.

Deve-se destacar que a mediação privada não significa abandono da proteção ao trabalhador. Pelo contrário, com os devidos mecanismos de segurança jurídica e com a participação de advogados e mediadores qualificados, a mediação pode oferecer proteção equivalente ou superior à do processo judicial, com a vantagem de ser mais célere e menos adversarial. O modelo proposto nesta tese buscará conciliar a necessidade de proteção do trabalhador com a realidade de que o sistema judiciário tradicional não consegue responder adequadamente à demanda de litígios trabalhistas.

A pesquisa tem valor para a formação de uma nova geração de juristas, mediadores e operadores do direito que compreendam a mediação não como uma ameaça aos direitos trabalhistas, mas como um complemento essencial ao sistema de justiça. A capacitação de profissionais para atuar em um modelo multiportas de resolução de conflitos é fundamental para o sucesso da implementação das propostas aqui desenvolvidas. A tese pode servir como referência para programas de formação, tanto em nível de graduação quanto de pós-graduação, contribuindo para a disseminação de uma cultura de consensualidade e de acesso à justiça mais ampla e efetiva.

A atualidade do tema, que diz respeito à contemporaneidade de uma informação ou tema, em sintonia com os eventos, tendências ou desenvolvimentos mais recentes – pode ser observada pela existência formal de uma política pública de resolução adequada dos conflitos no Brasil, além do nítido processo de alteração da percepção de “justiça” de um viés adversarial para um viés mais participativo e colaborativo, como ferramenta capaz de efetivar o esforço nacional em consolidar o instituto da conciliação e mediação.

O tema tem importância, pois, o valor intrínseco do assunto aqui analisado é capaz de afetar a vida das pessoas ou de regular comportamentos sociais. Por sua vez, trata-se de tema com relevância, pois, se refere à adequação e utilidade de uma informação para

um propósito específico, capaz de atender às necessidades de um público no contexto particular (Severino, 2013).

A relevância do tema no plano nacional pode ser observada pela sua localização em diversas normas e políticas públicas. A Constituição Federal de 1988 estabelece os fundamentos constitucionais. A Emenda Constitucional 45/2004 criou o CNJ e o CSJT, conferindo-lhes poder normativo. A Resolução 125/2010 do CNJ instituiu a política de consensualidade, posteriormente complementada pela Resolução 586/2024 do CNJ. No âmbito do CSJT, a Resolução 174/2016 regulamentou a mediação judicial, mantendo a vedação às Câmaras privadas, posição reiterada pela Resolução 415/2025. O CPC (Lei 13.105/2015) e a Lei Geral da Mediação (Lei 13.140/2015) estabelecem o marco legal para a mediação extrajudicial. A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) e a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica (Lei 13.874/2019) reforçam a importância da autonomia das partes e da negociação. O Marco Legal das Garantias (Lei 14.711/2023) complementa esse arcabouço.

A relevância no plano internacional pode ser observada pela leitura das “Diretrizes das Nações Unidas para uma mediação eficaz”, “Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável” e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD, todos assumidos pelo Estado brasileiro.

As diretrizes da ONU orientam mediadores sobre como lidar com os desafios de cada conflito, ressaltando princípios como imparcialidade, consentimento e inclusão. A Agenda 2030, por sua vez, estabelece em seu Objetivo 16 a meta de promover o Estado de Direito e garantir o acesso à justiça para todos. A mediação é apresentada como o mecanismo fundamental para alcançar sistemas de justiça mais justos, participativos e eficazes. Reforçando essa ideia, o PNUD colabora com o Ministério da Justiça brasileiro em políticas judiciárias e na promoção de inovações para aperfeiçoar a prestação de serviços da justiça no país.

Quanto ao ineditismo, o pesquisador se pautou em pesquisa a partir da busca de referências disponíveis nas plataformas do *Google Acadêmico*, *Scielo*, Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), Portal de Teses e Dissertações (CAPES) e Portal Periódicos CAPES e consultas nas bases de pesquisa de jurisprudências do STF, usando palavras-chave de “Câmaras privadas de conciliação e mediação, extrajudicial, pré-processual, justiça do trabalho, trabalhista, inconstitucionalidade, Resolução 174 do CSJT, tese de doutorado” e lapso temporal a partir de 2016, tendo em vista que o atual

CPC entrou em vigor em 18/03/2016 e a Resolução 174/2016 do CSJT entrou em vigor em 30/09/2016.

Ainda com o desiderato de apurar o ineditismo, por meio da Lei Geral de Acesso a Informações Públicas, Lei 12.527/2011 (Brasil, 2011a), o pesquisador pesquisou perante o Congresso Nacional, Ministério do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho.

Quanto ao buscador *Google Acadêmico*, referências somente no Brasil, encontrou-se 07 (sete) resultados. Apenas 01 (um) realmente se tratava de uma tese de doutorado, outras 02 (duas) eram dissertação de mestrado, 03 (três) eram trabalhos de conclusão de graduação e 01 (uma) o sítio de *Internet* não dava acesso (UNISC).

Nessa base de pesquisa, a única referência habilitada para uso nessa pesquisa foi o trabalho com o título “A conciliação e a mediação pré-processuais nos conflitos individuais trabalhistas” (Costa, 2022). Seu resumo informa que a sua hipótese consiste no fato de que as normas processuais trabalhistas se sobrepõem às normas materiais trabalhistas, em descompasso o espírito do Estado Democrático de Direito.

Seu objetivo geral foi a análise dos conceitos jurídicos trabalhistas como um sistema de normas materiais e processuais e os meios de equacionar as demandas pela conciliação e mediação pré-processuais nos dissídios individuais, independentemente de instauração de uma lide.

No desenvolvimento o autor traçou três objetivos específicos. O primeiro explorou a atividade do poder estatal e a gestão de conflitos pelos conciliadores e mediadores, como forma de relativizar o poder do juiz na solução do conflito. O segundo demonstrou a incapacidade de Poder Judiciário trabalhista de dar resposta eficaz aos jurisdicionados. O terceiro explicou que a conciliação e a mediação pré-processuais individuais sem a instauração de lide processual traduz a adequada melhoria no acesso à Justiça trabalhista como um processo justo, sem prejuízo dos direitos individuais dos trabalhadores, ante o critério de mútua satisfação dos interessados na resolução da demanda.

O trabalho de Costa (2022) tem objeto distinto do objeto da presente pesquisa. O presente trabalho, além da explicação da inconstitucionalidade do § 6º do artigo 7º da Resolução 174/2016 do CSJT, atualmente substituído pelo artigo 4º da Resolução 415/2025 do CSJT, visa também expor um desenho funcional nas Câmaras privadas trabalhistas com segurança jurídica e a possibilidade de execução extrajudicial.

No portal *Scielo* utilizou-se as mesmas palavras-chave, contudo, não houve correspondência. Mesmo quando utilizado uma quantidade menor de palavras-chave, tais

como: (I) “inconstitucionalidade, Resolução. 174, CSJT” ou (II) “câmaras, privadas, justiça do trabalho” ou (III) “mediação, extrajudicial, pré-processual, justiça do trabalho”, não houve resposta satisfativa. No primeiro grupo reduzido de palavras-chave não houve resultado. No segundo e terceiro grupo encontrou-se referências esparsas às câmaras privadas no cenário nacional, relativo à capacitação de mediadores e conciliadores no Brasil.

Na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) e no Portal de Teses e Dissertações (CAPES), utilizou-se o mesmo procedimento usado no portal *Scielo*, contudo, sem qualquer resposta positiva. Mesmo utilizando grupo de palavras-chave mais reduzido (“Resolução e 174 e justiça e trabalho e mediação”) não se localizou referência bibliográfica, com exceção de uma dissertação de Mestrado Profissional em Direito, Justiça e Desenvolvimento do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (Batista, 2021), a qual margeava o tema da Resolução 174/2016 do CSJT, mas, a respeito da implantação e atuação dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCS).

No Portal Periódicos CAPES, de início, se recorreu ao mesmo grupo reduzido de palavras-chave, sem sucesso. Na sequência, utilizou-se de outro grupo de palavras-chave (“Resolução e 174 e justiça e trabalho e mediação”) e se localizou 01 (uma) referência com o título “Mediação e conciliação na justiça do trabalho: sim ao acordo e não aos direitos trabalhistas” (Lopes Neto; Bentes, 2023) que traça panorama geral sobre a resolução de conflitos e o acesso à justiça no Brasil e analisa os institutos da mediação e conciliação como métodos adequados e autocompositivos de resolução de conflitos de maneira geral e de forma mais aprofundada no direito do trabalho.

Ainda nesse portal, tencionou pesquisa com palavras-chave mais reduzida (“Resolução e 174”) obtendo-se 30 (trinta) correspondências. Todavia, apenas 05 (cinco) tratavam realmente sobre o tema, o restante sequer abordava o escopo jurídico. Um deles foi o mesmo trabalho referenciado no parágrafo anterior, outro tratava dos prejuízos de uma política pública sem gestão e estatísticas, outro tratava dos Centros Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC) na Justiça do Trabalho e sua importância como política de administração de justiça consensual e dois restantes tangenciavam o tema dessa pesquisa. Gutiérrez & Magalhães (2019) fizeram uma abordagem crítica à Resolução 174/2016 do CSJT, sob o escopo do conceito do acesso à justiça e igualdade, ao passo que o trabalho de Reis, Borges & Silva Neto (2020) abordou a mediação de conflitos e *compliance* trabalhista.

No âmbito das casas do Poder Legislativo a pesquisa foi feita por meio de requerimentos com base na Lei Geral de Acesso a Informações Públicas e, também, por pesquisa direta a Projetos de Lei (PL), na Câmara e Senado Federal.

Tanto no requerimento feito ao Congresso Nacional como ao Senado Federal se solicitou saber se existe algum projeto de lei que vise regulamentar a conciliação e mediação pré-processual de litígios trabalhistas individuais conduzida por mediador privado, bem como o acesso a documentos ou estudos em andamento relacionados ao tema.

Em resposta ao pedido:

Em atenção ao pedido sob nº protocolo 23002495210, informamos que, sobre o primeiro item da demanda, realizamos busca nas bases de dados dos sistemas legislativos do Senado Federal por Projetos de Lei em tramitação cuja ementa, explicação da ementa ou indexação contém ao menos um dos termos {ARBITRAGEM, CONCILIAÇÃO; CONCILIADOR, MEDIAÇÃO, MEDIADOR} e ao menos um dos termos {TRABALHADOR, TRABALHISTA}.

Incluimos na pesquisa os projetos cuja ementa menciona a Lei nº 13.140/2015, que dispõe sobre a mediação como meio de solução de controvérsias entre particulares e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública.

Observamos que pesquisa que utiliza o termo PRIVADO como obrigatório na ementa ou indexação não recupera registro algum.

O resultado consta no documento PDF anexo, na forma de lista de matérias em tramitação, que está estruturada com as colunas: Nome da matéria, Data de apresentação, Autor, Ementa e Situação. O nome da matéria contém link para página no portal de atividade legislativa onde constam as demais informações. A lista está ordenada pela data de apresentação.

Esclarecemos que esta pesquisa não recupera projetos de lei iniciados na Câmara dos Deputados e que ainda não foram remetidos ao Senado Federal para revisão. Para obtê-los, sugerimos utilizar os serviços de atendimento ao cidadão da Câmara.

Em relação ao segundo item da demanda, documentos e estudos produzidos ao longo da atividade legislativa são anexos a matéria legislativa. Isto é, inexistem de forma autônoma. Para atender à demanda, repetimos a pesquisa principal sem a exigência de o projeto estar tramitando. Assim, as matérias já tramitadas reúnem os documentos que, dentre outros, apresentam estudos. Tais documentos encontram-se na página do projeto, cujo link está no nome da matéria.

Na pesquisa direta a projetos de lei na Câmara localizou-se o Projeto de Lei 3.365/2020 (Brasil, 2020a), que pretende alterar a Lei de Mediação (acrescentando §2º ao artigo 20 e revogando o artigo 42 e seu parágrafo da Lei 13.140/2015) e a CLT (alterando o Art. 507-A) com a finalidade de proporcionar maior segurança jurídica na utilização dos institutos de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas.

O Projeto de Lei 3.365/2020 teve como casa iniciadora a Câmara dos Deputados, em 17/06/2020, tendo sido apensando ao pensado ao Projeto de Lei 10.574/2018 (Brasil,

2018) e ainda se encontra em tramitação, constando sua última atualização em 10/03/2021 como recebido pela Comissão de Trabalho (CTRAB).

Na justificação do Projeto de Lei 3.365/2020 nota-se preocupação com: (a) o acesso à justiça reconhecendo a mediação e a arbitragem como ferramentas fundamentais de pacificação social, solução e prevenção de litígios; (b) a indicação da participação dos Advogados na prevenção de litígios sempre que possível; (c) o privilégio do negociado sobre o legislado, conferindo maior a autonomia individual aos trabalhadores; (d) o reconhecimento da intervenção subsidiária e excepcional do Estado sobre as atividades econômicas, com base na Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, Lei 13.874, de 20/09/2019 (Brasil, 2019), e, ao final, (e) considera “ser necessário o maior envolvimento da sociedade civil organizada na discussão sobre o tema”.

Na pesquisa direta a projetos de lei no Senado Federal localizou-se o Projeto de Lei do Senado 517 (de 25 de agosto de 2011) em que pretendia instituir e disciplina o uso da mediação de conflitos em quaisquer matérias em que a lei não proíba as partes de negociar. O PLS foi convertido na Lei de Mediação, Lei nº 13.140 de 26/06/2015.

A análise no âmbito do Poder Executivo foi feita por requerimentos direcionados ao Ministério do Trabalho e Emprego com base na Lei Geral de Acesso a Informações Públicas. No requerimento se solicitou saber se no âmbito dessa pasta ministerial existe alguma iniciativa que regulamente a conciliação e mediação pré-processual de litígios trabalhistas individuais conduzida por mediador privado, bem como acesso a documentos ou estudos em andamento relacionados ao tema e, em caso de resposta negativa, se solicitou o acesso a informações que explicitem quais fatores (jurídicos-socias) impedem a conciliação e mediação pré-processual como meio de resolução de litígios trabalhistas individuais. Em resposta, o Ministério do Trabalho e Emprego informou:

Em resposta ao pedido, informamos que o MTE, atua fortemente na promoção do diálogo social entre empregados, empregadores e demais atores do mundo do trabalho. Nessa esteira, desempenha ações relacionadas ao registro de instrumentos coletivos de trabalho e de entidades sindicais, ao fomento à negociação coletiva de trabalho, e à resolução de conflitos coletivos de trabalho por meio do serviço de mediação pública, dentre outros.

Assim, no âmbito de competência desta pasta, é disponibilizado à sociedade, a mediação pública coletiva trabalhista, regulamentada pelo Decreto 10.854, de 10 de novembro de 2021 e Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, no qual dispõe quanto a mediação pública coletiva trabalhista.

Os interessados podem solicitar a mediação no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR por meio do link <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/AcompanharSolicitacao/acompanhaSolicitacaoResumo?txtAcompanharSolicitacaoNrSolicitacao=MR007838/2023&txtAcompanharSolicitacaoCNPJ=88.012.919/0001-46&txtAcompanharSolicitacaoCEI=>.

Por fim, informamos que no caso de indeferimento de acesso à informações ou às razões da negativa do acesso, V.S.^a poderá apresentar recurso contra a decisão, no prazo de 10 (dez) dias, contado da ciência desta decisão (conforme o disposto no parágrafo único, do art. 21 do Decreto n.º 7.724, de 2012).

No espectro do Poder Judiciário foi encaminhado requerimento ao TST, bem como se pesquisou na base de jurisprudência do STF a respeito do tema. No requerimento feito ao TST se solicitou saber se no âmbito da Justiça do Trabalho existe alguma norma que regulamente e confira segurança jurídica à conciliação e mediação pré-processual de litígios trabalhistas individuais conduzida por mediador privado; solicitou-se o acesso a documentos ou estudos em andamento realizados no âmbito da Justiça do Trabalho; solicitou-se informações se existe alguma iniciativa no âmbito da Justiça do Trabalho a respeito do tema e, em caso de resposta negativa, solicitou-se o acesso a informações que explicitem quais fatores (jurídicos-socias) impedem a conciliação e mediação nesses termos. Em resposta a Ouvidoria do TST e CSJT afirmam:

A Resolução n. 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho estabelece em seu artigo 7º, § 6º que as conciliações e mediações realizadas no âmbito da Justiça do Trabalho somente terão validade nas hipóteses previstas na CLT, aí incluída a homologação pelo magistrado que supervisionou a audiência e a mediação pré-processual de conflitos coletivos, sendo inaplicáveis à Justiça do Trabalho as disposições referentes às Câmaras Privadas de Conciliação, Mediação e Arbitragem, e normas atinentes à conciliação e mediação extrajudicial e pré-processual previstas no Código de Processo Civil. *Desta forma, não há, por ora, regulamentação ou autorização normativa para que a mediação pré-processual seja conduzida por mediador privado.* Informamos, ainda, que, no âmbito na Comissão Nacional de Promoção à Conciliação, foi editado o Ato n. 9/GVP, de 23 de novembro de 2022, que instituiu comissões para estudos e projetos no âmbito da CONAPROC e, com o Ato n. 12/GVP, de 20 de abril de 2023, foi alterada a comissão para estudo e proposição de regulamentação de normativo sobre a mediação pré-processual.

Na pesquisou na base de jurisprudência do STF se utilizou as palavras-chave (I) “Litígios individuais trabalhistas Câmaras Privadas de Conciliação e Mediação” e (II) “Audiência, conciliação, mediação, Justiça do Trabalho, mediação pré-processual”, contudo, não se encontrou referência direta ao tema. Na sequência, se restringiu as *palavras-chave* para (III) “Mediação pré-processual” encontrando uma única referência direta, ADI 6.324/DF, protocolada em 19/02/2020, Ministro Relator: Roberto Barroso, publicado em 04/09/2023 (Brasil, 2020b), havendo a fixação da seguinte tese de julgamento: “É constitucional a disposição do Conselho Nacional de Justiça que prevê a facultatividade da representação por advogado ou defensor público nos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCS)”.

Na fixação da tese de julgamento percebe-se alinhamento parcial ao PL 3.365/2020 com a Resolução do CSJT em relação a dois pontos: (i) o acesso à justiça reconhecendo a mediação como ferramenta de pacificação social, solução e prevenção de litígios trabalhistas; (ii) a indicação da participação dos Advogados. Contudo, a decisão da ADI 6.324/DF (Brasil, 2020b) sobre a facultatividade da representação por advogado ou defensor público, merece ser objeto de nova pesquisa quando a matéria tratada for relacionada a relações assimétricas de poder, especialmente, no caso de direitos individuais do trabalho.

Entende-se a pesquisa como um contínuo diálogo com a realidade, na busca do conhecimento que ultrapassa o senso comum, daí, apresentar um estudo que traz à discussão um objeto instigante da perspectiva constitucional-trabalhista brasileira e para concretizar essa investigação, será utilizada como metodologia de pesquisa o método dedutivo, o histórico e o comparativo.

Quanto a descrição dos procedimentos que serão utilizados no desenvolvimento da pesquisa científica (objeto de estudo), considerando o objetivo geral e os específicos já delineados, e ainda, a interdisciplinaridade que alcança, a pesquisa será de natureza qualitativa.

Será realizada ainda uma pesquisa bibliográfica, documental, exploratória e normativa sobre o tema. O alcance da pesquisa se dará sob a ótica do tema acesso à justiça e a realização dessa através das Câmaras privadas de mediação de conflitos individuais trabalhistas.

A pesquisa iniciará a partir dos referenciais teóricos apresentados, será promovida consulta de obras doutrinárias e artigos científicos publicados em periódicos especializados, veiculados por meio físico ou eletrônico (*Internet*), nacionais e estrangeiros, com destaque das plataformas de pesquisa (a exemplo do Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES, repositórios de tese de diversas instituições), com posterior seleção de conteúdo por critérios temático e temporal.

Ainda será utilizado como recurso de pesquisa, uma análise documental, para analisar a percepção das Câmaras Privadas de Mediação, pelas confederações patronais e laborais em razão da disponibilidade de manifestações públicas e institucionais sobre o tema.

Para responder ao problema de pesquisa e alcançar os objetivos propostos, adotar-se-á uma metodologia de natureza qualitativa, combinando os métodos dedutivo, histórico e comparativo.

A metodologia qualitativa adotada permite uma análise aprofundada e contextualizada do fenômeno estudado, oferecendo uma perspectiva multifacetada que enriquece a compreensão do problema. A combinação dos métodos dedutivo, histórico e comparativo oferece uma abordagem triangulada que reforça a validade das conclusões. A pesquisa bibliográfica, documental e de campo garantem que a análise seja fundamentada em fontes confiáveis e em dados coletados diretamente de atores relevantes.

O método dedutivo será utilizado para a análise da (in)constitucionalidade da restrição imposta pelo CSJT, partindo-se das premissas maiores para se chegar a conclusões específicas. Este método permitirá construir uma argumentação lógica e rigorosa sobre porque a vedação do CSJT viola a Constituição Federal.

O método histórico será empregado para reconstruir a trajetória da Justiça do Trabalho desde sua criação (1939) até os dias atuais, demonstrando como a cultura protetiva se consolidou e por que resistem à mudança. Compreender as raízes históricas é fundamental para explicar as contingências que hoje pressionam o sistema por adaptação. Este método permitirá demonstrar que a resistência à mediação privada não é fundamentada em princípios imutáveis, mas uma herança de um contexto histórico que mudou radicalmente.

O método comparativo será utilizado para analisar experiências internacionais com a mediação trabalhista privada, buscando extrair lições e modelos que possam informar a proposta a ser desenvolvida para o contexto brasileiro. Países como Espanha, Portugal, Itália e Canadá têm experiências relevantes com mediação trabalhista que serão analisadas, permitindo identificar boas práticas e desafios.

As técnicas de pesquisa incluirão: a) pesquisa bibliográfica para a análise aprofundada de doutrinas de direito constitucional, processual civil, processual do trabalho, direito do trabalho e teoria do direito, com foco em autores que discutem acesso à justiça, consensualidade, crise das fontes do direito processual e sistemas de resolução de conflitos. Será consultada literatura nacional e internacional, priorizando publicações em periódicos especializados. Também irá incluir pesquisa documental com exame minucioso de legislação, atos normativos, jurisprudência dos tribunais superiores, relatórios estatísticos do Judiciário e documentos legislativos. Esta técnica permitirá uma análise rigorosa da hierarquia normativa e da compatibilidade entre os diferentes atos normativos. Igualmente haverá uma análise documental, para analisar a percepção das Câmaras privadas de mediação, pelas confederações patronais e laborais em razão da

disponibilidade de manifestações públicas e institucionais sobre o tema. O objetivo é compreender suas percepções, resistências, sugestões e experiências com mediação.

Para a organização e exposição do trabalho, a tese será composta de 4 (quatro) capítulos, considerações finais, referência bibliográfica (NBR 10520:2023, atualizada em julho de 2023) e anexos com as respostas obtidas pelas consultas às casas legislativas, ministério do trabalho, TST/CSJT, CNJ, STF e as perguntas das entrevistas com a tabulação de seus resultados.

O primeiro capítulo fala sobre a formação protetiva da justiça do trabalho no Brasil e contingência histórica segundo Niklas Lumanh (2016). Esse capítulo será responsável por mostrar a regulamentação do trabalho humano à título oneroso no Brasil, como os dissídios trabalhistas são tradicionalmente resolvidos, as funções do direito e processo do trabalho, demonstrando como as mudanças sociais afetam o princípio de proteção ao trabalhador permitindo a pulverização da mediação extrajudicial trabalhista como ferramental possível, rápido e seguro para resolução dos litígios individuais trabalhistas.

O segundo capítulo aborda o surgimento dos métodos de resolução adequada de disputas, a política judiciária nacional de tratamento adequado de conflitos (Resolução 125/2010 do CNJ), sustentabilidade multidimensional dos métodos de resolução adequada de disputas, a questão da segurança jurídica e o desafio na promoção uma cultura de tratamento adequado de conflitos no Brasil.

O terceiro capítulo é reservado à teoria geral do processo e a crise das fontes do direito processual, comentando a decisão na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.188 do STF, a respeito da normatividade primária dos regimentos internos dos tribunais, traçando caminhos para se localizar a natureza jurídica das resoluções do CNJ e do CSJT, hierarquia normativa e seus efeitos. Com isso, se aborda a constitucionalidade do acesso à justiça por meio das Câmaras privadas de conciliação e mediação em conflitos individuais trabalhistas, detalhando a inconstitucionalidade do § 6º do artigo 7º da Resolução 174/2016 do CSJT, atualmente substituído pelo artigo 4º da Resolução 415/2025 do CSJT, face ao princípio da separação de poderes, aos limites da competência normativa do CSJT e a política pública da consensualidade.

O quarto capítulo da tese revela a contribuição maior da pesquisa, ao abordar a desjudicialização da execução trabalhista, que recebeu no texto da tese a nomenclatura de desjurisdicionalização, como garantia de segurança jurídica e exequibilidade dos acordos nas Câmaras privadas de mediação em conflitos individuais trabalhista. Nele se

indicará a proposta do desenho procedimental, funcional e seguro, garantidor dos acordos mediante execução extrajudicial e as contribuições dos Tema 982 e 249 de Repercussão Geral do STF (Brasil, 2015c) podem traz em auxílio.

Indica, ainda, a propositura de um fluxo de trabalho e de desenho procedimental da mediação pré-processual proposta, como contribuição prática e previsível para a solução consensuada dos litígios trabalhistas extrajurisdicional.

Este último capítulo, também, reservou espaço para indicar rebater e superar eventuais objeções dos atores envolvidos geralmente envolvidos nessa espécie de debate, os sindicatos e as centrais sindicais. Principalmente, propondo um modelo de execução extrajudicial não judicial com garantia.

Ao final, para realizar a conclusão da tese, foram analisados os dados obtidos, as considerações alcançadas à luz da doutrina e jurisprudência, e os resultados constituídos a partir dos objetivos da pesquisa e da revisão da literatura. Verificou-se que com uma análise crítica dos resultados, destacam-se várias implicações para a prática jurídica, como apontar uma via para que as partes oponentes em um dissídio individual trabalhista possam solucionar suas disputas de forma rápida, amigável, segura e definitiva. Esse novo acesso à justiça consensuada laboral tem potencialidade de arrefecer a litigiosidade e a incerteza do custo da relação de trabalho após seu término, encorajando novos investimentos e criação de postos formais de trabalho.

Portanto, a presente pesquisa preenche essa lacuna ao não apenas diagnosticar o problema e sua inconstitucionalidade com base em análise rigorosa da hierarquia normativa e dos princípios constitucionais, mas ao construir uma proposta de solução viável, fundamentada e detalhada. A tese vai além da crítica ao status quo, oferecendo um modelo procedimental completo e seguro para a atuação das Câmaras privadas, incluindo uma proposta inovadora para a desjudicialização da execução dos acordos firmados.

CAPÍTULO 1

A FORMAÇÃO PROTETIVA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL E SUA CONTINGÊNCIA HISTÓRICA

A trajetória da Justiça do Trabalho no Brasil está intrinsecamente ligada ao processo histórico de transformação das relações laborais e à evolução da própria estrutura social e econômica do país. Desde a transição do trabalho escravizado para o trabalho livre e oneroso, o Estado brasileiro assumiu papel central na regulação da força de trabalho, ainda que motivado por interesses de manutenção da ordem social e econômica.

O Brasil do século XIX não foi submetido a regulação do trabalho de forma orgânica e propositiva, nem programando os avanços sociais, senão a manutenção do *status quo* dos senhores de terras e coronéis de ocasião. Em suma, as intervenções estatais daquele período não eram pensadas à pacificação dos conflitos entre capital e trabalho.

Com a chegada da industrialização tardia, no século XX, houve a institucionalização de direitos sociais e a chegada da Justiça do Trabalho, inicialmente vinculada ao Poder Executivo e, posteriormente, incorporada ao Judiciário. Ela foi responsável pela consolidação de um modelo de proteção jurídica.

A análise dessa formação protetiva, à luz da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann, permite compreender a Justiça do Trabalho como um subsistema jurídico que responde a “irritações” do ambiente social, buscando preservar sua autopoiese por meio da adaptação normativa e estrutural. O olhar pela lente de Luhmann (2016) revela que a atuação estatal na proteção do trabalhador tenha atingido seus limites, surgindo espaço para sua reformulação diante da complexidade social, da aceleração tecnológica e das novas formas de organização do trabalho do século XXI.

Nesse cenário, repensar os fundamentos da proteção laboral implica reconhecer a mutabilidade das estruturas sociais e jurídicas, questionando-se se o modelo de acesso à justiça construído até então ainda responde de maneira eficaz às demandas de uma sociedade em constante transformação.

É nesse horizonte que este capítulo se propõe a examinar os principais marcos históricos da Justiça do Trabalho no Brasil, suas bases normativas, seus princípios estruturantes e, sobretudo, suas possibilidades de ressignificação à luz de um novo paradigma jurídico e social.

1.1 A regulação do trabalho humano oneroso no Brasil.

O trabalho humano é alicerce da atividade econômica, capaz de transformar a natureza e gerar riqueza. Inerentemente, surge a necessidade da regulação aos moldes da organização de cada lugar e tempo histórico. Com o surgimento dos Estados modernos, marcado pela existência de um poder central, fronteiras geográficas estabelecidas, com um povo que gravita em torno de um idioma e cultura comum, a gestão do modo de produção e do ir e vir das riquezas, gradualmente, passou a ser ditada por normas e leis.

A transformação dos meios de exploração do trabalho humano ao longo da história, da escravidão à servidão, da servidão ao trabalho oneroso da atualidade, não ocorreu de forma rápida, nem silenciosa. Essa transição exigiu intensas lutas entre as classes, geralmente denominado como o embate capital *vs* trabalho. Esse duelo sofreu (e sofre) influências políticas e econômicas, apoiadas em pressão social que pleiteavam (e ainda pleiteiam), no mais das vezes, melhorias contratuais atinentes aos salários, a jornada de trabalho e ao meio ambiente de trabalho (condições relativas à segurança, higiene e saúde em que as atividades laborais são realizadas).

Com a substituição do trabalho servil (manual, artesanal e de produção qualitativa e quantitativamente limitada) para um sistema fabril, a produção deixou de ser do trabalhador e passou a ser de quem possui recursos e meios para produzir em maior escala, melhor perfeição e menor preço. Essa transição, que teve início no século XVI, em especial na Inglaterra, e se expandiu com a abertura de mercados mundiais nos séculos XVI e XVIII, permitiu a ascensão do atual modo de produção capitalista, consolidando o trabalho a título oneroso, subordinado e pessoal. Esse momento histórico é denominado de Primeira Revolução Industrial que ocorreu na Inglaterra, no século XVIII (1780-1830) (Mamigonian, 1982, p. 38-39).

A Primeira Revolução Industrial não criou, propriamente, um setor industrial, senão transformou um setor produtivo já existente, ao introduzir novas maneiras de produzir as mesmas coisas, induzindo um salto da manufatura para a maquinofatura, em que o trabalhador se submeteu ao regime de funcionamento da máquina e à gerência direta do empresário, detentor do capital. O primeiro invento que provocou modificações substanciais no modo de produção foi a máquina de fiar de James Hargreaves na Inglaterra em 1764, com incremento em até 18 vezes na produtividade. Cada avanço no processo produtivo conduziu ao seguinte. O aparecimento da máquina não só revolucionou o sistema de produção como fez nascer a burguesia industrial. Restou aos

trabalhadores, que não possuíam capital, venderem sua força de trabalho por um salário. Assentaram-se novas figuras na vida econômica e produtiva: o capital industrial e o trabalho assalariado (Coggiola, 2010, p. 9-13).

Gradativamente, o trabalho humano também careceu de normas que regulasse seus meandros, disciplinando a exploração do trabalho. O processo de disciplinamento da força de trabalho foi parte integrante do surgimento do capitalismo. Isso porque, com os avanços tecnológicos implementados pela Primeira Revolução Industrial, houve profunda mudança na divisão do trabalho, na empregabilidade e, conseqüentemente, nas estruturas sociais ocasionando altos níveis de desemprego, dado a mecanização na quase totalidade das fábricas no apogeu da Primeira Revolução Industrial, extensas jornadas de trabalho, condições de trabalho demasiadamente perigosas e insalubres, baixos salários, a intensa exploração das mulheres e crianças e superexploração pelos empregadores em razão da inexistência de políticas públicas (Maciel, 2020).

A Segunda Revolução Industrial (1850 – 1950) se notabiliza pelo aprimoramento das questões tecnológicas e pela expansão geográfica (Alemanha, Estados Unidos, França, Itália, Suíça, Bélgica e Japão), de forma que não houve uma ruptura. Seu maior impacto foi a descoberta da eletricidade que por um lado diminuiu o custo total do produto e, por outro, aumentou a necessidade de mão de obra mais especializada e qualificada. Apesar de ter início em meados do século XIX, tornou-se bem visível nas primeiras décadas do século XX, tendo sido mais evidente nos Estados Unidos do que dos países europeus especialmente pelo aparecimento do Fordismo (modelo de produção automobilística que introduziu o conceito de linha de montagem automatizada e produção em massa), das grandes companhias e estrada de ferro e petróleo, pelas melhorias dos meios de transportes (navio a vapor e o avião), pelo desenvolvimento da indústria química (responsável por produtos derivados do petróleo, fertilizantes e medicamentos), pelo avanço na comunicação (telégrafo sem fio e o rádio) e a transição do ferro para o aço como matéria prima (Pasquini, 2020, p.32-33). Como consequência social houve o avanço da urbanização, o êxodo rural, início da automação da produção que elevou o desemprego e a pobreza urbana (Ferreira; Morgado; Nascimento; Stumpf, 2011, p. 44-45).

Como consequência, e resposta às demandas sociais, surgiu o direito do trabalho, previsto em dispositivos legais, com a missão de pacificar os antagonistas (função civilizatória e democrática), integrar e coordenar os interesses sociais com os interesses econômicos (função integrativa), com um viés disciplinador humanista (função

protecionista), intervencionista da economia e dos meios de produção (função tutelar), a funcionar como agente econômico indireto, permitindo negociação e concessões entre empregados e empregadores, estabelecendo vantagens e benefícios financeiros, promovendo a padronização do uso da força de trabalho (função econômica), assegurando certa compensação ao trabalhador diante do desequilíbrio de urgências e necessidades existentes entre os polos antípodas da relação jurídica laboral, provocando estabilidade no jogo de forças e oportunidades (função de compensação), capaz de preservar e estabilizar as relações sociais e econômicas dentro do sistema capitalista, ao mesmo tempo que busca impedir a ruptura da ordem social (função social), mantendo o *status quo*, regulando os conflitos trabalhistas sem necessariamente alterar as estruturas econômicas e sociais subjacentes (função conservadora) (Neto, 2002).

A título de ilustração, ainda na primeira revolução industrial, o continente europeu, impelido pelo liberalismo e ideais da revolução francesa (liberdade, fraternidade e igualdade), passou a criar leis para restringir certos abusos. Dentre as leis mais destacadas há a “Lei de Peel” (1802) na Inglaterra, de proteção aos menores nas fábricas, limitando a 12 horas a sua jornada diária de trabalho; em França, a lei proibindo o trabalho de menores de 8 anos (1814); na Itália, as leis de proteção ao trabalho da mulher e do menor (1886). Essas leis serviram como o embrião para a formação de códigos de normas trabalhistas em alguns países, a exemplo do *Code Du Travail*, em França (Ramis Barcelo; Scotto Benito, 2023).

Com o amadurecimento do sistema capitalista de produção ficou evidente que o conflito é um estágio natural das relações capital vs trabalho e não um problema a ser evitado, necessitando de um agente mediador (pacificador ou estabilizador), capaz de incentivar e normatizar diálogo entre as partes envolvidas nessa espécie de dissídio, amenizando as desconfianças, criando alternativas para superar os impasses e garantindo a exequibilidade dos termos ajustados (Palomeque López, 1998).

Por conta da política de produção implementada no Brasil colonial (1500 a 1822) e mantida no período do Brasil imperial (1822 a 1889), essencialmente escravocrata e concentradas em poucos produtos (café, açúcar, algodão, couros, borracha, cacau, mate e fumo), o Brasil não participou desse processo inicial de industrialização tal como a Europa. Apenas na década de 1870 os ares incipientes de modernização chegaram ao Brasil, a exemplo da Companhia de Estradas de Ferro Santos-Jundiaí em 1872, da instalação da primeira indústria têxtil moderna no mesmo ano, da primeira conexão internacional de telégrafo, via cabo submarino vindo de Portugal, inaugurada em 1874,

inauguração de uma linha de vapores Manaus - Liverpool, na Inglaterra, em 1875 e instalação dos primeiros telefones em 1877 (Menezes, 2010).

Apesar do movimento das leis abolicionistas, iniciado com a Lei Eusébio de Queirós, Lei 581, de 4 de setembro de 1850 (Brasil, 1850a), que proibiu definitivamente o tráfico de africanos escravizados para o país, e concretizada com a Lei Aurea, Lei 3.353, de 13 de maio de 1888 (Brasil, 1888), que declara extinta a escravidão no Brasil, o trabalho oneroso continuou com menor expressão, salvo poucas exceções como os empreendimentos de Irineu Evangelista de Souza, o Visconde de Mauá, que se destacou na construção de uma estrada de ferro, na Companhia de Gás e na Companhia de Navegação e Comércio do Amazonas (Caldeira, 1995).

Havia algum relacionamento entre trabalhador livre e tomador dos serviços (entre fazendeiros e agregados não escravizados) que se lastreava num sistema de contraprestações de benefícios servidos e de serviços prestados, basicamente, uma economia de favor. Essa associação por indulgência (ou mera tolerância moral) externava-se em conceitos de fidelidade e lealdade, reconhecimento das dívidas recebidas, sentimento de gratidão e o imperativo de retribuição equivalente, não se tratava de uma típica relação onerosa aos moldes atuais (Brito, 2004, p. 6).

De toda forma, o início das leis abolicionistas provocou a diminuição do fluxo de pessoas escravizadas e o escasseamento de mão-de-obra nativa, de forma que os fazendeiros se voltaram ao exterior em busca dos braços de que necessitavam, dando início a um grande ciclo de imigração, que ganhou maior dimensão no Brasil na virada do século XIX para o XX. Lentamente, o país se permitiu a uma transição para o trabalho assalariado.

Sem dúvida, trata-se de um momento histórico relevante na história do direito do trabalho no Brasil, este entendido como a relação de compra e venda da mão-de-obra (denominado de “sistema de parceria”), em que o surgimento do trabalho livre e assalariado dualizava com as diversas tentativas de extinção da escravidão, em um movimento não linear.

Essa transição para o trabalho assalariado somente foi possível graças à intervenção do Estado, que subsidiou a imigração, financiando a imigração com juros zero, assegurava um abastecimento constante de trabalhadores, permitia a exploração do trabalho familiar, mais vantajoso para os fazendeiros em comparação ao trabalho nativo, reduzindo os custos de mão de obra, garantindo a competitividade econômica do uso da mão de obra imigrante em relação à nacional (Brito, 2004, p. 16).

O viés de subvenção governamental, força motriz para a transição da forma de produção escravagista e servil para o trabalho livre e assalariado, não escondem, senão escancaram, que as relações trabalhistas brasileiras foram fundadas numa espécie de democracia restrita permeada por relações de mando, favor e clientelismo político (engendradas pela política oligárquica dos “coronéis”), em que a condição de cidadania pertencia somente às classes dominantes, que perdurou mesmo após o advento do Estado Republicano em 1889.

A primeira legislação sobre locação e prestação de serviços no século XIX foi a Lei de 13 de setembro de 1830 (Brasil, 1830) que regulava contratos de prestação de serviços tanto dos brasileiros quanto dos estrangeiros. Tratava-se de uma norma muito modesta com apenas oito artigos e, basicamente, se atinava a obrigação do prestador de serviços em cumprir o contrato por tempo definido ou por empreitada sob pena de prisão e estabelecer a posição do contratante, a quem a lei dava total garantia contrastando com as poucas garantias ao prestador de serviços. O objetivo era disciplinar o cumprimento dos contratos de trabalho por meio de coerção. Em suma, foi uma lei incapaz de organizar o trabalho livre.

A segunda lei sobre locação e prestação de serviços foi a Lei 108, de 11 de outubro de 1837 (Brasil, 1837) com dezessete artigos e tratava dos contratos de prestação de serviços de estrangeiros (colonos), em específico. Tratava das sociedades de colonização, dos serviços dos menores estrangeiros, garantias de cumprimento dos contratos dos estrangeiros, demissão com ou sem justa causa, indenização do locatário por seus gastos e adiantamentos para custeio de despesas da vinda dos colonos, casos de prisão do colono além de muitas medidas coercitivas. Sua intenção também era de coibir aliciamento de colonos já contratados por outro locatário, prevendo penas de prisão e multas.

A Lei 108 de 1837 conferia competência aos juízes de paz para conhecer das ações relativas aos contratos de locação de serviços de estrangeiros, com apelação para o Juiz de Direito (Rodrycz, 2003, p.22).

Em suma, a Lei 108 de 1837 foi incapaz de contribuir, beneficiar e incentivar uma corrente imigratória satisfatória para o Brasil, submetia os trabalhadores colonos a um intenso controle disciplinar e, caso não cumprissem com as suas obrigações, sujeitavam-se a multas, penas corporais, prisão correspondente aos dias sonegados do trabalho ajustado e a prestação forçada deste por todo prazo convencionado, estabelecendo sanção penal de até dois anos em caso de descumprimento de um contrato civil, sendo obrigados

a regressar a seu trabalho depois de suas sentenças serem cumpridas (Lacerda, 1980, p. 23-24).

A mudança legislativa de tipo de contratação de trabalho escrava para livre não foi fator suficiente de *per si* para mudar hábitos arraigados há séculos, de forma que o capital cafeeiro (força econômica pujante naquele momento histórico), ainda submetia o colono imigrante à um nível de exploração próxima ao que era deferido ao escravo, na prática metamorfoseando-o em um servo.

Desentendimentos, greves, denúncias de cobranças de taxas abusivas pelos fazendeiros, rebeldia contra controle moral e disciplinar severo imposto, eram fatos rotineiros o que redundou na acusação de Portugal ao Brasil da prática de uma escravidão disfarçada, inclusive. Os contratos de trabalho eram draconianos, devido ao interesse dos proprietários em recuperar os investimentos feitos para trazer o imigrante da Europa. (Machado, 2003, p. 154-155).

No Código Comercial, Lei 556, de 25 de junho de 1850 (Brasil, 1850b), havia um título destinado a locação mercantil que regulava as relações de locação, incluindo a locação de serviços e, também, aos contratos sob empreitada (artigos 231 a 244) aviando temas como a regulação de cumprimento de contrato, o pagamento por danificação de meios de trabalho do locatário e multas referentes a aliciamento direto ou indireto de empregados alheios.

Nesse mesmo ano de 1850, o Regulamento 737, de 25 de novembro de 1850 (Brasil, 1850c), diante da necessidade de tratar da solução jurisdicional dos conflitos de trabalho, atribuiu à Justiça Comum, por evidente, a apreciação das ações trabalhistas, adotando rito processual sumário, para rápida solução dos conflitos entre empregados e empregadores (Russomano, 1981, p.6).

Nos estertores da escravatura, o contexto político era diferente, permitindo a edição do Decreto 2.820, de 15 de fevereiro de 1879 (Brasil, 1879), conhecido como Lei Sinimbu (em homenagem ao Ministro da Agricultura, Visconde de Sinimbu). Essa norma pode ser considerada a primeira lei nacional de intervenção nas relações de trabalho livre, regulamentando os contratos na agricultura, de trabalhadores libertos nacionais e estrangeiros, disciplinando a locação de serviços e as modalidades de parcerias agrícolas e pecuárias, contemplando obrigações contratuais entre trabalhadores e fazendeiros, disposições antigreves e contra quaisquer resistências coletivas ao trabalho. Continha, também, um capítulo dedicado à matéria penal e outro a competências e procedimentos processuais (Lamounier, 1986).

Esses contratos de locação de serviços e de parceria podiam ser firmados tanto por nacionais quanto por estrangeiros, devendo, obrigatoriamente, ser lavrados por meio de escritura pública e registrados na Câmara Municipal. Tratava-se de contratos de longa duração, com prazos diferenciados: cinco para os estrangeiros, seis anos para os brasileiros e sete para os libertos. A norma previa também cláusulas que determinavam causas justificadas para a rescisão do contrato pelo locador dos serviços, tais como doença prolongada, embriaguez, imperícia e insubordinação. Ademais, previa-se a aplicação de pena de prisão para o locador que se ausentasse sem motivo justificável ou, permanecendo na propriedade, recusasse-se a trabalhar, entre outras situações. Nesse cenário, a legislação relativa à locação de serviços redefiniu as relações de poder, introduzindo uma nova organização e controle sobre o trabalho, em conformidade com as exigências impostas pelo regime de trabalho livre (Machado, 2003, p. 156-157).

Contudo, o Decreto 2.820/1879 era letra morta para os fazendeiros e colonos, pois na prática se recorria à legislação do Reino com suas Ordenações ou ainda ao Direito Romano com seus arcaicos Digestos, para subsidiar as novas relações jurídicas que iam surgindo no Brasil. Nos meios agrícolas os contratos tomaram a forma dos costumes ao invés da preceituada por lei e demais normas legais, quebrando-se a unidade desejável da substantivação civil do direito, segundo as condições peculiares a cada região. Apenas com o advento do primeiro Código Civil Brasileiro, em 1916, Lei 3.071, de 01 de janeiro de 1916 (Brasil, 1916), a unidade desejada iniciou tênue restabelecimento, embora contasse com um único capítulo à locação (Lacerda, 1980, p. 25-26).

Após a Proclamação da República, em 15 de novembro de 1889, o Brasil passou por mudanças nos sistemas político e econômico, impulsionadas pela abolição do trabalho escravo (que ocorrera no ano anterior) e acompanhada pela expansão da indústria e pelo êxodo rural e início de pressão inflacionária que exigiu abordagem distinta sobre gestão econômica e social. Com isso, foi designado comissão para elaborar um projeto de Constituição, levado à cabo com a promulgação em 24 de fevereiro de 1891. Porém, a Constituição de 1891 (Brasil, 1891), de inspiração Norte Americana, apesar de trazer significativas inovações (*i.e.* organização federalista do Estado, sistema republicano de governo, separação e independência entre os Poderes, sistema de sufrágio com restrições reduzidas, separação entre Igreja e Estado, introdução do *habeas corpus*), não permitiu um olhar para a questão social, sendo omissa aos problemas trabalhistas da época. Relegou à legislação ordinária a missão de regular as relações laborais.

Nessa guia, a partir de 1891 o Brasil iniciou extensa atividade legislativa para regulamentar a relação de trabalho, em muito incentivado pelo surgimento de movimentos sociais trazidos pela leva imigratória ao Brasil, tais como anarquistas, socialistas, conservadores e comunistas que lutaram por leis de proteção do operário, em especial, sobre temas relativos à duração do trabalho, limite de idades mínimas para o trabalho, afastamento na maternidade, greves, salários e melhores condições de trabalho (Oliveira, 2022, p.65).

Exemplos dessa produção legislativa podem ser vistos, no Decreto 1.313/1891 (regulamentando o trabalho de crianças e adolescentes); Decreto 979/1903 (organização dos sindicatos rurais); Decreto 1.637/1907 (autorizava a criação de sindicatos para trabalhadores urbanos); Decreto 6.532/1907 (regulamentação do pagamento de salário dos trabalhadores rurais); Lei Municipal do Distrito Federal 1.350/1911 (fixação do horário de trabalho e limite da jornada de trabalho no comércio no Rio de Janeiro); Decreto 3.724/1919 (Regula a responsabilidade do empregador de indenizar o trabalhador ou sua família, em caso de acidente de trabalho); Decreto 4.682/1923 - A Lei Eloy Chaves (instituiu a caixa de aposentadoria e pensões aos trabalhadores das estradas de ferro e outros direitos trabalhistas, como estabilidade no emprego após dez anos de serviço); Decreto 16.027/1923 (Criado do Conselho Nacional do Trabalho - CNT); Lei 4.982/1925 (instituiu o direito de férias aos empregados e operários); Emenda à Constituição de 1926 (conferiu poderes expressos ao Congresso Nacional para legislar sobre o trabalho), e Decreto 5.083/1926 - Código de Menores (regulamentava o trabalho dos menores de idade nas fábricas) (Brasil, 1891, 1903, 1907a, 1907b, 1919, 1923a, 1923b, 1925, 1926) (Distrito Federal, 1911).

1.2 Formação e desenvolvimento da Justiça do Trabalho no Brasil.

Diante dessa abundância legiferante, o advento do Decreto Legislativo 1.637, de 5 de janeiro de 1907 (Brasil, 1907a), institui-se o primeiro ato de criação de órgãos especializados para apreciação e julgamento das ações trabalhistas. Criou-se os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, a exemplo das nações Europeias (industrial e culturalmente mais avançadas). No Estado de São Paulo surgiu o Patronato Agrícola para solucionar questões trabalhistas rurais. Contudo, ambos tiveram resultados inexpressivos (Russomano, 1981, p.6-7).

Os ventos mudaram a partir da Lei 1.869, de 10 de outubro de 1922 (Brasil, 1922a) e de seu Regulamento, Decreto 3.548, de 12 de dezembro 1922 (Brasil, 1922b) que restringiu a competência dos Juizes de Paz, atribuindo aos Tribunais Rurais o encargo de julgar os dissídios decorrentes da interpretação e execução dos contratos de locação de serviços agrícolas. Esse Tribunal Rural tinha claro formato judiciário: 1º) era presidido pelo juiz de Direito; 2º) era integrado por juizes classistas, indicados *ad hoc*, representantes do camponês e do proprietário rural; 3º) adotava-se o procedimento sumário, ouvindo-se as partes, recolhendo-se as provas e proferindo-se a sentença no mesmo ato, por decisão do magistrado, caso os juizes classistas divergissem entre si. Pode-se dizer que esse é o embrião do funcionamento em primeira instância da Justiça do Trabalho no Brasil (Russomano, 1981, p.7-8).

Ressalte-se que o Tribunal Rural operava na área do direito estadual e da legislação ordinária por que o texto constitucional original de 1891 nada dispunha sobre a competência legislativa ou judiciária em matéria de trabalho. Somente com a Emenda Constitucional de 1926 é que a competência normativa em matéria laboral passou a ser privativamente do Congresso Nacional, fato esse que garantiu o início da unificação das leis trabalhistas.

Com a Revolução de 1930 houve a ascensão dos descontentes com o governo da Primeira República (1889 a 1930) ao controle do Estado por meio de um golpe de Estado proposto por Getúlio Vargas. O governo provisório de Vargas (1930 a 1934) provocou uma reestruturação da ordem jurídica. Suas primeiras medidas foram o fechamento do Congresso e do Senado, a suspensão da Constituição de 1891 e a destituição dos antigos presidentes de províncias (governadores). Esse evento deu fim ao domínio das oligarquias estaduais e começou a centralizar o poder nas mãos do governo federal. O Estado passou a ter um papel mais ativo na economia, promovendo a industrialização e o desenvolvimento de infraestrutura. O movimento trabalhista ganhou força havendo forte envolvimento da União nas relações de trabalho, a exemplo da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio pelo Decreto 19.433/1930 (Brasil,1930) e a instituição da Justiça do Trabalho (ainda vinculada ao Poder Executivo), o Decreto 19.770/1931 - Lei sobre sindicalização (Brasil,1931a), regulamento dos serviços pelo Decreto 20.521/1931 (Brasil,1931b), regulamento do trabalho das mulheres em estabelecimentos comerciais e industriais pelo Decreto 21.417-A/1932 (Brasil,1932a), regulamento do trabalho dos menores pelo Decreto nº 22.042/1932 (Brasil,1932b) e se institui a Carteira Profissional, por meio do Decreto 21.175/1932 (Brasil,1932c) (Morel, Pessanha, 2007, p. 89).

Mesmo imerso em um turbilhão de movimentos político e sociais, foi a partir de 1930 que o Brasil acendeu para o desafio de sair de uma economia predominantemente agrária para uma sociedade industrializada, florescendo relações de trabalho em maior número e complexidade, instigado pela regulação do trabalho como instituto jurídico. Contudo, leis trabalhistas surgiam esparsas e desordenadamente para cada profissão, gerando excesso de benefícios para as categorias mais organizadas e necessárias ao desenvolvimento nacional, mas relegando em segundo plano outras categorias. Em meio a essa intenção produção legislativa surgiam as Comissões Mistas de Conciliação, pelo Decreto 21.396/1932 (Brasil, 1932d), uma via conciliatória para os dissídios coletivos e, *pari passu*, as Juntas de Conciliação e Arbitragem por meio do Decreto 22.132/1932 (Brasil, 1932e) para resolução rápida e barata dos dissídios trabalhistas individuais (Brasil, 2011, p. 406).

As Juntas de Conciliação e Arbitragem possuíam limitações, posto que sua competência ficava reduzida aos litígios envolvendo trabalhadores sindicalizados, seus pronunciamentos não eram definitivos, pois, não havia caráter jurisdicional, o Ministro do Trabalho poderia avocar as decisões para modificá-las, em caso de descumprimento havia a necessidade de executá-las por meio dos juízes federais (Russomano, 1981, p. 11).

Percebe-se, a partir desse contexto, um certo dirigismo estatal concentrado e adequado ao conteúdo das profundas modificações legislativas implementadas visando o desenvolvimento econômico do país. Esse dirigismo estatal pode ser percebido pelo papel ativo assumido e desempenhado pelo Estado mirando a regulação e orientação das relações sociais, estruturando a sociedade em amarras legais. A rigor, essa forma de condução estatal não era novidade na década de 1930, visto que diante da gênese do Estado brasileiro havia certa predileção a intervir nas dinâmicas sociais no intuito de ora promover o bem comum, ora assegurar a justiça a quem interessasse, ora manter o *status quo* vigente. Por certo, o dirigismo estatal guarda características intervencionista não apenas na esfera da vida social, senão, profundamente, na vida pessoal, inclusive nas relações contratuais (Amaral Neto, 2010).

Essa espécie de controle do Estado nas relações negociais se mostra presente na moldura dos direitos sociais, notadamente porque submeter a venda da força de trabalho à lei do mercado (oferta vs demanda) impor um hiato de selvageria entre as partes negociais, desrespeitando o primado da igualdade entre homens e mulheres nas relações de laborais. Também por essa ótica é que, a partir da década de 1910 nos Estados Unidos

da América, de característica mais liberal, já havia uma política de salário-mínimo, ainda que incipiente (San Martins, 2017).

Essa prática dirigista veio à transbordo para a legislação ocidental com mais força após o término da primeira Guerra Mundial, com o Tratado de Versalhes, criação da Liga das Nações e criação e da OIT - Organização Internacional do Trabalho, em 1919. Esses fatos, em suma, podem ser considerados como forjas das constituições sociais a exemplo da Constituição do México em 1917 e da Alemanha, durante a República de Weimar, em 1919, nelas já havia direitos sociais voltados à proteção da maternidade, do trabalho e à educação (Faller; Balthazar, 2011, p. 368).

No Brasil, a Constituição de 1934, promulgada em 16 de julho de 1934 (Brasil, 1934), no contexto do governo provisório Vargas, representa um marco histórico-jurídico significativo devido a introdução de princípios fundamentais relacionados à ordem econômica e social. Diferentemente das constituições anteriores, a Constituição de 1934 estabeleceu atuação positiva do Estado no ambiente econômico, equilibrando os direitos dos trabalhadores, dos produtores e industriais.

Como era comum àqueles tempos, os direitos sociais foram inseridos em capítulos dedicados à ordem econômica, porém, merece destaque as disposições concernentes à família, à educação e à cultura, ao funcionalismo público e aos trabalhadores. Sobre o ponto de vista trabalhista estabeleceu direitos como: pluralidade sindical, vedação da distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico, equiparou profissionais liberais aos trabalhadores para fins de garantias e benefícios da legislação social, proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, salário-mínimo, limitação da jornada de trabalho a 8 (oito) horas, proibição de trabalho a menores de 14 (catorze) anos e de trabalho noturno a menores de 16 (dezesseis) e em indústrias insalubres a menores de 18 (dezoito) anos e a mulheres, repouso semanal preferencialmente aos domingos, férias anuais remuneradas; indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, descanso à gestante antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, regulamentação do exercício de todas as profissões, reconhecimento das convenções coletivas de trabalho e previu a existência da Justiça do Trabalho com caráter administrativo (Testi, 2020, p. 32-33).

Contudo, em 1937, esse avanço sofreu significativo revés com a imposição por Getúlio Vargas de nova Constituição em 1937, de 10 de novembro de 1937 (Brasil, 1937).

A instituição do Estado Novo no Brasil (também denominado de Terceira República) foi uma mistura de fascismo, corporativismo, nacionalismo e aparente liberalismo, na prática, um regime autoritário que durou de 10 de novembro de 1937 até 29 de outubro de 1945, sob a justificativa de uma suposta ameaça de revolução comunista no Brasil (Delgado, 2011).

A Carta Constitucional de 1937, manteve o capítulo da Ordem Econômica e a Justiça do Trabalho na condição de órgão administrativo, impôs a unicidade sindical, vedou o direito à greve; criou o Conselho da Economia Nacional alterando o regime institucional brasileiro de social-democracia para corporativismo estatal, legitimou a intervenção do Estado no domínio econômico para suprir as deficiências da iniciativa individual e coordenar os fatores de produção, que na prática autorizava ação autoritária do Estado (Testi, 2020, p. 33).

A proibição dos movimentos grevista atuava em múltiplas dimensões. De um lado, conflitos coletivos e movimentos paredistas poderiam afetar o projeto de desenvolvimento do país, o que atentava contra as ideias corporativistas, nacionalistas e autoritárias de então. Por outro, a resolução de conflitos laborais passaria a ser monopólio do Estado, incorporados pelos órgãos seus, como a Justiça do Trabalho que, finalmente, viria a ser criada através do Decreto-lei 1.237, de 2 de maio de 1939 (Brasil, 1939), regulamentada pelo Decreto 6.996, de 12 de dezembro de 1940 (Brasil, 1940) e instalada em 01 de maio de 1941, constituída em três instâncias: Juntas de Conciliação e Julgamento, Conselhos Regionais do Trabalho e Conselho Nacional do Trabalho (Russomano, 1981, p. 16-17).

Para os idealizadores da Justiça do Trabalho desse período, tratava-se de uma concessão de caráter civilizatório, uma maneira de impedir que os desfavorecidos dependessem unicamente da boa vontade dos mais abastados, elevando o primado do Poder Judiciário a um nível maior de penetração social, segurança e acessibilidade ao alcance dos mais humildes e desamparados (Brasil, 2011b, p.37).

Inicialmente a Justiça do Trabalho nasceu vinculada ao Poder Executivo e sua migração para o Poder Judiciário foi permeada de grandes debates. Um dos mais documentados se deu entre Oliveira Viana e Waldemar Ferreira. Oliveira Viana foi consultor jurídico no Ministério do Trabalho de 1932 a 1940, grande estudioso da formação social e política nacional defendia que a Justiça obreira deveria fazer parte de um ramo especializado. Waldemar Ferreira foi professor da Faculdade de Direito da USP, advogado, fundador do Partido Liberal e do Partido Democrático, líder da UDN em São

Paulo e deputado federal defendia que a jurisdição trabalhista deveria ser de atribuição da Justiça Comum (Lima, 2021).

Outra face do Estado Novo foi a alteração de um pluralismo sindical (que carrega em si a ideia de liberdade de escolha) para uma unicidade sindical (que carrega um vetor menor de liberdade, senão uma novel forma de dirigismo estatal). Apesar dessa sobrecarga de atribuições, mesmo na ausência de sindicatos realmente livres, o Estado não procurou estruturar instituições para dar garantia aos direitos individuais e sociais, nem mesmo a inspeção do trabalho (fiscalização do trabalho) recém-criada e ainda precária, servia a esse propósito. Restou à Justiça do Trabalho, também recém-criada, atuar instrumentalizada pelo Estado, essencialmente para submeter os sindicatos ao arcabouço corporativo (Campos, 2015).

Sublinhe-se que na década de 1940 a grande massa de trabalhadores, operários, comerciários e de outros setores produtivos tinha baixa escolaridade (a taxa de analfabetismo da população acima de 15 anos era de 56,1%) e o Brasil ainda estava tateando a instalação das primeiras grandes indústrias. Tratava-se de um país predominantemente rural (somente 31,3% dos habitantes viviam em áreas urbanas), com baixa remuneração média (renda média mensal *per capita* de US\$ 136,00) e expectativa média de vida, ao nascer, não passava de 42,7 anos (Brasil, 2011b, p. 101 – 106).

Diante da promessa de melhores condições de trabalho e de uma legislação mais afeitas à causa laboral, o governo de Vargas resolveu unificar e inovar a legislação trabalhista, preparando o país para a industrialização, deixando de fora a matéria previdenciária e acidentária.

Em 1942 se instituiu uma comissão especializada que recebeu apoio de magistrados, entidades públicas, empresas privadas, associações culturais. e se encarregou de elaborar o anteprojeto de uma Consolidação das Leis de Proteção ao Trabalho. Nessa unificação haveria de fato uma consolidação das leis trabalhistas até então vigentes, além de uma detalhada divisão em títulos, capítulos, seções e temas identificando o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho, a fiscalização trabalhista e a organização da Justiça do Trabalho e do processo do trabalho. Com base no relatório elaborado, em 1º de maio de 1943, o Decreto-lei 5.452 deu vida a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho que pouco alterou a competência e o funcionamento da Justiça do Trabalho.

Como tantas outras normas de caráter geral trabalhista, mundo afora, a exemplo da legislação italiana da época, a CLT foi inspirada no modelo Fordista de produção

industrial, considerando as distinções peculiares do país. Nela se percebe grande preocupação com a hierarquia, pagamento salarial de acordo com a função (e não necessariamente com a produtividade), uma quase proibição de assunção de múltiplas funções coligadas e tempo de descanso.

O movimento de redemocratização de 1945 leva a convocação de uma nova Assembleia Constituinte, tendo como resultado a Constituição de 1946, de 18 de setembro (Brasil, 1946), a qual deu continuidade ao constitucionalismo social, com ênfase em um modelo preventivo e de orientação de condutas, definiu o trabalho como obrigação social, reconheceu o direito de greve, instituiu o salário noturno superior ao diurno, inseriu a assistência aos desempregados, a participação nos lucros da empresa e a incorporação da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, bem como do competência normativa em dissídios coletivos (Testi, 2020, p. 34).

Contudo, com o golpe militar de 1964, o modelo de Estado intervencionista e condutor dos destinos da produção e indutor da economia foi afastado. Leis passaram a limitar ou subtrair direitos laborais, como a lei que disciplinou (limitou) o direito de greve e a lei que estabeleceu o FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço em detrimento da estabilidade no emprego para aqueles com mais de 10 anos de trabalho na empresa. Como consequência, veio a Carta constitucional de 1967, de 24 de janeiro de 1967 (Brasil, 1967), que manteve os títulos da Ordem Econômica e Social e nada inovou quanto a estrutura e competência da Justiça do Trabalho.

Por outro lado, tanto a Carta de 1967, como a profunda reforma constitucional de 1969, na parte econômica, objetivou o desenvolvimento nacional permitindo a intervenção no domínio econômico por meio de monopólio da União por motivos de segurança nacional ou para organizar setor que não possa ser desenvolvido com eficiência no regime de competição e de liberdade de iniciativa. Na prática, essa atribuição constitucional serviu para uma minoria nas cercanias do Poder Executivo, excluindo a maioria da população, e permitia a utilização da estrutura estatal em favor de interesses privados. Em suma, a Carta de 1967, apesar de presentear algumas características de Estado Social, tinha como objetivo central a segurança nacional e não a pessoa humana, suas liberdades e desenvolvimento dos indivíduos com equilíbrio, instância última e maior de um Estado Social (Soares, 2012, p. 124-126).

Durante os anos de 1979 e 1980, o Brasil vivenciou um período de intensas mobilizações cívica-trabalhistas, caracterizadas por grandes greves que sinalizavam a rearticulação da sociedade civil. Essas manifestações culminaram na primeira eleição

direta para Governador, realizada em 1982, e foram precursoras da campanha pelas “Diretas Já”, além de contribuírem para a convocação da nova Assembleia Constituinte em fevereiro de 1987. Este processo culminou na promulgação da Constituição de 1988, que marcou o restabelecimento da democracia após o fim do Regime Militar e a revitalização do Estado Social.

A Constituição de 05 de outubro de 1988, procurou integrar os aspectos positivos do Estado Liberal e do Estado Social, oferecendo uma nova perspectiva para o desenvolvimento do país e a garantia de direitos fundamentais, ressaltando os direitos e garantias individuais (artigo 5º), direitos sociais (artigo 6º) e dos trabalhadores (artigo 7º), além da Constituição Econômica (artigos 170 a 192) em que sistematiza a configuração jurídica da economia e a atuação do Estado no domínio econômico. Os princípios fundamentais da ordem econômica são pautados pela valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos uma existência digna de acordo com a justiça social. O sistema financeiro foi estruturado para promoção do desenvolvimento equilibrado do país, de forma a servir aos interesses da coletividade. Fica evidente a introdução da dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil e parâmetro para a Constituição Econômica, como disciplina da ordem econômica a qual deve servir ao bem-estar social (Faller; Balthazar, 2011, p. 398-402).

Nota-se nela que o papel principal do Estado é ser um agente normativo e regulador da atividade econômica (artigos 173 e 174), ou seja, a toda evidência, existem traços liberais, com garantia das liberdades e uma menor intenção intervencionista da economia se comparada à Carta anterior.

Essa nova ordem constitucional não apenas refletiu as aspirações sociais da época, mas, também, estabeleceu um marco regulatório que buscava equilibrar as demandas por liberdade econômica com a necessidade de proteção social (artigo 1º, III e IV da CF/88), evidenciando um compromisso com a justiça social e a inclusão.

Apesar da profunda mudança do viés constitucional brasileiro, pautado numa incumbência equilibrada entre a justiça social e ordem produtiva, naquele momento histórico da redemocratização, a fórmula produtiva nacional ainda era pautada pelo modelo fordista de produção.

Nesse sentido, nem a legislação trabalhista, nem o desenho institucional da Justiça do Trabalho foram alterados seja para albergar novas modalidades de trabalho, seja para novas formas de resolução de conflitos laborais.

Essa manutenção da estrutura da Justiça do Trabalho, nas primeiras luzes da redemocratização, em servir como garantidora dos direitos individuais e sociais, deixa claro que, desde o Brasil colônia até o governo militar, o Estado não procurou estruturar as instituições para dar garantia de desenvolvimento com equilíbrio aos indivíduos, bem como não houve espaço na Assembleia Constituinte de 1987 para profundos avanços nesse seguimento.

Aliás, os dados oficiais mostram que a década de 1980 se caracterizou como uma década perdida em termos de crescimento econômico, sendo a pobreza absoluta em 1990 maior do que 10 anos antes (Hoffmann, 1995, p. 293). De fato, o Estado falhou em libertar os trabalhadores da hipossuficiência econômica-financeira.

Esse papel de estruturar instituições (públicas e privadas) para dar garantia de desenvolvimento social e econômico com equilíbrio aos indivíduos, poderia ter alcançado maiores horizontes, alinhados à concepção da própria Constituição que estava em vias de nascer. Vale lembrar que o prólogo da Constituição de 1988 deixa evidente que instituição do estado democrático brasileiro foi destinada a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça fundada e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias.

Por outra mão, é certo que o novel Estado brasileiro, estava sendo fundado num contexto que havia mais preocupação com a superação dos anos do governo militar do que uma emancipação plena e automática dos indivíduos. Além disso, cem anos antes, na abolição da escravatura, o Brasil havia passado por algo parecido, guardadas as devidas proporções, em que indivíduos desassistidos migraram de um sistema opressor para um sistema de liberdades sem a devida assistência estatal, o que se revelou fonte de muitas dores sociais sentidas até os dias atuais.

Ao se olhar para aquela quadra histórica da redemocratização do confortável ponto de vista do final do primeiro quarto do século XXI é fácil dizer que a oportunidade foi mal utilizada no sentido de procurar instrumentalizar o Estado como meio (e não como fim) de incentivar mecanismos mais equilibrados de concessão de uma justiça laboral aos indivíduos, arraigada nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, que não fosse (quase) integralmente dentro da Justiça do Trabalho.

A título de exemplos de instituições (públicas e privadas) que poderiam ter sido utilizadas naquele momento histórico como garantidoras da emancipação dos trabalhadores, notadamente na forma de resolver seus dissídios laborais, há: o Ministério

do Trabalho por sua auditoria fiscal, a (CEF) Caixa Econômica Federal, os cartórios, e os juízes de paz.

Porém, até antes do advento da Constituição de 1988, não raramente, o Estado atuava na contramão de seus próprios instrumentos, retardando as potencialidades emancipadoras. A título de exemplo, ainda no período do governo militar, a Portaria 3.327, de 16/10/1987 (Brasil, 1987) do Ministério do Trabalho, proibiu fiscalização nas empresas com até 10 (dez) empregados que representava mais de 90% das empresas nacionais. Esta Portaria 3.327/1987 somente foi revogada em abril de 1989, após a redemocratização. Outra situação peculiar, em 1990, no governo do Presidente Fernando Collor, o Ministro do Trabalho e da Previdência colocou mais de 200 (duzentos) inspetores da fiscalização do trabalho em disponibilidade, somente regressando ao serviço após longo período. Por sua vez, a carreira de Auditor Fiscal do Trabalho tão só foi reestruturada nos moldes atuais em dezembro de 2002 (Corseuil; Almeida; Carneiro, 2012, p.12-15). A ver que o trabalhismo no Brasil tem encontrado dificuldades mesmo nos governos democraticamente eleitos.

Não por outro motivo é que coube a Justiça do Trabalho, mesmo após a redemocratização, manter-se na atribuição de garantir a legalidade dos acordos individuais trabalhistas, praticamente com exceção de todas as outras instituições.

Interessante relatar que no primeiro semestre de 1990, os dados do IBGE apontam melhora em alguns indicadores: cerca de 75% da população brasileira vivia em áreas urbanas, a taxa de analfabetismo na população de 15 anos ou mais era de cerca de 19%, a expectativa de vida ao nascer era de aproximadamente 68 anos (Brasil, 2006).

Porém, na contramão desses dados mais alvissareiros, se comparados aos dados da década de 1940 (surgimento da Justiça do Trabalho), a renda familiar média mensal *per capita* era de cerca de R\$ 412,00, piorando ativamente nos dois anos seguintes, chegando ao nível mais baixo na década, cerca de R\$ 288,00 no primeiro semestre de 1992, segundo dados da região metropolitana de São Paulo. Esse fator econômico somente melhorou após a implementação do Plano Real em 1994 (Dini; Jannuzzi; Ferreira; Arizono, 1999, p.156).

São esses avanços e retrocessos na vida institucional do Brasil, principalmente, no século XX, que ancoraram os trabalhadores à assistência do Poder Judiciário Trabalhista para a resolução das suas disputas laborais, inclusive para fins de negociação, conciliação e mediação. Se de um lado, é inadmissível a justiça pelas próprias mãos, tal qual nos primórdios da civilização, por outro lado, 136 anos após a abolição da escravidão, diante

da acentuada transformação das instituições jurídicas e sociais que pautam o estado moderno brasileiro, já existe espaço para que a função básica de dirimir conflitos individuais laborais não seja mais uma atividade exclusiva do Poder Judiciário trabalhista.

Visto os aspectos históricos-evolutivos do direito e da justiça do trabalho no Brasil, e como as mudanças sociais e econômicas trouxeram impacto na legislação trabalhista, é interessante delimitar a natureza jurídica do contrato de trabalho, os princípios centrais do direito individual do trabalho e suas funções para, assim, escrutinar como essas balizas podem influenciar a utilização das Câmaras privadas de conciliação e mediação na resolução de conflitos individuais trabalhistas por meio de acordos.

1.3 A natureza jurídica do contrato de trabalho

O direito do trabalho é produto da sociedade industrial e como o ramo da ciência do direito é composto por um conjunto de princípios e normas que regulam os direitos e deveres trabalhistas tanto no âmbito individual como no coletivo, estabelecendo regras objetivas aos contratantes do pacto laboral, aos sindicatos e ao próprio Estado.

Na doutrina, duas correntes sugeriram para tentar explicar a natureza jurídica do direito individual do trabalho: a anticontratualista e a contratualista. A primeira corrente nega a necessidade de manifestação subjetiva para a formação da relação jurídica de emprego. Neste caso, bastaria a inserção do trabalhador na empresa para acionar dispositivos geradores de direitos e de obrigações, vinculando os sujeitos da relação, independentemente da vontade deles. Uma crítica à esta corrente é que ela desconsidera a autonomia privada. Caso ela fosse adotada, o trabalho da pessoa encarcerada pelo Estado poderia gerar todos os direitos para o trabalhador e obrigações para o tomador dos serviços na mesma proporção das pessoas em liberdade.

A segunda corrente afirma que para haver celebração válida deve existir livre manifestação da vontade de ambas as partes para, assim, usufruir de todos os efeitos práticos garantidos pela ordem jurídica. Para essa corrente, ainda que o fato originário que lhe dê origem não tenha sido ajustado literalmente por um instrumento escrito ou por verbalização expressa, a prestação de serviços iniciada sem oposição do tomador dos serviços é suficiente para gerar o vínculo. Esta segunda corrente é a que mais se adequa à legislação brasileira por força do artigo 442 da CLT que diz: “contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (Da Silva, 1994, p. 64-71). Em reforço, bom ressaltar que os artigos 442 a 510 da CLT (Título IV),

confere significativa atenção aos temas da vontade das partes na formação, da manutenção, alteração e da extinção da relação jurídica entre empregado e empregador.

A corrente contratualista e os dispositivos celetistas citados se alinham ao artigo 104 do Código Civil de 2002 (Brasil, 2002), correspondente ao artigo 82 do Código Civil de 1916, e aos requisitos do negócio jurídico: agente capaz, objeto lícito possível (determinado ou determinável) e forma prescrita ou não defesa por lei. Decorre desse dispositivo os requisitos subjetivos, objetivos e formais para a validade do contrato. Neste ponto, interessam os requisitos subjetivos: existência de duas ou mais pessoas, capazes para praticar atos na vida civil, com legitimidade e consentimento.

Esse ato volitivo de consentir com o vínculo que se estabelece entre prestador e tomador do trabalho merece atenção especial. É que para regular os direitos e deveres laborais, o direito do trabalho intervém na economia por meios de regras que procuram, mais das vezes, garantir respeito à dignidade do trabalhador enquanto sujeito de direito (Zimmermann, 2011, p. 116-117).

Apesar de seu objeto de preocupação nuclear ser, essencialmente, uma relação entre particulares, em situações peculiares pode subsistir entre trabalhadores e administração pública direta e indireta. Mas, independentemente disso, sua natureza jurídica é contratual (de direito privado), respeitando o lastro da autonomia da vontade e da liberdade contratual (Wyzykowski, 2019, p. 81-85).

Cabe acrescentar uma diferenciação entre os termos autonomia da vontade e autonomia privada. Para Cabral (2004, p. 111) a autonomia da vontade está relacionada com a liberdade de autodeterminação, manifestação da liberdade de cada indivíduo dentro do campo jurídico; faculdade para tomar decisões em âmbito particular em atenção aos seus interesses e preferências. Já a autonomia privada está relacionada ao poder de autorregulamentação, poder de criar normas jurídicas dentro do âmbito legal (nomogênese), capaz de impor ao próprio indivíduo um ordenamento jurídico específico, complementar e respeitoso ao ordenamento estatal. A autonomia da vontade é mais ampla do que a liberdade contratual, pois, aquela abrange, também, os negócios jurídicos não patrimoniais, enquanto esse se limita a acordos vinculativos patrimoniais.

Apesar das nuances dos termos, eles representam liberdades essenciais para a inserção social e realização pessoal, seja através de atos jurídicos ou cotidianos, visando preservar a dignidade e atender necessidades específicas. A autonomia individual deve satisfazer desejos e necessidades, desde que não infrinja direitos ou cause danos a outros,

respeitando a igual autonomia dos demais, também titulares de direitos (Reckziegel, Fabro, 2014, p. 175).

A liberdade contratual tanto pode se referir aos tipos contratuais, criação de novo tipos de contrato ou estipulação de cláusulas contratuais. A prática da vida, com todas suas vicissitudes e exigências econômicas, sociais ou jurídicas, faz surgir novos tipos contratuais, muita das vezes por meio de combinações tipos distintos, criando espécies novas, assumindo deveres e obrigações livremente. Contudo, a liberdade não é absoluta, a própria existência de tipos de negócios jurídicos os limita dentro de certas regras (Miranda, 2002, p. 84-85).

Essa limitação à liberdade contratual é derivada, entre outros motivos, do princípio de proteção ao trabalhador (que é a coluna central do direito individual do trabalho) e foi essencial enquanto estava em vigor o Código Civil de 1916 servindo de contraponto a este. Com o advento do Código Civil de 2002, adotou-se no ordenamento nacional uma mitigação explícita à liberdade sempre observando conceitos como: a ordem pública, a função social, a probidade e a boa-fé. Essa limitação também está adequada à Constituição Federal, posto que a propriedade deve atender a sua função social (artigos 5º, XXIII e 170, III). A ver, o Código Civil se adaptou aos novos tempos, em paralelo aos ditames constitucionais ora vigentes.

Esse aspecto do texto celetista encontra simetria com os artigos 421, 422 e 2.035 do Código Civil de 2002 que consagra o princípio da liberdade contratual mitigado dentro de certas fronteiras, tais como: não contrariar preceitos de ordem pública, assegurar a função social da propriedade e dos contratos, e assegurar, tanto na execução como na conclusão do contrato, a probidade e boa-fé.

No âmbito da CLT, a autonomia da vontade e a liberdade contratual encontram vazão nos artigos 442 a 444. Esses dispositivos indicam que o contrato individual de trabalho é uma espécie de acordo, que pode ser tácito ou expresso, verbal ou escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente e que podem ser “objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes” (artigo 444 da CLT).

Ainda sobre a limitação dos poderes contratuais, as regras de direito individual de trabalho não podem contrariar normas coletivas de trabalho, sob pena de nulidade da cláusula (artigos 619 e 621 da CLT), bem como será nula de pleno direito qualquer

disposição de norma coletiva que contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do governo (artigo 623 da CLT).

Esta espécie de dirigismo contratual não descaracteriza a natureza negocial da relação de emprego, apenas tem por finalidade amortecer a natural assimetria entre capital e trabalho, externada por aspectos econômicos, técnicos, jurídicos ou, simplesmente, devido as distinções de urgências, necessidades e possibilidades entre trabalhadores e tomadores de seus serviços.

Visando melhorar as interrelações entre os trabalhadores e os tomadores de seus serviços, o direito individual do trabalho, em sua percepção de justiça, não elegeu a liberdade ou a igualdade como valores supremos, mas a solidariedade, cooperação e prevalência do interesse coletivo e a proteção ao mais frágil nessa relação jurídica, posto que seu objetivo é “equilibrar, com uma desigualdade jurídica favorável, a desigualdade econômica e social que havia nos fatos” (Plá Rodrigues, 2000, p.33).

As restrições às liberdades impõem um traço de civilidade maior ao elemento volitivo do contrato, que resvala no conteúdo do contrato, mas não anula o consenso entre as partes, porquanto os aspectos fundamentais para a formação desse vínculo (a intenção de prestar serviços para alguém e a aceitação, ainda que tácita, por parte do tomador dos serviços) possuem maior relevância na determinação da natureza jurídica da relação de emprego do que os detalhes referentes às condições de execução do trabalho, que são considerados elementos acessórios (Junior; De Souza Silva, 2004, p. 181-186).

Pedreira da Silva (1999, p. 22-24) citando Gérard Couturier explica que a proteção a favor do trabalhador deriva de uma situação de inferioridade sua frente ao tomador dos serviços. Para ele existem três espécies de inferioridade: (i) “inferioridade-constrangimento”, (ii) “inferioridade-ignorância” e (iii) “inferioridade-vulnerabilidade”.

A primeira (“inferioridade constrangimento”) afeta o consentimento do trabalhador que teria mitigada sua liberdade negocial, não seria realmente livre para aceitar ou recusar. Nessa ótica, haveria uma espécie de subordinação preexistente ao contrato, posto que no início da relação jurídica laboral haveria dependência econômica a qual muitas vezes se soma a desigualdade intelectual, o que poria o trabalhador à mercê do tomador dos serviços não apenas no limiar da contratação, senão durante toda a relação de trabalho e mesmo na conclusão do contrato, tendo em vista a necessidade e a urgência do trabalhador em receber seus haveres trabalhistas.

Na segunda (“inferioridade-ignorância”) ressalta a dependência jurídica. Essencialmente, essa desigualdade floresce quando o tomador dos serviços é um

profissional e o trabalhador é leigo em relação as informações jurídicas que lhe permita um entendimento exato sobre as condições de admissão e as características do emprego em vista. Em tese, o consentimento dado se assemelha mais a uma intenção de boa-fé contratual (portanto, objetiva) do que ao sentido literal da linguagem que eventualmente esteja escrita num contrato de trabalho. A rigor, os contratos de trabalho prescindem de formalidades (na exegese do artigo 442 da CLT combinado com os artigos 112 e 113 do Código Civil). Ademais, na ausência de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o trabalhador “se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal” (artigo 456, parágrafo único da CLT). Essa ignorância pode ser inerente ou relativa, considerando o estágio de desenvolvimento mental em si ou o nível de conhecimento sobre certa atividade laboral, de forma que, especialmente, quando da contratação o trabalhador pode ignorar (em parte) o regime jurídico aplicável ao seu contrato ou não estar em condições de compreendê-lo completamente. Agrega-se que, nos casos de contrato de longa duração, o tomador dos serviços pode alterar a dinâmica do seu empreendimento, o que levaria a um desconhecimento pelo trabalhador de quais serviços futuros e sob qual regime jurídico ele estaria jungido, situação esta que pode ser mitigada diante do dever de informação contido nas regras gerais dos contratos, exegese dos artigos 422 do Código Civil e 6º e 31 do CDC - Código de Defesa do Consumidor, Lei 8.078, de 11 de setembro de 1990 (Brasil, 1990).

A terceira (“inferioridade-vulnerabilidade”) está afeita à dependência técnica, seja na forma de produção ou de realizar os serviços, notadamente, quando apenas o tomador dos serviços possui mecanismos e condições de suprir os conhecimentos técnicos. Além disso, na execução do contrato, a pessoa do trabalhador é quem corre o risco físico e mental. Nesse aspecto surge as exigências de segurança, medicina do trabalho e de instrução dos trabalhadores no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, conforme artigo 157 da CLT.

Em suma, os fundamentos de proteção a favor do trabalhador derivam da subordinação jurídica do trabalhador ao tomador dos serviços, da dependência econômica, do comprometimento e da sujeição aos perigos à incolumidade moral, física e mental da pessoa do trabalhador por conta do serviço e, por fim, da ignorância pelo empregado das reais condições de trabalho e de seus direitos, numa espécie de subproteção social.

Arremata Pedreira da Silva (1999, p. 26), citando F. Carinci e outros professores italianos (*i.e.* De Luca Tamajo, Tosi, Treu), expondo que a subordinação jurídica pode ser

explicada, inclusive, por uma lei econômica elementar: oferta *vs* procura. Se a oferta de um bem ou um serviço (o trabalho) é superior à demanda, a força contratual daqueles que o colocam no mercado será certamente inferior àquela dos potenciais adquirentes, o que incide de modo decisivo sobre a dialética contratual das partes.

Porém, é bom salientar pelo menos duas objeções às duas primeiras espécies de “inferioridades” indicadas por Pedreira da Silva (1999). Citando Gérard Couturier, em relação à “inferioridade constrangimento”, o autor afirma que não se vislumbra violação ao consentimento do trabalhador quando de sua pré-contratação, não se alcança a ideia daqueles autores de que a liberdade negocial ou contratual para aceitar ou recusar ao trabalho ou ao emprego seja mitigada. De fato, há liberdade ao trabalhador em aceitar ou recusar o contrato posto. Aqui cabe distinguir entre a concepção de liberdade estabelecida por lei e a concepção de liberdade estabelecida por fatores exógenos à lei. Nessa ótica, não haveria qualquer espécie de subordinação (jurídico ou exojurídica) preexistente ao contrato. Portanto, no início da relação jurídica laboral, não haveria dependência, nem sequer econômica.

Nesse sentido, aponta Coelho (2005, p. 147) que o trabalhador possui o direito de optar por não firmar um contrato, notadamente quando ciente das consequências dessa escolha dentro da lógica do sistema capitalista, o que vai ao encontro da autonomia privada fundamentada na aptidão do indivíduo para gerir sua própria vida de forma independente e responsável.

Já em relação à “inferioridade-ignorância”, a objeção de Couturier ressalta que haveria ignorância inerente ao estágio de desenvolvimento mental em si ou uma ignorância relativa ao nível de conhecimento sobre certa atividade laboral. Contudo, caso o estágio de desenvolvimento mental do trabalhador seja inerentemente limítrofe, o contrato de trabalho em si é nulo por ausência de condição mínima de validade do negócio jurídico (agente capaz), conforme o artigo 104, I, do Código Civil.

Caminho similar pode ser anotado quando a ignorância fosse relativa ao nível de conhecimento sobre a atividade laboral. Isso porque poderia ser entendido como negócio jurídico defeituoso (nas espécies elencadas nos artigos 138 a 165 do Código Civil), o que levaria à anulabilidade do negócio jurídico (conforme o artigo 171 do Código Civil e artigo 483 da CLT) por violação dos deveres inerentes à boa-fé contratual.

Essas objeções não afastam de *per se* a inferioridade do trabalhador no momento da terminação do contrato ou quando o tomador dos serviços alterar a dinâmica do seu empreendimento, submetendo o trabalhador à uma ordem distinta de normas e regras de

funcionamento interno, provocando incompreensão pelo trabalhador de quais serão suas atribuições futuras, algo muito comum quando há incorporação de empresas ou alteração de seus estatutos ou regimentos internos. De certa forma, há uma vulnerabilidade do trabalhador: seja porque só recebe seu pagamento após conclusão do trabalho ou de um certo período vencido, seja porque é o trabalhador quem corre o risco físico e mental.

Porém, é igualmente certo que sendo uma espécie de contrato personalíssimo e subordinado juridicamente, a pessoa humana, ao aceitar ser empregado ou prestador de serviços já sabe, de antemão, que irá se submeter à dinâmica do empreendimento, ou a eventuais alterações no funcionamento interno deste. Além disso, o poder de organizar (dirigir ou comandar), fiscalizar (controlar) e de regulamentar pertencem, naturalmente, ao empregador ou tomador de serviços (Alvarenga, 2012, p.51-52).

Contudo, esse distanciamento entre o capital e o trabalho tem sido minimizado por novas forças econômicas que relativizam a hierarquia, a subordinação jurídica e a dependência econômica que caracterizou as relações de trabalho até o terceiro quarto do século XX. Notadamente, a partir da pulverização das novas tecnologias de acesso a grande massa de pessoas e trabalhadores, passou-se a um momento de maior liberdade de deslocamento (vertical, horizontal ou transversal) dos empregados dentro e entre estruturas empresariais, resultando, inclusive, na redução da (antiga) autoridade das chefias. A apropriação de novas tecnologias pelos empregados já não mais os obriga a passar certas tarefas ao crivo de seu superior hierárquico o que demonstra, nitidamente, uma ruptura da cadeia produtiva que existia, quase que exclusivamente, até meados dos anos de 1970.

A partir do último quarto do século XX, uma recombinação do conjunto de tarefas e da assimetria outrora existente tornou a estrutura organizacional objetivamente mais fluida. Os postos de hierarquia intermediária foram, paulatinamente, diluídos reorganizando funções, substituindo os agentes de controle empresarial para funções técnicas e burocráticas. Atualmente, é comum observar a extensão de certas responsabilidades ao empregado, num acúmulo de atividades, obrigando-o a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal (o que é permitido pelo parágrafo único do artigo 456 da CLT), como uma forma de reconhecimento de suas competências. Isso passou a ser realidade porque os trabalhadores de agora são, em média, mais bem escolarizados e informados que outrora, com mais acesso às notícias, sindicatos, órgãos públicos e ao Ministério Público do Trabalho, notoriamente após a difusão da *Internet* pública no Brasil, em 1995.

Essa mudança vem acompanhada do direito de exercer suas prerrogativas e garantias fundamentais asseguradas na norma constitucional, em evidente diluição do despotismo do capital sobre o trabalho tão mais comum na Primeira e Segunda Revolução Industrial.

Tanto assim, que Delgado (1996, p. 146), em 1996, já afirmava que “a linha evolutiva do poder intraempresarial, nos últimos dois séculos, tem crescentemente reduzido a configuração verticalizante, assimétrica, unilateral dessa relação de poder em benefício de uma sua configuração mais democrática”.

Apesar de ainda funcional ao desenvolvimento econômico no contexto do sistema capitalista, a coerção, como instrumental, vórtice central no modelo de produção fordista, vem sendo substituída por elementos persuasivos e participativos na dinâmica interna empresarial, como é comum acontecer nos sistemas de produção da era industrial mais tecnológica, representadas pelo Toyotismo e Volvismo, representantes da Terceira Revolução Industrial, e com mais ênfase na Quarta Revolução Industrial (Indústria 4.0) caracterizada pela capacidade criativa e inovadora dos trabalhadores na solução de problemas práticos, aliada a inteligência artificial.

Pode-se dizer que apesar de haver hipossuficiência econômica, o passar do tempo e os avanços democráticos permitiram maior diálogo entre os atores do vínculo trabalhista, sendo mais comum, no século XXI, encontrar-se uma gestão coparticipativa em empresas, envolvendo os trabalhadores na tomada de decisões e no seu desenvolvimento, cenário muito distinto dos anos de 1940-1970 que representa a fase de instituição e estabelecimento da legislação trabalhista brasileira.

Em suma, na sociedade pós-industrial, a coerção como outrora era exercida tende ao anacronismo e a ilegitimidade como instrumento de estruturação e gestão das relações de produção no contexto empresarial interno, ante o avançar das experiências democráticas, estruturais e na dinâmica do atual sistema produtivo (Delgado, 1996, p. 143-145).

1.4 Os princípios de proteção, da imperatividade e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas

Os princípios doutrinários centrais do direito individual do trabalho são o princípio de proteção, da imperatividade das normas trabalhistas, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, da inalterabilidade contratual lesiva, da intangibilidade

contratual objetiva, da intangibilidade salarial, da primazia da realidade sobre a forma e da continuidade da relação de emprego (Plá Rodrigues, 2000).

Para a finalidade desse trabalho, os três primeiros serão escrutinados por se tratar de recurso técnico específico desse ramo especializado do direito aplicado aos empregados (Ramalho, 2009, p. 268), ou seja, aos trabalhadores com vínculo de subordinação jurídica, em contratos onerosos, desempenhados com pessoalidade (*intuitu personae*), de forma não eventual e em benefício do empregador.

Contudo, registre-se que a Constituição Federal de 1988 reforça tantos outros princípios em seu ventre, notoriamente do artigo 7º até o artigo 11, mas, em essência espalhados desde o artigo 1º até o artigo 170, dentre eles: a) liberdade de trabalho (artigo 5º, XIII); b) não discriminação (art. 5º, XLI e XLII); c) valorização do trabalho humano e da livre iniciativa (artigo 1º, III e 170, *caput*); d) justiça social (artigo 170, *caput*); e) função social da propriedade (artigo 170, II) e f) busca do pleno emprego (artigo 170, VIII).

O núcleo basilar do direito do trabalho tem no princípio de proteção (ou tutelar) seu ponto central. O motivo chave dessa proteção reside na origem do direito do trabalho, fruto da Primeira Revolução Industrial (década de 1760) e da Revolução Francesa (1789). Naquele tempo, a regra era sujeitar os trabalhadores à péssimas condições de trabalho e salário baixíssimos, sem nenhuma gama de direitos.

Esses eventos extrajurídicos permitiram o embrião do princípio de proteção (princípio tutelar), visando mitigar, no âmbito jurídico, a desigualdade existente na realidade fática da relação de trabalho, por conta das disparidades entre trabalhador e tomador dos serviços, marcada pela posição de superioridade do empregador, detentor de poderes, em contraste com a vulnerabilidade do trabalhador, sobrecarregado de deveres (Pasco Cosmópolis, 2009, p. 6).

Ramalho (2009, p. 60-76) aponta que este princípio se consolidou com a implementação do modelo dominante empresarial no início do século XX, modelo fordista e taylorista da grande unidade industrial, a partir da Primeira Guerra e aperfeiçoado na Segunda Guerra Mundial.

Esse modelo empresarial possibilitava identificar um trabalhador subordinado típico, vinculado a uma relativa uniformidade de categoria, inserido numa empresa do setor secundário da economia como unidade modelar, de grande porte, associada à crença de incapacidade generalizada de autorregulagem de seus interesses laborais que o leva a uma dependência das associações sindicais para melhor desenvolvimento dos vínculos

laborais. Esse viés da incapacidade genética e permanente dos trabalhadores subordinados levaria a sustentabilidade econômica do sistema laboral protetivo (Ramalho, 2009, p. 60).

O trabalhador típico, inserido no sistema fabril fordista e taylorista, era um trabalhador homem, sem grandes qualificações que depende economicamente do trabalho para subsistir e para assegurar a subsistência da sua família, que trabalha a tempo inteiro para o empregador, quase sempre com exclusividade e, com frequência, faz toda a carreira no seio de uma única unidade empresarial. Por conta de sua dependência econômica ao empregador, tinha pouca (ou nenhuma) liberdade na fixação das condições do seu contrato de trabalho transferindo a respectiva negociação para os níveis coletivos. Essa uniformidade da categoria de trabalhadores subordinados foi importante para o desenvolvimento do direito do trabalho até os anos de 1970 quando esse quadro se altera e passa a incorporar novas categorias de trabalhadores atípicos (*i.e.* mulheres, jovens, estudantes, trabalho parcial, temporários, trabalhadores muito especializados) abalando o equilíbrio tradicional do direito do trabalho (Ramalho, 2009, p. 61).

O princípio de proteção parte do pressuposto de que o trabalhador é hipossuficiente na relação jurídica trabalhista. Sua finalidade é assegurar uma igualdade proporcional entre os sujeitos da relação de emprego, portanto, atua como instrumento de manutenção da ordem e da paz social na sociedade moderna, porém, também tem por finalidade integrar o trabalhador na dinâmica do sistema produtivo, eliminando uma possível insatisfação generalizada e estrutural da organização laboral (Teixeira; Barroso, 2009, p. 57).

O desenvolvimento doutrinário dos princípios do direito individual do trabalho foi fortemente influenciado pelos escritos de Plá Rodrigues (2000), amplamente aceito na doutrina e jurisprudência especializada nacional. Para o mestre uruguaio o núcleo principiológico basilar é o princípio de proteção que conta com três subprincípios (ou dimensões): subprincípio da norma mais favorável, subprincípio da condição mais benéfica e subprincípio do *in dubio pró-operário* (*in dubio pró-mísero*).

Para Plá Rodrigues (2000), o princípio de proteção assegura que o ordenamento jurídico trabalhista seja mais benéfico para o trabalhador, criando uma desigualdade jurídica (artificial) para protegê-lo da desigualdade fática (natural), que pode ser externada por meio de exploração ou subordinação excessiva do trabalhador, promovendo um equilíbrio proporcional entre as partes na relação de trabalho. Paralelamente, serve como garante de condições mínimas e dignas de trabalho.

A primeira dimensão do princípio protetor, o subprincípio do *in dubio pro-operario* ou *pro-misero*, examina o critério interpretativo do direito material aplicável à espécie. Trata-se de um critério mais favorável ao trabalhador em um contexto de existência de duas ou mais alternativas de interpretação. De certa forma, o Código Civil de 2002 o adota essa mesma sistemática em contratos de adesão com cláusulas ambíguas ou contraditórias, como se vê no artigo 423: “Quando houver no contrato de adesão cláusulas ambíguas ou contraditórias, dever-se-á adotar a interpretação mais favorável ao aderente”.

Contratos de adesão são vistos como a “expressão usada para fazer referência à aceitação inevitável de condições uniformes e unilateralmente formuladas por uma das partes, pela outra” (Fisciletti, 2014, p. 30). O artigo 54 do CDC o conceitua como sendo “aquele cujas cláusulas tenham sido aprovadas pela autoridade competente ou estabelecidas unilateralmente pelo fornecedor de produtos ou serviços, sem que o consumidor possa discutir ou modificar substancialmente seu conteúdo”. Esse conceito serve bem à seara trabalhista, posto que os contratos laborais contêm cláusulas estabelecidas unilateralmente pelo tomador dos serviços, sem que o trabalhador possa discutir ou modificar substancialmente seu conteúdo, respeitadas as disposições em acordos ou convenções coletivas aplicáveis e as limitações impostas pelas leis e pela Constituição Federal.

A segunda dimensão do princípio protetor, o subprincípio da norma mais favorável, atua em dimensões informadora, interpretativa e hierarquizante. Na fase legislativa ele serve como influência ao processo de construção da norma (critério informador). Após construída a regra, atua como critério interpretativo e hierárquico de regras jus-laborais, que permite eleger a regra prevalecente em uma dada situação antinomia aparente de normas. Para tanto, se observa o critério conglobante “enfocando globalmente o conjunto de regras componentes do sistema, discriminando no máximo os preceitos em função da matéria, de modo a não perder, ao longo desse processo, o caráter sistemático da ordem jurídica e os sentidos lógicos e teleológicos básicos” (Delgado, 2012, p. 328).

Além do uso da teoria do conglobamento, prefere-se à norma coletiva que à norma individual, prefere-se às normas encetadas no acordo coletivo de trabalho que àquelas da convenção coletiva de trabalho ou no contrato individual de trabalho, por exemplo. Essa teoria comporta exceção, como indica o artigo 623, *caput*, da CLT quando contrariar

proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do governo ou concernente à política salarial vigente.

A terceira dimensão do princípio protetor, o subprincípio da condição mais benéfica, é a emanção do princípio da segurança jurídica, abrange as cláusulas contratuais e está voltada à ideia do direito adquirido e na preservação ao longo do contrato da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador. Estabelece que as cláusulas contratuais favoráveis só poderão ser modificadas caso sejam substituídas por uma cláusula posterior mais vantajosa. Elas permanecerão protegidas (como direito adquirido) diante de qualquer alteração posterior que seja menos benéfica no contrato ou regulamento da empresa. Naturalmente, qualquer mudança imposta por norma jurídica seria sujeita a uma análise distinta. Encontra base no artigo 5º, XXXVI, CF/88 e no artigo 6º da LINDB - Lei de Introdução ao Direito Brasileiro (Brasil, 1942), tendo sido incorporado pela legislação trabalhista (artigo 468 da CLT) e jurisprudência consolidada do TST, Súmula 51, item I do TST (Brasil, 2005).

Porém, a condição mais benéfica comporta exceção no caso de norma coletiva que estabeleça condições específicas que podem ser menos favoráveis, justificada por razões econômicas ou pela necessidade de adaptação a novas realidades do mercado, reconhecendo que a autonomia da negociação coletiva pode prevalecer sobre direitos individuais desde que respeitado o mínimo existencial (artigo 7º, VI e XXVI da CF/88).

O princípio da imperatividade das normas individuais trabalhistas refere-se à capacidade de disposição dos direitos. Corresponde à divisão do Direito Romano entre *jus cogens* e *jus dispositivum*. O primeiro é feito por normas que devem ser cumpridas independentemente da vontade das partes, ao passo que o segundo é constituído por normas que são cumpridas quando as partes não tenham estabelecido outra coisa.

Plá Rodrigues (2000, p.151) alude que “não se pode caracterizar o Direito do Trabalho como direito imperativo sem afirmar concomitantemente a mais completa eliminação da vontade privada como força juridicamente relevante na elaboração normativa das relações jurídicas disciplinadas por ele”. Para o autor, se o direito do trabalho serve para proteger a personalidade humana, consequentemente não pode suprimir a livre manifestação de vontade. Este ramo do direito não representa um limite à liberdade de contratar, senão enaltece a liberdade de explorar o fator trabalho dentro de certas regras.

Há jurisprudência no âmbito do TST que entende os direitos laborais como normas imperativas quanto aos interesses dos empregados e dispositivas em relação ao

patrimônio do empregador que poderá, se quiser, ampliar, por meio de avanços patronais, direitos e garantias aos trabalhadores, como se observa no julgamento do incidente de uniformização de jurisprudência em recurso de revista, IJU-RR, nº 6928/86.3, Relator Min. Marco Aurélio, publicado em 10/04/1989 (Brasil, 1989). Em outros termos, nenhuma cláusula contratual pode afastá-la (ou afastá-la do mínimo legal), mesmo diante de manifestação expressa das partes. Em suma, em todos os contratos de emprego haverá sempre a incidência (mínima) dos direitos resguardados na legislação (incluindo normas de diversas hierarquias, que não necessariamente a Constituição e a lei ordinária) e nas normas coletivas.

O princípio da indisponibilidade (ou irrenunciabilidade) dos direitos individuais trabalhistas indica que o trabalhador não pode negociar ou transacionar direitos que são seus, sob pena de nulidade. No seu surgimento, este princípio possuía um arquétipo de indisponibilidade impositiva entre os particulares em suas relações interpessoais e interprivadas.

Plá Rodrigues (2000, p. 59) aponta três características conceituais da renúncia:

- a) é um negócio jurídico em sentido estrito, isto é, uma manifestação de vontade conscientemente dirigida à produção de um resultado prático previsto e amparado pelo ordenamento jurídico;
- b) é uma atividade voluntária unilateral que não necessita do concurso de outra vontade para produzir o resultado visado; e
- c) é dispositivo, no sentido de que o efeito objetivado é justamente a saída, de nosso patrimônio, de um determinado bem que já não nos interessa conservar.

Porém, diante das transformações sociais, econômicas e jurídicas, num segundo momento, este princípio passou a autorizar certo nível de disponibilidade, desde que expressamente autorizado por lei.

Nessa ótica, o próprio texto consolidado passou a permitir composições direta entre trabalhadores e empregadores, ao exemplo dos artigos 59, §§ 3º, 5º e 6º (acordo de compensação de jornada de trabalho e banco de horas); 484-A (extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador); 543, § 1º (perda do mandato sindical caso o próprio trabalhador solicite voluntariamente sua transferência para outra cidade).

Em outros casos, o texto consolidado passou a admitir composições intermediadas, ora por sindicatos, ora por autoridades administrativas, ora por advogados dos trabalhadores, a exemplo dos artigos 477-B (adesão a plano de demissão voluntária); 500 (pedido de demissão do empregado estável válido com a assistência do sindicato);

625-A e ss (Comissões de Conciliação Prévia); 855-B a 855-E (homologação de acordo extrajudicial).

Vale anotar que competência da Justiça do Trabalho para decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial encontrada nos artigos 855-B a 855-E da CLT, por si só, não rivaliza ou impede a mediação ou conciliação de direitos individuais fora do âmbito judicial.

Num terceiro momento, este princípio foi completamente afastado permitindo renúncia do direito quando se tratar de concessões que o empregador lhe haja outorgado voluntariamente (privilégio e não direito), a não ser que tenham chegado a alcançar, em virtude da própria lei, o caráter e vigência legais (Plá Rodrigues, 2000, p. 81).

Martins (2000. p. 154) defende que o trabalhador pode fazer uma composição com o empregador ou tomador dos serviços incluindo parcelas trabalhistas não transacionáveis na esfera estritamente privada desde que seja numa audiência judicial, sob interveniência do magistrado, “pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo”. Por fim, existe uma vertente minoritária sustenta que o trabalhador pode dispor seus direitos em juízo, perante um juiz do trabalho (Teixeira; Cabral, 2019).

Romita (2009) advoga ser é incorreto afirmar que os direitos trabalhistas individualmente considerados são indisponíveis, pois, nenhum preceito legal estabelece a sua indisponibilidade. Para ele, se assim fosse, os acordos celebrados perante a Justiça do Trabalho nas reclamações trabalhistas seriam nulos. Ele reconhece que existe direitos absolutamente indisponíveis, como os direitos de personalidade do trabalhador, contudo, os direitos patrimoniais seriam “plenamente disponíveis, após o término da relação de emprego e apenas relativamente indisponíveis durante a vigência do contrato”.

Por sua vez, Lima (2015), em divergência de Romita, defende que os princípios no direito do trabalho funcionam como fonte formal, e ao mesmo tempo, como recurso hermenêutico e cláusula de barreira contra a invasão do direito comum. Eles emanam da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Organização Internacional do Trabalho, da Constituição Federal e da legislação trabalhista funcionando como instrumento de garantia de um piso mínimo de dignidade da pessoa do trabalhador.

Mas, para Plá Rodrigues (2000, p.17-18), apesar de suas funções informadora (ou inspiradora do legislador) e interpretativa, apenas, supletivamente, na ausência de normas e regramentos privados, é que os princípios trabalhistas possuirão função normativa. Ressalta ainda, sobre a função normativa dos princípios que “a resposta depende

naturalmente do direito positivo de cada país, conforme a enumeração que contenha, das fontes supletivas” (Plá Rodrigues, 2000, p. 43-44),

Portanto, não cabe uma resposta abstrata sobre eventual função normativa dos princípios, senão uma que faça referência a legislação de cada país. No Brasil, o escopo do artigo 8º da CLT confere certo poder normativo aos princípios trabalhistas, porém, de forma supletiva ao dizer que serão utilizados “na falta de disposições legais ou contratuais”. A mesma inteligência é encontrada no artigo 4º da LINDB (Decreto-lei 4.657/1942), pois “quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito”.

Como nenhum princípio é estanque, inflexível e absoluto, sempre existe margem para se conciliar com outros princípios jurídicos gerais do direito. Ainda assim, mesmo que subsista colisões de princípios jurídicos, notadamente quando referentes a direitos fundamentais haverá solução norteadas pelos critérios de proporcionalidade e razoabilidade (Fernandes, 2018, p. 31).

A proporcionalidade se vale de três vertentes: adequação (ou vedação de arbítrio), a necessidade (ou escolha do meio mais suave) e a proporcionalidade em sentido estrito (ou mandamento de avaliação). A adequação significa congruência, conformidade ou pertinência a um determinado fim. A necessidade significa a obrigação de se utilizar a medida menos prejudicial ao indivíduo, apenas nos limites indispensáveis à conservação do fim legítimo. A proporcionalidade em sentido estrito significa o dever de utilizar o meio em que as vantagens promovidas superam as desvantagens que provoca, em relação ao conjunto de interesses em jogo (Bustamante, 2014).

Por sua vez, o princípio da razoabilidade pode ser compreendido como um critério que busca assegurar decisões jurídicas justificáveis racionalmente, levando em conta não apenas a legalidade estrita, mas, também, a coerência argumentativa, a justiça do conteúdo e a legitimidade democrática do processo decisório. Para que uma decisão jurídica seja considerada racionalmente aceitável deve atender aos critérios de uso comum da linguagem pelas partes (o que permite uma comunicação clara e compreensível), racionalidade comunicativa no processo de justificação (argumentos baseados em regras do discurso e não em autoridade ou imposição), respeito às regras de interpretação jurídicas vigentes (garantindo que a decisão seja compreendida dentro do contexto normativo e social), ancoragem em fontes do direito (exigência de fundamentação jurídica positiva existente) e, nos casos difíceis, fundamentação em valores da comunidade (Bustamante, 2014).

Ainda sobre o tema da indisponibilidade, atualmente, a vertente mais debatida na doutrina é aquela sustentada por Delgado (2012). Para ele, existe indisponibilidade absoluta e relativa. Na sua forma absoluta não se admite renúncia e nem transação. Na sua modalidade relativa caberia transação (e não renúncia), observando os mesmos requisitos formais do direito civil: capacidade do agente, higidez da manifestação da vontade, objeto válido e forma prescrita ou não proibida por lei.

Para o TST (Brasil, 2023), acatando a tese defendida por Delgado (2012), os direitos considerados como de indisponibilidade absoluta são de três origens: (i) as normas constitucionais em geral, salvo as ressalvas expressamente feitas pela própria Constituição (artigo 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); (ii) as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro; (iii) as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios).

Já a (in)disponibilidade relativa deriva de vantagem jurídica “que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política”, como se dá na variação de certos itens do contrato de trabalho desde que a alteração não produza prejuízo efetivo ao trabalhador, como, por exemplo, na mudança de salário fixo para salário variável ou da compensação de jornada de trabalho (Delgado, 2012).

Essa indisponibilidade dos direitos individuais trabalhistas não passa imune a críticas. Proscurcin (2007, p. 56-57) alerta que essa limitação da autonomia individual, a qual impede um sujeito de direito, capaz e legítimo de efetuar atos de disposição sobre um determinado direito invade “o âmbito da vontade pessoal e tolhe a autonomia do trabalhador em defesa dele próprio”.

Molina (2013, p.226) ao explicar o princípio da irrenunciabilidade, salienta que não há princípio absoluto, portanto, “seriam admissíveis algumas cláusulas restritivas, desde que essa restrição ficasse ileso aos testes de proporcionalidade e vedação do retrocesso, com respeito ao seu conteúdo essencial, que coincide com a dignidade da pessoa humana”.

Desenvolve a temática ao afirmar que, em termos abstratos, não há vedação absoluta à transação ou renúncia de direitos pelas partes, desde que eventuais restrições, tanto aos direitos fundamentais do empregado quanto do empregador, observem o princípio da proporcionalidade. Para o autor, será válida a transação em que o trabalhador tem diminuição de remuneração, com a proporcional diminuição de salário, desde que os

interesses pessoais, naquele caso concreto fossem convergentes, permitindo a conformação das regras gerais às situações peculiares.

Em acréscimo, sustenta que certas situações concretas podem afastar o princípio da irrenunciabilidade de direitos, “desde que o seja amparado em princípio jurídico colidente e que represente o exercício real, saudável e livre do renunciante” (Molina, 2003, p. 227). Para o autor, os pontos centrais são o livre exercício da liberdade do trabalhador e a boa-fé objetiva em suas duas acepções: do *venire contra factum proprium* e do *tu quoque*.

Pessoa (2013) explicita que o *venire contra factum proprium* ou proibição do comportamento contraditório no direito privado guarda íntima relação com os princípios da confiança legítima e da coerência e se relaciona com a ideia de responsabilidade individual, sendo anterior ao princípio da boa-fé objetiva. Para a autora, a regra do *tu quoque* ou torpeza ocorre por parte de uma pessoa que causa uma violação a uma norma jurídica e, em seguida, tentar tirar proveito dessa situação.

Molina (2003, p. 227) prossegue afirmando que a perene irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas é o equivalente a dizer que o trabalhador não possui qualquer liberdade contratual ou negocial, pouco importando a situação concreta.

Na ótica jurisprudencial, é importante destacar o julgamento do ARE 1.121.633 (Brasil, 2018) e o Tema 1046 de repercussão geral do STF (Brasil, 2023). Nesse julgamento se estabeleceu que as normas coletivas de trabalho detêm legitimidade para restringir direitos trabalhistas, “desde que não atinjam direitos absolutamente indisponíveis”.

O pretório Excelso tenta lançar bases para categorizar a (in)disponibilidade desses direitos no corpo do acórdão do ARE 1.121.633 e, ainda que de forma não exaustiva, indica um feixe de direitos considerados disponíveis em acordo ou convenção coletiva, elencando os temas da remuneração e da jornada de trabalho.

Quanto à remuneração, exemplifica as questões afeitas à redutibilidade de salários, prêmios, gratificações, adicionais, férias e, ainda, faz referência à Súmula 358, I do TST (Brasil, 2003) que trata do pagamento do piso salarial ou do salário-mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

Quanto à jornada de trabalho exemplifica questões referentes à compensações de jornadas de trabalho, turnos ininterruptos de revezamento, horas *in itinere* e jornadas superiores ao limite de 10 horas diárias, excepcionalmente nos padrões de escala doze por trinta e seis ou semana espanhola. Ainda aborda a Súmula 85, I do TST (Brasil, 2003),

que trata da compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva, a Súmula 423 do TST (Brasil, 2010), que trata da legalidade jornada superior a seis horas e limitada a oito horas para os trabalhadores submetidos a turnos ininterruptos de revezamento, por meio de negociação coletiva, e do julgamento do RE-AgR-895.759 (Brasil, 2017),-que permite a transação do direito ao cômputo das horas *in itinere* na jornada diária de trabalho em troca da concessão de vantagens de natureza pecuniária e de outras utilidades, por norma coletiva.

Por outro lado, o acórdão indica um rol de direitos indisponíveis mesmo por negociação coletiva, tais como: a proibição de supressão ou alteração da regra de tolerância cinco minutos que antecede e sucede a jornada de trabalho e os intervalos intrajornadas. Por extensão, esse mesmo critério pode ser utilizado nos intervalos entre jornadas e no gozo do descanso semanal, feriados e férias, porque constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho.

O acórdão do STF indica, ainda, outros direitos indisponíveis como: a proibição de reajustes salariais contrários à política salarial (Súmula 375 do TST e artigo 623 da CLT) e a proibição de acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente (Súmula 85, VI do TST).

Comentando o acórdão do ARE 1.121.633 do STF, Ramos (2022) sintetiza que a Corte Maior passou a indicar como direitos absolutamente indisponíveis, consideradas como de patamar mínimo civilizatório: a) normas constitucionais fechadas ou proibitivas que, direta ou indiretamente, não autorizam a flexibilização via negociação coletiva; b) normas internacionais autoexecutáveis incorporadas ao direito brasileiro, em igual sentido, e c) normas infraconstitucionais que expressamente afastam a negociação coletiva.

O autor classifica como normas constitucionais fechadas (ou proibitivas) aquelas que expressamente proíbem ou não autorizam redutibilidade de direitos trabalhistas, incluindo a jurisprudência constitucional do STF, nos julgamentos em controle concentrado e difuso. Já as normas constitucionais abertas são aquelas que expressamente autorizam a transação de direitos trabalhistas pela via negocial. As normas constitucionais programáticas como aquelas latentes que necessitam de regulamentação por normas infraconstitucionais.

Quanto as normas infraconstitucionais que expressamente afastam a negociação coletiva, o autor indica o rol de direitos contido no artigo 611-B da CLT, que proíbe a

negociação coletiva, e o § 3º do artigo 614 da CLT, que proíbe duração de acordos e convenções coletivas superior a dois anos, e veda a ultratividade das normas coletivas.

Nessa perspectiva, podem ser considerados como direitos relativamente (in)disponíveis àqueles apontados no artigo 611-A da CLT, bem como aqueles direitos em que a própria lei permite negociação, e as plenamente disponíveis àqueles direitos outorgados voluntariamente pelo empregador e que não tenham alcançado o *status* de lei.

Para a finalidade dessa pesquisa, os princípios de proteção ao trabalhador, imperatividade das normas trabalhista e da irrenunciabilidade dos direitos merecem abordagem específica, à luz das lições de Tosca e Ackerman (2008, p. 351-381) sobre os acordos conciliatórios, transacionais e de quitação, aliado ao conceito de “jurisdição consensual” de Grinover (2016, p.18), que será abordado no segundo capítulo desse trabalho.

Os argentinos Tosca e Ackerman (2008), alertam que o debate sobre a tutela do *favor laboris* dos direitos individuais trabalhistas são, essencialmente, direcionados aos atos futuros de um contrato de emprego, em geral, ativo. Para eles, é necessário se distinguir entre a validade da renúncia a benefícios e serviços futuros, por um lado, e a renúncia a direitos já adquiridos que se tornaram verdadeiros direitos creditórios. Não se pode falar de renúncia antecipada de direitos, pois antes que o trabalhador se torne titular de tais direitos, ele apenas tem uma expectativa de adquirir um direito, portanto, é mais apropriado se explicar sobre a ótica da validade dessa renúncia.

Apesar de numa primeira vista se tratar de uma filigrana doutrinária, na prática, reconhecer essa distinção é extremamente importante, isso porque uma coisa é renunciar a direitos que, no momento da renúncia, eram executáveis e, portanto, parte de uma obrigação no sentido estrito, e outra é remover a validade (revogação) de uma regra para o futuro. É essa distinção que estabelece o alcance do princípio da irrenunciabilidade.

Enquanto a renúncia a direitos adquiridos é aplicada a certos tipos de benefícios e em certas condições elencadas na lei civil (*i.e.* artigos 11, 108, 114, 191, 209, 275, 282, 330, 375, 387, 424, 556, 682, 688, 791, 845, 856, 1.063, 1.273, 1.275, 1.316, 1.358-T, 1.388, 1.410, 1.425, 1.436, 1.499, 1.578, 1.682, 1.707, 1.738, 1.804 a 1.813, 1.823, 1.844, 1.943, 1.954, 1.955, 1.971 do Código Civil) a revogação, na qualidade de remoção da validade, se estende ao futuro. O primeiro olha para o retrovisor, o segundo através do para-brisas.

A renúncia é ato jurídico irrevogável e unilateral, levando a cabo a ideia de perda de um direito a título gratuito, através do qual se desfaz de um direito de que é titular, sem correspondente concessão pela parte beneficiada pela renúncia.

O Código Civil vaticina que a renúncia se interpreta estritamente (artigo 114) e, nos contratos de adesão, do qual o contrato de emprego é um equivalente, “são nulas as cláusulas que estipulem a renúncia antecipada do aderente a direito resultante da natureza do negócio” (artigo 424). Assim, tal como para Tosca e Ackerman (2008), o artigo 424 do Código Civil brasileiro, indica que as cláusulas que estipulem a renúncia antecipada não têm validade.

Quanto a transação, por força dos artigos 840 a 850 do Código Civil, consiste num contrato pelo qual as partes pactuam a extinção de uma obrigação por meio de concessões mútuas ou recíprocas, devendo ser interpretada de forma restritiva e gera efeitos como a coisa julgada, *cf.* REsp 486.056/RJ (Brasil, 2004)-

A transação é contrato bilateral, oneroso, consensual, comutativo, devendo ter como objeto apenas direitos obrigacionais de cunho patrimonial e de caráter privado, nela não se transmite direitos, mas, apenas, se declaram ou reconhecem direitos. Portanto, não aproveita nem prejudica terceiros. Nela, é admissível pena convencional, multa compensatória e cláusula penal. Sendo nula qualquer cláusula da transação, nula será toda ela.

Apesar do artigo 849 do Código Civil indicar que só se anula por dolo, coação, ou erro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa e não se anula por erro de direito a respeito das questões que foram objeto de controvérsia entre as partes, é assente o entendimento de que os demais vícios do negócio jurídico são capazes de provocar sua nulidade.

Além disso, determina o artigo 850 do Código Civil que, a transação a respeito de litígio decidido por sentença transitada em julgado é nula, se dela não tinha ciência algum dos transatores, ou quando, por título ulteriormente descoberto, se verificar que nenhum deles tinha direito sobre o objeto da transação.

Para Plá Rodríguez (2000, p. 73-74), a *res dúbia* ou a dúvida razoável sobre a situação jurídica objeto do acordo não é requisito da transação. O autor aplica o posicionamento de Ojeda Avilés para quem “não é viável diferenciar a transação da renúncia com base na certeza do que discute o direito objetivo da transação ou renúncia. A transação só pode ser individualizada porque a *litis* é resolvida mediante concessões

recíprocas”. Ou seja, é possível transação quanto ao valor das prestações vencidas, referentes ao direito patrimonial que o credor deixou receber.

Sobre esta situação calha bem a aplicação prática do STJ ao artigo 1.707 do Código Civil brasileiro e do artigo 775 do CPC. Estes dispositivos indicam ser vedado ao credor de alimentos “renunciar o direito a alimentos, sendo o respectivo crédito insuscetível de cessão, compensação ou penhora”. Contudo, a Terceira Turma do STJ, no julgamento do REsp 1.529.532-DF (Brasil, 2020), publicado no informativo nº 673 do STJ, entendeu que o direito aos alimentos presentes e futuros é irrenunciável, mas tal regra não se aplica às prestações vencidas, pois o credor pode deixar de exercer seu direito (Brasil, 2020).

Assim, não é aceitável ao trabalhador pactuar salário abaixo do mínimo legal como forma de continuar empregado, salvo naquelas condições que a legislação permitir, tal qual ocorreu no Brasil por força emergencial da Lei 14.020, de 06/07/2020 (Brasil, 2020), por conta da epidemia da COVID-19.

Contudo, é possível, numa cobrança de salários atrasados, notadamente após o término do vínculo empregatício, que o trabalhador transacione o valor a ser recebido e a forma de pagamento, inclusive com cláusula penal, multas e juros, a fim de assegurar a utilidade do ato.

Costumeiramente, nas audiências de conciliação perante os juízos trabalhistas é comum que verbas salariais atrasadas, que desejam ser recebidas após o término do vínculo empregatício, sejam transacionadas, inclusive ajustando cláusula penal, multas e juros, a fim de assegurar a utilidade do ato.

Sublinhe-se que qualquer transação dever vir acompanhada dos requisitos de validade do negócio jurídico, e ainda, um detalhado esclarecimento da situação, sem vícios de informação, de forma que sua decisão seja a mais assistida possível, inclusive por um advogado, concedendo maior representatividade à livre iniciativa e à autonomia da vontade, sem se afastar das circunstâncias concretas do caso.

Por sua vez, na mediação e na conciliação, extra ou judicial, que são meios facilitadores da transação, existem regramentos rígidos, aliados ao preparo do mediador e do conciliador e a presença de advogados que representam os envolvidos (Resolução 125/2010 do CNJ). Esse cenário não existia quando o sistema de proteção ao empregado foi institucionalizado no Brasil da década de 1940, pela CLT.

Em suma, as transações ou acordos em direitos individuais trabalhistas, devem se submeter a rigorosas formalidades, desenhadas no capítulo seguinte dessa pesquisa, que garanta a lisura do negócio.

Como se trata de uma declaração de vontade, se deve mirar os artigos 112 e 113 do Código Civil, em que “nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem” e na interpretação dos negócios jurídicos a boa-fé, os usos, costumes e práticas do mercado relativas ao tipo de negócio devem ser observados. A lei civil ainda registra que “a interpretação do negócio jurídico deve lhe atribuir o sentido que for confirmado pelo comportamento das partes posterior à celebração do negócio”.

Outrossim, na interpretação do negócio jurídico se deve atribuir o sentido que “corresponder a qual seria a razoável negociação das partes sobre a questão discutida, inferida das demais disposições do negócio e da racionalidade econômica das partes, consideradas as informações disponíveis no momento de sua celebração” (artigo 113, V do Código Civil).

Arremata Molina (2013, p. 229), que o aplicador do direito, invocando o princípio da irrenunciabilidade, não pode aplicar *favor laboris* para impedir transações extrajudiciais:

Exatamente por essa razão, parece-nos equivocada a jurisprudência que não admite as transações e as renúncias aos direitos trabalhistas por meio da arbitragem, comissões de conciliação prévia ou transações extrajudiciais, sem sequer examinar as circunstâncias reais em que o direito de liberdade de transacionar ou de renunciar foi exercido pelos sujeitos trabalhistas. Em casos tais, os julgados acabam por violar o direito fundamental de liberdade dos trabalhadores, tratando-os como inimputáveis e incapazes de exercer o seu direito de liberdade de escolha do próprio destino, pessoal e profissional, ao argumento da proteção absoluta e do princípio da indisponibilidade.

Outro problema a ser enfrentado pelas Câmaras privadas de resolução de conflitos individuais trabalhistas recai sobre a autonomia da vontade, principalmente, quando se trata de trabalhadores empregados.

De fato, antes da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), antes da Lei 13.655/2018, que alterou a LINDB - Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro e inseriu novas disposições sobre segurança jurídica e eficiência na criação e na aplicação do direito público e, antes da lei de liberdade econômica e livre iniciativa (Lei 13.874/2019), reinava o paradigma proibitivo ao empregado, quanto à sua autonomia da vontade, que era extremamente reduzida. Havia uma defesa mais enfática da teoria do vício de presumido

consentimento (ou de vontade), que foi arrefecida após a lei da reforma trabalhista possibilitar o acordo de compensação tácito (artigo 59, § 6º da CLT), a maior liberdade negocial ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (artigo 444, § único da CLT), o contrato de trabalho intermitente (artigo 452-A da CLT) e a extinção do contrato de trabalho por comum acordo (artigo 484-A da CLT).

A pá de cal sobre a aplicação da teoria do vício de consentimento presumido se deu mais enfaticamente após 2018, quando decisões do STF iniciaram uma mudança de rumos a valorizar muito os princípios da livre iniciativa e da autonomia da vontade, como se observa nas decisões: a) ADPF 324 e RE 958.252, Tema 725 da Repercussão Geral (validade da terceirização na atividade-fim da empresa); b) ADC 48 e ADI 3.961 (validade do contrato de natureza civil afirmado entre a empresa de transporte rodoviário de cargas e o transporte autônomo de cargas); c) ADI 5.625 (contrato de parceria do profissional da beleza) (Brasil, 2018a, 2018b, 2020a, 2020b, 2022).

Cavalcante e Jorge Neto (2024) alertam que os recentes precedentes indicam não apenas que se admite diversas formas lícitas de relação de trabalho que não apenas o tradicional contrato de emprego, mas, principalmente, apontam maior autonomia e discernimento do trabalhador em fazer escolhas sobre sua forma de contratação e, conseqüentemente, escolhas de como resolver as questões oriundas do distrato.

Essa nova quadra se conecta bem com o pragmático sistema de resolução adequada de conflitos. Mesmo no ventre da Justiça obreira há permissão de transação de valores das verbas trabalhistas ditas irrenunciáveis, inclusive. Em certos casos, se permite acordo conciliatório em fase de execução de sentença - mesmo após o trânsito em julgado da decisão judicial-, como se observa na redação da Orientação Jurisprudencial 376, da Subseção de Dissídios Individuais I do TST (Brasil, 2010), devendo haver o recolhimento da contribuição previdenciária sobre o valor do acordo homologado “respeitada a proporcionalidade de valores entre as parcelas de natureza salarial e indenizatória deferidas na decisão condenatória e as parcelas objeto do acordo”.

Acrescente-se que, se o direito do trabalho é destinado a beneficiar não apenas o trabalhador, mas sua família, a previdência social, a fazenda tributária, poderia haver certo grau de liberdade de *jus disponendi*, desde que com um apoio jurídico e esclarecimento àquele que está em inferioridade econômica.

Nesse aspecto, “a premissa é a de que, se o princípio visa igualar as condições de negociação entre empregados e empregadores, por dedução, quanto mais estiver o trabalhador munido, pessoalmente, de condições de negociação, menor deverá ser a intervenção estatal equiparatória” (Molina, 2013, p. 231).

Essa abordagem pode gerar maior autonomia aos próprios interlocutores sociais, com um mínimo de interferência estatal, em que estes atores adquirirão meios e desenvolverão habilidades para se encarregarem da dinâmica e controle do *jus disponendi*, num modelo mais atual de economia de mercado. Essa ideia atendente a concepção de uma cooperação e, potencialmente, evita que direito do trabalho causa entrave ao desenvolvimento econômico do qual depende umbilicalmente.

1.5 A contingência histórica à luz de Niklas Luhmann e o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas: caminhando para uma mediação extrajudicial trabalhista no século XXI.

Na década de 1940, enquanto os países de maior avanço técnico-científico conviviam com aumento da eficiência lastreado pelo sistema taylorista e fordista de produção industrial, o Brasil ainda tateava na redação de sua primeira norma de caráter geral trabalhista, a CLT que preparava o país para uma organização fabril tardia.

O texto celetista, possui nítida inspiração no Fordismo, considerando as peculiares do país. A comissão responsável pelo texto procurou contribuições em diversos sistemas normativos europeus, e optou por enaltecer premissas tutelares ao trabalhador e a hipossuficiência, tendo em vista todo o retrospecto histórico nacional.

O Taylorismo, desenvolvido por Frederick W. Taylor, conhecido como administração científica do trabalho, buscava aumentar a eficiência do trabalho operário por meio da racionalização das tarefas. O Fordismo, criado por Henry Ford, complementa o Taylorismo ao aplicar seus princípios na linha de montagem, tornando-se símbolo da produção em massa no início do século XX, permitindo a produção em grande escala e padronizada, redução de custos e do tempo de produção usando uma mão de obra pouco qualificada, executando tarefas repetitivas (Ribeiro, 2015).

O Fordismo permitiu o condicionamento de novo tipo de trabalhador, uma espécie de operário-massa que possibilitou, conseqüentemente, o aparecimento de uma sociedade com características distintas daquelas do século XIX, ademais “os novos métodos de

trabalho são inseparáveis de um modo específico de viver e de pensar a vida” (Harvey, 1992, p. 121).

Essa divisão de trabalho altamente hierarquizada implementada pelo fordismo, era capaz de dominar a força de trabalho e conquistar a adesão dos trabalhadores por meio de uma espécie de dependência ao empregador, sendo uma das razões que se fez de modelo para as legislações nacionais regularem o trabalho humano.

O sistema fordista de produção permitiu, a partir dos anos de 1940, grandes progressos sociais e eficiência industrial. Foi nesse período, que invenções como o computador eletrônico e a penicilina alteraram a representação do ser humano no mundo, inclusive com o aumento da expectativa de vida.

Nos anos de 1950, avanços como a TV, rádio e a aviação comercial levaram a mudanças nos padrões culturais. Na década de 1960 a colocação de satélites em órbita permitiu a transmissão global de dados em tempo real, revolucionando as comunicações, desenvolvimento dos primeiros computadores pessoais e a invenção do laser teve grandes implicações em áreas como medicina, telecomunicações e indústria. Nos anos de 1970 os microprocessadores permitiram a miniaturização dos computadores, tornando-os mais acessíveis fazendo surgir a ARPANET deu origem ao que hoje é a *Internet*, revolucionando a comunicação e o compartilhamento de informações.

Esse conjunto de ferramentas preparou caminho para a automação largamente difundida nos anos de 1980, popularizou-se os computadores pessoais (como Apple II e IBM PC), juntamente com o desenvolvimento de *softwares*, o *Fac-símile* e o *Modem* e democratizaram o acesso à tecnologia. A década de 1980 foi marcada pelos investimentos tecnológicos maciços na infraestrutura de comunicação e informação que possibilitou movimentos de desregulamentação dos mercados, globalização de capitais e profundas modificações na seara laboral (Castells, 2009, p. 138).

A década de 1990 foi reservada para a consolidação da nova economia iniciada duas décadas antes. Ela se pautou em dois ramos importantes: a tecnologia da informação e as finanças. Novos produtos e métodos econômicos incentivaram a produtividade e a concorrência, notadamente com implementação da *Internet*. Sistemas avançados de computação permitem novos modelos de administração transações financeiras em alta velocidade uso de sistemas de telecomunicação em tempo real administração *online* das empresas num país inteiro ou no mundo inteiro padronização de produtos em grandes volumes ou em uma produção flexível específica inclusive operando linha de montagem internacional permitindo redes transacionais de produção de bens e serviços com uma

notória coordenação de produção e descentralização eficiente dos produtos e serviços distribuídos. A informática passou a ser essencial para o funcionamento da teia mundial de transportes aéreos, linhas de navegação, estradas de ferro, autoestradas, cargas multimodais de contêiner (todas essas rastreáveis por sistemas automatizados), o que levou a novo tipo de empresa em rede (Castells, 2009, p. 178).

Na transição das décadas no século XX, além dos sistemas taylorista e fordista de produção fabril, outros modelos apareceram, se destacaram e, eventualmente, ultrapassaram os anteriores.

A partir do pós-guerra, passa a existir originalmente na indústria automobilística japonesa, um novo modelo empresarial de produção, o sistema *toyotista* de produção fabril. Esta nova forma de gestão é distinta do fordismo e representando uma verdadeira reestruturação produtiva da indústria. Este formato ganhou destaque no Japão a partir da década de 1970, especialmente com a introdução da técnica *just in time*, que revolucionou a gestão industrial ao eliminar desperdícios, sincronizar a produção com a demanda real, reduzir estoques e custos operacionais. Preza pela produtividade assertiva, competitividade e o largo uso da tecnologia informacional (Castells, 2009, p. 119-208).

Enquanto no Fordismo a produção em larga escala impunha os ritmos do mercado, no Toyotismo é a demanda que guia o processo produtivo, invertendo a lógica anterior e adaptando-se de forma mais inteligente às necessidades do consumidor contemporâneo (Vidal, 2002).

Essa abordagem passou a atender a um novo perfil de consumidor: exigente, segmentado e interessado em produtos diversificados, em oposição à lógica da produção em massa característica do fordismo. No Toyotismo, produz-se apenas o necessário, no momento exato, minimizando perdas e otimizando recursos (produção enxuta). Com isso, a produção torna-se mais ágil, flexível e com padrões elevados de qualidade, impulsionada ainda mais pela automação e robotização dos processos de fabricação.

Nesse contexto, surgiu uma nova estrutura ocupacional, mais fluida, menos hierarquizada e em equipes, que adota remuneração variável e em função dos resultados (salários eficiência), com local de trabalho correspondente ou não às instalações da empresa, com forte controle à distância sobre o trabalhador, permitindo migração de trabalhadores entre empresas do mesmo grupo, flexibilização do tipo de trabalho em função das necessidades empresariais e maior aproximação dos trabalhadores ao empregador (ou do gerente).

Embora originalmente concebido para a indústria automobilística japonesa, o Toyotismo extrapolou os limites do setor industrial e passou a ser amplamente adotado em diversos segmentos do comércio, influenciando práticas voltadas à eficiência operacional, à eliminação de desperdícios, à celeridade no atendimento ao cliente, à diversificação de produtos e, sobretudo, ao ajuste preciso entre oferta e demanda, evitando o acúmulo de estoques. Esse modelo encontra aplicação notável em áreas como o varejo de moda, que exige rápida adaptação às variações sazonais; no comércio eletrônico (e-commerce), onde a agilidade e a precisão são fundamentais; nos serviços de entregas rápidas, que dependem de uma logística integrada, capaz de gerir eficientemente todas as etapas - da compra à confirmação de entrega - incluindo coleta, armazenagem, roteirização, transporte e distribuição; bem como em supermercados, onde a reposição ágil e estratégica é essencial para atender à rotatividade intensa dos produtos (Carvalho; da Silva; de Almeida; Simões, 2022).

A partir da década de 1960, emergiu um novo paradigma produtivo que passou a coexistir com os modelos então predominantes: o Volvismo ou sistema volvista de produção, desenvolvido na Suécia e, inicialmente, testado nas fábricas da Volvo. Essa abordagem inovadora propõe uma síntese entre automação tecnológica e trabalho humano qualificado, organizando os operários em pequenos grupos autônomos, capazes de executar múltiplas funções de acordo com suas competências específicas. No modelo volvista, há forte integração do trabalhador ao processo produtivo, com ênfase na qualificação contínua, na rotatividade funcional e no desenvolvimento de habilidades multifuncionais. A alternância periódica de tarefas favorece a saúde ocupacional, reduz a monotonia e amplia a versatilidade da mão de obra (Nobrega; de Miranda Kubo, 2020).

Diferentemente do Fordismo, e mesmo do Toyotismo, no Volvismo o ritmo de produção é determinado pelos próprios trabalhadores - e não pelas máquinas -, o que revela uma concepção mais humanizada da organização do trabalho. Ao compatibilizar os aspectos tecnológicos e humanos do processo produtivo, o Volvismo se apresenta como um modelo capaz de rivalizar com a produção enxuta da Toyota, promovendo ganhos de eficiência por meio da otimização do tempo de trabalho e do uso inteligente da tecnologia. Além disso, proporciona aos trabalhadores autonomia e conhecimento técnico suficientes para atuarem de forma proativa e em tempo real na condução dos processos produtivos.

Nota-se que os sistemas de produção toyotita e volvista necessitam de trabalhadores ágeis, que saibam trabalhar com máquinas (robótica e eletrônicas), ao mesmo tempo que desenvolvem suas atribuições de forma integrada e coletiva aos demais trabalhadores, capazes de assumirem demandas distintas.

Esses sistemas criaram um homem flexível frente a máquina e aos desafios do trabalho, eliminando a chefia, responsabilizando cada membro da equipe como supervisor. Diferentemente do Fordismo (sistema que influenciou a formação da CLT), no Toyotismo e no Volvismo existe uma horizontalização dos serviços, características estas que impactam o modo de viver e de pensar a vida, conseqüentemente, de se resolver os problemas da vida laboral e pessoal.

A década de 1970, início da revolução da tecnologia da informação, traçou linha divisória na evolução do capitalismo, transformando-o em capitalismo informacional, em contraponto com o capitalismo industrial de antes. O capitalismo informacional abrange o industrial “mediante o aprofundamento tecnológico incorporando conhecimentos e informação em todos os processos de produção material e distribuição com base em um avanço gigantesco em alcance e escopo da esfera de circulação” (Castells, 2009, p. 141).

Os mercados financeiros sofreram mudanças derivadas da integração global dos mercados por meio das tecnologias de informação, alterando o fluxo de capital e as economias nacionais. Provocou-se uma mudança cultural e institucional do sistema social que permitiu o surgimento das novas categorias de trabalhadores atípicos (de crescente número e diversidade) distintos daquela imagem do trabalhador subordinado clássico.

Essa nova massa de trabalhadores, pós anos de 1970, escapam à lógica da fixação uniforme das condições de trabalho pela via da negociação coletiva, até porque a representação sindical tradicional não lhes assistia bem, tanto por conta da própria estrutura sindical como por suas necessidades específicas, o que levou a perda gradativa do protagonismo sindical e uma sensível elevação na autonomia individual. Mesmo os trabalhadores típicos tornaram-se, progressivamente, menos dependentes das estruturas de representação sindical (Ramalho, 2009, p. 62). Essa situação autoriza a mudança no dogma da incapacidade genética dos trabalhadores para gerirem a sua vida laboral.

Por sua vez, o modelo empresarial típico também se transformou após a década de 1970. As grandes unidades autossuficientes (empresas-ilhas), que concentravam além de sua atividade empresarial central muitas outras acessórias de apoio às necessidades dos seus trabalhadores (*i.e.* fardamento, contencioso, atividades lúdicas e recreativas),

foram, paulatinamente, sendo substituídas por empresas menores, mais enxutas que exigem trabalhadores qualificados, que podem trabalhar por tempo parcial, muitas das vezes sem exclusividade e, com frequência, não faz sua carreira apenas numa única empresa.

Essa mudança ocorreu devido as alterações dos setores dominantes da economia (que passou do setor secundário para o terciário e quaternário) além da globalização das trocas econômicas, bem como por força dos avanços tecnológicos. Diante da competitividade, essa nova modelagem de empresa tende a ser menor e mais ágil, concentrando-se apenas no núcleo duro do seu negócio e recorrendo a serviços externos para o desenvolvimento de funções auxiliares (que implica na disseminação do *outsourcing*) adotando formas de organização interna mais flexíveis e menos verticalizadas, o que também tem reflexos no domínio das relações de trabalho (Ramalho, 2009, p. 65).

Apesar de contribuir com o desenvolvimento mais acelerado da economia e, eventualmente, das condições humanas, este aspecto revela-se potencialmente conflituoso. Isso porque, apesar da economia informacional ser global, nem tudo é global na economia. A maior parte da produção do emprego, e das empresas, é local (e regional). Devido à globalização da economia os mercados de capitais, as moedas, as políticas monetárias, as taxas de juros e as economias de todas as partes são interdependentes. A alteração da política financeira de um país comercialmente parceiro, afetará a balança comercial de outro, trazendo ruídos econômicos quase instantâneos neste, obrigando as novas empresas globalizadas adaptarem-se rapidamente, sendo este um grande desafio para o universo jurídico laboral mais engessado.

Por sua vez, os anos 2000 viram florescer a Quarta Revolução Industrial, chamada de ‘Indústria 4.0’, caracterizada pela capacidade criativa e inovadora dos trabalhadores na solução de problemas práticos, aliada a um ferramental tecnológico-eletrônico e digital, em que a denominada de inteligência artificial tem capacidade de processamento para interconectar e integrar diversas tecnologias inovadoras com o cotidiano. Os pilares dessa nova indústria são: *big data*, robôs autônomos, simulação, integração vertical e horizontal, internet das coisas (IoT), segurança cibernética, nuvem, manufatura aditiva e realidade aumentada (CNI, 2017).

O início do século XXI ficou reservado às mídias sociais (*i.e. Orkut, Facebook, Twitter, Instagram*), aos *smartphones* e ao armazenamento em nuvem (*cloud computing*) que permitiu o acesso remoto a dados e serviços. Essas novas tecnologias passaram ao patamar de tecnologias disruptivas, rompendo com os padrões vigentes, trazendo

inovação, flexibilidade e escalabilidade nos serviços de tecnologia da informação e comunicação (TI).

Mais recentemente, nos anos de 2010, inteligência artificial, a *Internet* das coisas (IoT), o aprendizado de máquinas, a *big data* e a análise de dados constituem um conjunto de tecnologias que permitem aos computadores executarem funções avançadas variadas, aumentando a eficiência energética, melhorando a gestão de infraestruturas urbanas, conferindo novos padrões de conforto e segurança, otimizando processos e avanços na pesquisa científica (Diamandis; Kotler, 2012).

É perceptível que cerca de uma década antes da redemocratização brasileira, o cenário da produção industrial global já passava por uma profunda transformação, marcada pela transição do modelo fordista para o toyotista e para o volvista, que serviram de base para a novel estrutura de trabalho da Indústria 4.0. Essa mudança foi impulsionada por uma nova lógica produtiva, caracterizada pela descentralização da manufatura - por meio de subcontratações e terceirizações - e pela crescente demanda por bens menos duráveis, mais perecíveis e personalizados, em contraste com a padronização rígida típica do fordismo.

Essa reestruturação - como soe acontecer com as questões afeitas ao trabalhismo e a produção empresarial - decorreu de um conjunto de fatores econômicos e geopolíticos interligados mormente após os anos de 1970, ressaltando: a crise do petróleo, a ruptura do sistema de Bretton Woods com a desvinculação do dólar ao padrão-ouro, o declínio do bloco soviético, o avanço do neoliberalismo (que pregava a desregulamentação dos mercados e a mínima intervenção estatal na economia), a substituição do capital industrial pelo capital financeiro, a intensificação da livre circulação de capitais e a crescente subordinação das políticas públicas aos interesses do mercado. Nesse contexto, consolidou-se um novo paradigma produtivo, mais flexível, fragmentado e financeirizado, que viria a moldar as bases do capitalismo contemporâneo presente no século XXI (Máximo Teodoro; Resende, 2024).

Essa transformação na organização da atividade econômica - da produção de massa (uniformizada) para uma produção flexível por demanda - provocou o declínio das grandes organizações verticalmente integradas e o surgimento de organizações horizontais e descentralizadas. Além da mudança no tamanho das empresas, as pessoas em idade produtiva passaram a trocar mais rapidamente de empregos, assumindo múltiplas e novas espécies de trabalho, adaptando-se às necessidades do mercado de trabalho transformando a base material das relações laborais, irreversivelmente.

A chegada desses novos modelos de produção ao Brasil não obedece a uma cronologia equivalente de outros países mais desenvolvidos. Devido às características socioeconômicas, as empresas brasileiras costuram uma forma híbrida entre esses modelos numa espécie de sistema fordista flexível, incrementando ferramentas tecnológicas, exigindo que seus trabalhadores acompanhem as novas tendências, com mais flexibilidade e atribuições nas suas funções, porém, sem admitirem um modelo de participação efetiva da força de trabalho nas decisões do processo produtivo. Esse modelo tupiniquim de empresa enxuta abriga um trabalhador multifuncional, polivalente, adaptável à variedade de produtos, usando equipamentos tecnicamente defasados, com alta carga hierárquica (Sousa, 2019).

A implementação da Indústria 4.0, de *per se*, representa uma oposição na dinâmica da vida empresarial e trabalhista com consequências na vida social, não apenas uma revolução em nível macro, mas também, nas micro dimensões da vida diária, aumentando o nível de competitividade entre organizações e indivíduos, que possuem cada vez menos tempo para a resolução de suas demandas.

O tear dessas revoluções modifica a forma como os indivíduos percebem a si mesmos e suas identidades, influenciando como se veem em relação aos outros e à sociedade. O modelo industrial de outrora, caracterizado por uma certa inflexibilidade de tipo, local de trabalho e nível salarial, está sendo velozmente substituído por um novo modelo em fluxo que aceita novas demandas, novas regras de produção, sociabilidade, sobrevivência e impermanência, gerando uma massa de trabalhadores mais permissivos e flexíveis. Essa alteração nos comportamentos implica, inclusive, em aceitar que seus conflitos laborais possam ser resolvidos de forma mais rápida e informal, se comparado à Justiça estatal.

Nesse contexto, o conceito de contingência histórica (na visão de Luhmann) pode ser útil a demonstrar que a mutabilidade social já permite a resolução de disputas laborais fora da exclusividade judicial. Esse conceito se apoia à ideia de uma multiplicidade de fatores e condições que se interconectam de maneiras complexas e imprevisíveis de forma que a história não é guiada por uma lógica linear, mas por um processo contínuo de interações entre diversos elementos (sociais, culturais, políticos, econômicos ou outros) capazes de criam uma rede complexa de possibilidades que moldam o curso dos eventos históricos.

A relação do ser humano com os objetos (e com a tecnologia), em grande parte, é marcada pela busca por soluções para necessidades práticas e fisiológicas. Os objetos são usados para suprir necessidades básicas, como alimentação, abrigo e vestuário, mas também para necessidades mais complexas, como trabalho, educação, comunicação e lazer. São também formas que o ser humano tem para se posicionar no mundo. A maneira com a qual as pessoas interagem com os objetos pode refletir seu status social, seus valores, crenças e identidade cultural. Para além de uma função utilitária os objetos, potencialmente, se tornam uma extensão da pessoa, representando seu lugar e seu papel na sociedade. O ser humano incorpora objetos e coisas como parte de sua identidade, fazendo parte de sua experiência e percepção de mundo. Essa sensação de corpo expandido, que se tem ao interagir com dispositivos, amplia a capacidades cognitivas e físicas, e altera a experiência existencial (Corrêa; Da Silva, 2013).

Porém, sendo os objetos cada vez mais transitórios e descartáveis na sociedade de consumo em massa, esta característica se exterioriza na impaciência e na impermanência, de forma que as pessoas, emulando os objetos, desejam que as decisões do Estado, no âmbito do Judiciário, do Executivo ou do Legislativo, sejam cada vez mais rápidas (espelhando a impaciência) e eficientes (espelhando a impermanência).

Nessa perspectiva de contingência histórica, as mudanças sociais levaram à uma sociedade menos propensa à espera típica do sistema tradicional do Judiciário. Não se defende que os RADs - Métodos de Resolução Adequada de Disputas sejam utilizados para uma resolução descompromissada da legalidade e da razoabilidade, porém, deve-se perguntar até que ponto os procedimentos burocráticos típicos do Judiciário estão embarreirando os desideratos de uma sociedade mais permissiva, mais acelerada, mais integrada à velocidade dos acontecimentos *online*, mais afeita à instantaneidade, mais sequiosa por resoluções práticas?

Para Luhmann um sistema pode ser denominado como complexo quando contém um leque maior de possibilidades do que é capaz de realizar em um dado momento. As possibilidades são tão numerosas que o sistema se vê compelido a selecionar apenas algumas delas para continuar operando. Não consegue lidar com todas ao mesmo tempo. Quanto mais elementos existirem em seu interior, maior será o número de relações possíveis entre eles, e essas relações crescem de forma exponencial.

O sistema se torna complexo quando não pode responder imediatamente a todas as relações entre os elementos, e nem todas as suas possibilidades podem ser

concretizadas simultaneamente. As demais possibilidades permanecem potencializadas como opções para o futuro (Luhmann, 2016).

Usando este raciocínio como guia percebe-se que a estrutura desenhada para a resolução das disputas trabalhistas na década de 1940, em especial pela Constituição Federal de 1946, quando alçou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, tinha como desiderato preparar o Estado para a industrialização latente, bem como assegurar uma transição menos ruidosa da “lei da roça” de um Brasil essencialmente rural, para um Brasil à beira da industrialização (tardia) e, conseqüentemente, urbano.

Como explica Maciel (2016), a chamada “lei da roça”, de 1879, preconizava sanções penais para o contrato civil quando descumprido, como, por exemplo, penas econômicas e corporais, de prisão e de multa correspondente aos dias faltosos, sonegados ao trabalho ajustado, e a prestação forçada do trabalho por todo o período ajustado. Aos imigrantes, braços livres (os famosos “chins” e amarelos), a pena de açoite e prisão por descumprimento do trabalho ajustado se limitava a dois anos (salvo para os escravos libertos que não havia limitação temporal).

Ou seja, as relações sociais foram fundadas numa espécie de democracia restrita permeada por relações de mando, favor e clientelismo político engendradas pelas oligarquias dos “coronéis”, em que a condição de cidadania pertencia somente as classes dominantes. A ruptura política, ainda que incompleta, ocorreu com o Estado Novo (de novembro de 1937 até janeiro de 1946) e, mesmo nas décadas seguintes ainda havia rastro do coronelismo apesar de maquiado. Naquele momento histórico fazia sentido que os trabalhadores fossem amplamente assistidos pelo Poder Judiciário quando da resolução das disputas laborais.

Luhmann desenvolve sua teoria dos sistemas explicando que os elementos históricos ocorrem sequencialmente e a cada vez que o sistema opera, novas possibilidades de relações são geradas, tornando-o ainda mais complexo. Porém, o sistema é capaz de estabelecer seus próprios limites, diferenciando-se do ambiente e, assim, restringindo as possibilidades em seu interior. Ou seja, o surgimento do Poder Judiciário trabalhista nos anos de 1940 encerrou em si uma fotografia da realidade daquele momento, restringindo outras ilações e possibilidades, malgrado haver uma entropia crescente em uma aparente desordem do sistema se comparado ao momento em que ele foi desenhado.

O legislador tem em si a vontade de que certas regras (materiais e processuais) sejam longevas na tentativa de fornecer uma estabilidade e segurança nas relações

jurídicas, contudo, como se ambienta em um sistema entrópico essa fórmula arquitetada tende ao proscrever diante da mutabilidade natural da sociedade em que a norma está inserida.

Esse sistema entrópico promove um aumento na complexidade que, em última instância, estimula o incremento da complexidade em outros sistemas que o observam, quando esse sistema se torna parte do ambiente desses outros sistemas na esfera luhmanniana. Em paralelo, pode-se dizer que a complexidade do sistema social deve, em alguma medida, induzir alterações no subsistema de normas estatais (notadamente perante o Judiciário).

Essas inúmeras possibilidades (derivada da entropia) dá causa a um aumento de desordem e contingência fazendo com que o sistema selecione algumas possibilidades que lhe fazem sentido de acordo com a função que desempenha, tornando o ambiente menos complexo para ele. É justamente o que as normas processuais pretendem, diminuir a complexidade das disputas simplificando cartesianamente a complexidade para conseguir se manter no ambiente, neste caso, para conseguir ordenar a resolução das disputas e, ao mesmo tempo que restringe os movimentos de quem dependa, também aumenta sua cota de poder, posto que quanto mais rarefeita são as opções maior poder (capacidade de determinar o futuro de alguém ou influenciar o comportamento de outras pessoas) tem aquele que pode indicar a solução. Sobre esta ótica, a restrição de opções para os indivíduos resolverem suas contendas, eleva a reserva de poder estatal.

Para Kunzler (2004, p. 125) “o sistema não tem uma estrutura imutável que enfrenta um ambiente complexo”. O próprio sistema tende a se transformar internamente, evoluindo. Porém, a evolução do sistema não ocorre de forma isolada, pois depende das irritações do ambiente. São estas irritações que podem levar à mudança de suas estruturas.

Essa característica é denominada de autopoiese, “responsável por um aumento constante de possibilidades até que a complexidade atinja limites não tolerados pela estrutura do sistema, levando-o a mudar sua forma de diferenciação” (Kunzler, 2004, p.126).

A teoria dos sistemas ensina que qualquer alteração em um elemento de um sistema implica a necessidade de reorganizar todo o sistema. Assim, experimentando sua própria metamorfose, um indivíduo ou uma organização pode contribuir para a transformação de todos os sistemas sociais de que faz parte: família, escola, trabalho, comunidade e sociedade como um todo.

Segundo Luhmann (2016), a razão do sistema evoluir é “sobreviver à complexidade do ambiente”, passando de um sistema segmentado até chegar ao sistema funcional, da periferia para o centro, por assim dizer (Kunzler, 2004, p. 126). Porém, não se atinge a evolução por meio de planejamento, posto que planejar é manter-se inerte em suas feições, com poucas ou nenhuma alteração substancial, mantendo o *status quo*. Para evoluir se faz mister a existência de desvios diferenciais. São estes os responsáveis pela força motriz da mudança de consciência, da homeostase para a entropia.

Porém, apesar do caráter mutante dos sistemas eles em si não têm condições de perfeição, pois são vivenciados por pessoas e servem para reger relações entre pessoas as quais se comunicam entre fronteiras (territoriais e/ou políticas), sendo impossível que algum observador externo ao sistema social possa analisá-lo com distância e imparcialidade absoluta. Ou seja, ninguém detém um ponto de vista absoluto, o único correto, pois “o conhecimento é resultado da observação de segunda ordem, no qual um observador observa o que um outro observador observou” (Kunzler, 2004, p. 127).

Para Luhmann (2016) existe quatro tipos de sistemas: não-vivos, vivos, psíquicos e sociais. Os sistemas não-vivos não têm a capacidade de se autogerar, portanto, não podem ser considerados autopoieticos. Por outro lado, os sistemas vivos são constituídos por processos vitais que garantem sua própria manutenção. O sistema psíquico, que engloba a consciência, é composto por pensamentos e, assim como outros sistemas autopoieticos, tem a capacidade de reproduzir seus próprios elementos. O pensamento gera mais pensamentos, sem depender de fatores externos para esse processo. Além desses, existe o sistema social, que é composto por processos de comunicação. A comunicação se produz apenas por meio da própria comunicação, sendo, portanto, outro exemplo de sistema autopoietico (Luhmann, 2016).

O ambiente pode irritar o sistema o que é um estímulo à autopoiese do sistema social e psíquico. A própria irritação faz parte do sistema, pois surgem a partir de diferenciações e comparações com expectativas internas aos sistemas. É certo que algumas possibilidades do ambiente irão chamar sua atenção (provocando a irritação do sistema) levando-a a seleção de certos elementos que trazem sentido a função do sistema. O sistema não importa elementos prontos e acabados do ambiente. Quando um elemento é selecionado, ele passa a ser processado pelo sistema de acordo com a função que desempenha. O que não faz sentido para o sistema é descartado. Assim, pode ocorrer de um elemento não ter sentido hoje, mas vir a ter amanhã.

Esta inferência serve bem ao que se pretende nesta tese, visto que nos anos de 1940 – quando as normas trabalhistas e processuais trabalhistas foram desenhadas no Brasil - não fazia sentido ao sistema legal delegar aos particulares a resolução de suas disputas, mesmo que permeada por advogados e sindicatos, posto que não havia tantos bacharéis em direito, nem sindicatos livres e organizados, em outras palavras, naquele Brasil arcaico, rural e vinculado à política dos “coronéis” de ocasião não havia espaço para um sistema mais independente de resolução de conflitos laborais.

Bobbio (1995) advoga que o direito positivo está intimamente relacionado com a situação histórica. Desde o nascedouro, o positivo jurídico se revela como uma teoria caracterizada pela preeminência do direito estatal sobre qualquer outra fonte, sendo descritiva (da realidade do momento de sua concepção) e explicativa (que serve ao futuro, numa tentativa de tornar compreensível o por vir), cuja objetividade se abstém de qualquer juízo de valor sobre o objeto observado.

Portanto, o direito positivo, como objeto da ciência, passa a ter três características fundamentais: são prescrições impostas por seres humanos, através de atos de vontade explícitos (produção legislativa) ou mediante costumes; essas prescrições são destinadas aos próprios homens; e os sistemas compostos por tais prescrições são válidas como dispositivos de *dever-ser*, ou seja, como normas (Queiroz, 2004).

Assim, um acontecimento histórico (narrativo) não pode ser definido apenas por sua posição numa sequência temporal irreversível; é preciso ver as relações de sentido que ele acolhe em relação a acontecimentos variados que se formam em direção a uma história (Korfmann; Kepler, 2009).

Desta maneira, com base na teoria dos sistemas, perpassando pela contingência histórica explicada por Luhmann, pode-se afirmar que as múltiplas interações e influências dos diversos subsistemas, como o sistema político, o sistema econômico, o sistema educacional, entre outros moldam o curso da história conferindo maior e contínua complexidade aos sistemas sociais. As interações e influências entre esses subsistemas terminam por ser absorvidos ou repelidos de forma contínua ao longo do tempo, podendo ser reaproveitado ou repellido no amanhã, desempenhando uma espécie de função comunicativa adaptativa.

Cada acontecimento é como uma peça que se encaixa num quebra-cabeça complexo da história. As ações de indivíduos, grupos e instituições repercutem em outros sistemas e, por sua vez, recebem influências desses outros sistemas. É um ciclo constante

de influências recíprocas. Essa confluência, entre o vir e o ir, na visão de Luhmann, provoca uma irritação no sistema que pode causar ressonância ou negação.

A ressonância ocorre quando um sistema social reconhece e aceita informações do ambiente que se encaixam em sua estrutura e lógica interna. Quando um evento ou mensagem é ressonante com os elementos e padrões do sistema, ele é prontamente absorvido e assimilado. É um tipo de compatibilidade ou sintonia entre o sistema e as informações recebidas do ambiente. Essa capacidade é fundamental para a manutenção e adaptação do sistema social. Ao reconhecer informações que se alinham com seus objetivos e crenças, o sistema pode assimilar e utilizar essas informações para continuar operando de maneira eficaz.

A negação, por outro lado, é o oposto da ressonância. Ocorre quando o sistema social rejeita informações ou elementos do ambiente que são incompatíveis com sua estrutura interna. Se uma mensagem ou evento entra em conflito com as normas, valores ou lógica do sistema, é negado ou ignorado. É uma forma de seleção e filtragem que ajuda a proteger a integridade do sistema e evitar sobrecargas de informações que possam ser irrelevantes ou prejudiciais. É um mecanismo de defesa que permite ao sistema manter sua coerência e foco naquilo que é relevante para suas operações.

Ambos são mecanismos fundamentais para a construção da identidade do sistema e para a manutenção de suas fronteiras, definindo o que é incluído ou excluído de suas operações, são processos cruciais para a capacidade de um sistema social se adaptar e sobreviver em um ambiente complexo e em constante mudança.

Para Viana (2013, p.20) “este aspecto adaptativo ou mutante se liga à percepção de Luhmann do sintoma da ‘perda da função do direito’ (*Funktionsverlust*), o que para ele pode estar associado à ideia de que a justiça tenha perdido seu significado operativo e com ele sua normatividade”.

Ademais, a evolução de um sistema social (não computacional) não é governada pela lógica binária que utiliza apenas *inputs* e *outputs*. Notadamente, após a segunda metade do século XX, e mais intensamente no século XXI, abriu-se espaço para um cenário cibernético, informático e informacional, substitui-se o livro pelo vídeo, exagerou-se no consumismo, a informática é tão admirada quanto à máquina no período moderno, a literatura tornou-se fragmentária, descontínua, polissêmica, a economia tende a romper com o capitalismo tradicional, vive-se um processo de globalização caracterizado pela ocidentalização da economia mundial (Lannes, 2009).

No surgimento, a Justiça do Trabalho, em 1939, era vinculada ao Poder Executivo. Apenas na Constituição Federal de 1946 torna-se efetivamente parte do Poder Judiciário, autônoma em relação ao Poder Executivo, com competência específica, poder normativo e Ministério Público correspondente, juízes de carreira no mesmo modelo da magistratura em geral e, sendo ela especializada, organizada em três níveis.

Até a Constituição de 1988 sua estrutura, composição e competência da Justiça obreira, basicamente, manteve-se. Este fato, pode ser explicado, em parte, pelo início conturbado dos direitos trabalhistas e da própria formação da Justiça do Trabalho. Assim, na redemocratização, optou-se em garantir direitos fundamentais ao trabalhador em sincronia com as linhas liberais de desenvolvimento, não permitindo naquele momento aprofundar maior liberdade negocial aos trabalhadores. Em verdade houve a expansão e fortalecimento da Justiça do Trabalho, inclusive na quantidade de Varas do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho, hoje presentes em praticamente todos os municípios brasileiros.

Somente em 1999, a representação classista foi retirada de cena - pela Emenda Constitucional 24 -, passando o juiz singular conferir a medida do direito. No governo Fernando Henrique Cardoso (1994-2002) houve tentativas de sua extinção, mas, rejuvenesceu-se após a reforma da Emenda Constitucional 45, em 2004 – denominada de Reforma do Judiciário - que trouxe em si novos espaços de negociação trabalhista (Morel; Pessanha, 2007, p. 90-91).

Apesar desses novos espaços de negociação, a forma de resolver os dissídios laborais individuais pouco ou em nada foi alterada, mantendo-se a premissa da presunção de hipossuficiência (técnica, econômico-financeira e jurídica) do trabalhador e a impossibilidade negocial individual como regra, razão pela qual a Justiça do Trabalho ainda é o meio, por excelência, de solução dos conflitos individuais.

Efeito visível dessa centralização é o problema da duração excessiva dos processos judiciais até sua resolução. Essa situação fica mais aguda se levado for em consideração que, mais do que em qualquer outro âmbito, no trabalhista, maior é a necessidade de rápida solução dos litígios.

O Relatório Justiça em Números do CNJ de 2024, dá conta de que a Justiça do Trabalho é a que mais faz conciliação, solucionou 20,2% de seus casos por meio de acordo, valor que aumenta para 36,5%, quando analisada apenas a fase de conhecimento de primeiro grau (Brasil, 2024, p. 254). Mesmo assim, no ano de 2024, revelou estoque processual de 5,4 milhões de processos, que corresponde a 6,4% do volume total do Poder

Judiciário (Brasil, 2024, p. 19), números que contrastam com a necessidade de resolução rápida e adequada de conflitos de verbas salariais. Estes dados, mantiveram-se com pouca variação no Relatório Justiça em Números do CNJ de 2025 (Brasil, 2025), posto que o estoque processual é de 5 milhões de processos, o que corresponde a 6,3% do volume total do Poder Judiciário.

Segundo os dados dos Relatórios do CNJ, acima aludidos, a justiça obreira atua mais rapidamente que a justiça comum no Brasil, contudo, também é verdade que um trabalhador desempregado tem urgências e necessidades distintas do ritmo do Judiciário. Por mais célere que seja a prestação jurisdicional trabalhista, em muitos casos ainda é mais lenta que as necessidades de sobrevivência do trabalhador.

Por sua vez, o artigo 5º, inciso LXXVIII da Constituição Federal de 1988 assegura o direito fundamental da “razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”. Como base nessa assertiva pode-se perguntar: Quanto tempo deve permanecer sem resolução uma disputa laboral? Por outro lado, ainda é razoável encapsular toda a sorte da resolução das disputas laborais individuais nas exclusivas mãos do Estado - Juiz?

Os dados consolidados em 2018 pelo Ministério da Economia, usando como base a RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, indicam que no Brasil havia 7.213.504 empresas, sendo 7.141.534 empresas de micro e pequeno porte e 71.970 empresas de médio e grande porte econômico. Ou seja, as empresas de micro e pequeno porte econômico representam 99% das empresas brasileira. Por sua vez elas ocupam mais de 61% dos trabalhadores em empregos formais, considerando indústria, construção, comércio e serviços (DIEESE, 2018).

Não fosse pouco, o Atlas dos Pequenos Negócios, lançado pelo SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2022) indica que os negócios de menor porte correspondem a 30% do PIB nacional.

Para fins de classificação do porte econômico utiliza-se os critérios da Lei Complementar 123, de 14/12/2006 (Brasil, 2006) para a qual os pequenos negócios empresariais compreendem: o microempreendedor individual (MEI) aquelas com faturamento bruto anual até R\$ 60 mil, sem empregados ou com um empregado que recebe um salário mínimo ou o piso de sua categoria e inscritas como MEI, microempresas (ME) aquelas com faturamento bruto anual até R\$ 360 mil, as empresas de pequeno porte (EPP) aquelas com faturamento anual acima de R\$ 360 mil até R\$ 3,6 milhões.

Com base nos dados acima é possível aferir que a maioria das empresas não têm condições de sustentar processos judiciais trabalhistas longos e custosos. Sendo assim, a rápida solução de uma disputa laboral é a um só tempo interessante para o trabalhador e para o empresário (empregador ou tomador dos serviços) e apraz muito bem ao fluxo da economia local, regional e nacional.

Assim, ao mesmo tempo em que é inegável a importância da Justiça do Trabalho na tutela dos direitos dos trabalhadores, deve-se reconhecer a relevância de outros modelos de resolução de conflitos mais condizentes com as atuais espécies de autocomposição, incluindo a negociação colaborativa, a negociação integrativa, a negociação compromissória, a conciliação, a mediação que possuem como desiderato a busca do consenso final por meio do diálogo (Cabral; Cunha, 2018).

Não se trata de desregulamentação das relações jurídicas trabalhistas, mas do enfrentamento do tema da modernização do direito do trabalho ou, quando mínimo, da forma de interpretá-lo em um modelo mais condizente com os avanços das novas tecnologias e das mudanças nas condições sociais e econômicas (Scabin, 2013, p. 42-43).

Na última década do século XX, as revoluções tecnológicas, especialmente desde o advento da Internet pública e os celulares, provocaram a grande revolução da informação com imensos impactos sociais e profissionais. Isso alterou a forma como as pessoas, os Estados e as instituições se percebem e se relacionam com o mundo. Mesmo de diante desse cenário, as premissas de segurança jurídica e acesso à justiça laboral ainda estão totalmente amarradas ao modelo utilizado antes da primeira metade do século XX que impede a aplicação da técnica de resolução dos conflitos individuais trabalhistas fora do ambiente Judiciário.

Porém, a forma de resolução de conflitos laborais não pode ficar imune a essas mudanças. Importa lembrar que a organização subjetiva do indivíduo foi moldada pela Primeira e Segunda Revoluções Industriais (capitalismo industrial) e, agora, enfrenta novas mudanças com as tecnologias digitais, impostas pelo capitalismo informacional e pelo capitalismo financeiro.

Além disso, é papel do Estado garantir o melhor acesso à justiça, inclusive nas relações jurídicas trabalhistas, numa tentativa de equilíbrio na previsão de direitos e deveres para ambos os lados da relação de trabalho.

Nascimento (2011, p. 158) ensina que a resolução dos conflitos derivados dos contratos individuais de trabalho não pode dispensar a “coparticipação de outros mecanismos aptos a reduzir a sua carga, como as comissões sindicais de arbitragem, de

mediação ou outros órgãos destinados a filtrar as questões antes que se apresentem ao Judiciário”, até porque a finalidade principal da jurisdição é a realização do direito e a composição dos litígios. Em suma, há um interesse público inerente no instituto da transação extrajudicial, restando dar-lhes contornos de segurança e utilidade.

Nessa guia, Padilha (2009, p.190) defende o redimensionamento da função protetiva frente a complexas colisões de direitos, de lides de massa, de uma conflituosidade nova e não padronizada pelo paradigma jurídico tradicional. Esse redimensionamento para um melhor entendimento da extensão da indisponibilidade dos direitos individuais do trabalho não é de todo uma novidade. Fernandez (1979) já alertava que “a transação, por sua força antilitigiosa, é considerada como instituto salutar, de inegável utilidade para as partes e para a coletividade”.

Esse redimensionamento substitui um estado de luta por um estado de paz e, nesse contexto, a transação possui analogia funcional com a sentença, prevenindo o surgimento de um processo ou extinguindo-o, evita-se despesas, restringe-se despesas, afasta-se incômodos e os dissabores de um litígio, promove ajustamento de interesses. Dessa forma, a autocomposição dos conflitos de interesses é regra desejável, mantendo-se em paralelo a possibilidade da intervenção do Estado.

Aliás, quanto menor a sobrecarga ao Estado como entidade certificadora para apaziguar (sempre) as contendas trabalhistas, mais recursos tendem a ser mantidos e investidos na política pública de fiscalização das relações laborais. Com dissídios resolvidos mais rapidamente e com menor gastos governamentais e privados - com o pagamento de custas e advogados, por exemplo -, ao fim e o cabo, potencialmente, haverá mais abertura dos postos de trabalho com o atendimento das leis trabalhistas (as quais devem ser fiscalizadas) para que possa desenvolver sua atividade econômica produtiva de bens e serviços de interesse de toda a sociedade, inclusive dos trabalhadores.

O pagamento pelo desenvolvimento do trabalho impele ao consumo, que uma vez aquecido impõe razão ao aumento da produção de bens e serviços, que, por sua vez, alimenta os cofres públicos, e, autoriza mais contratações, num ciclo virtuoso.

É certo que cada sistema jurídico pautado nas características históricas de cada povo e do seu grau de desenvolvimento político, econômico e social implementa caminhos resolutivos de contendas diferentes. Porém, de tempos em tempos, com o avançar do desenvolvimento, o sistema jurídico pode, pouco a pouco, trilhar outro rumo, quiçá mais alinhado ao modelo de economia de mercado atual.

Esse modelo de economia de mercado não pode ser rechaçado notadamente porque desde o século XX os estados nacionais são, essencialmente, um espaço econômico, cujo centro de referência é a economia e a técnica, em que o ordenamento jurídico passa a ser determinado pela Constituição econômica (Bercovici, 2004, p. 157). Vale lembrar que a Constituição de 1988 tem um capítulo reservado à constituição econômica (título VII, da ordem econômica e financeira).

Ademais, não existe escassez de direitos, mas de acessibilidade a eles. Os dados oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego noticiam que em 2023 se registrou mais de 21,5 milhões de desligamentos no mercado de trabalho, sendo 7,3 milhões de demissões a pedido dos funcionários (34% do total) e 14,2 milhões de rescisões em que, de alguma forma, a terminação do contrato de trabalho partiu do tomador dos serviços (Brasil, 2024a). Por outro lado, a Justiça do Trabalho recebeu 3.283.788 processos novos em 2023 (Brasil, 2024, p.15).

Sendo assim, 10.916.212 trabalhadores não procuraram judicializar suas contendas. Mesmo levando em conta que têm 2 anos para tanto, o contingente ficaria 5.458.106 de trabalhadores, e caso se entenda que apenas 10% desse total teve seus direitos prejudicados, ter-se-ia 545.810 trabalhadores/ano que não tiveram acesso a um mecanismo de resolução adequada de suas demandas.

Registre-se que no exemplo acima utilizou-se o percentual de 10% como mera referência, tendo em vista que segundo dados do Relatório do CNJ, na Justiça do Trabalho, 12% do total de processos ingressados, foram concentrados ao assunto “rescisão do contrato de trabalho” (o maior quantitativo de casos novos do Poder Judiciário). Evidentemente, outros assuntos aparecem com certa frequência, tais como: duração do trabalho, verbas remuneratórias, indenizatórias e benefícios, contrato individual de trabalho e responsabilidade civil do empregador (Brasil, 2024, p. 350).

É esperado que um contingente de trabalhadores e empregadores tenham por certo que praticamente não se pode (ou se deve) negociar os direitos individuais do trabalho, salvo diante de um juiz do trabalho, por conta de sua indisponibilidade. Contudo, se a matriz protetiva laboral pudesse se amoldar as orientações desenvolvimentistas e da justiça conciliatória hodierna, potencialmente, o número de trabalhadores prejudicados seria menor.

Apesar de suas crises e transições aceleradas, o século XXI é terra de abundância, catapultada pelas novas tecnologias como mecanismo liberador de recursos, em que tudo

gira em torno de aprender e compartilhar. Portanto, o problema não é de escassez, mas de acessibilidade (Diamandis; Kotler, 2012, p. 17-18).

Para o trabalhador, o tempo que se espera uma decisão judicial, correndo o risco de sequer ser qualitativamente cumprida, não reflete mais os anseios sociais de outrora. Esperar é, na prática, perder novas oportunidades.

Em sua tese doutoral, Medeiros (2022) expõe sobre a condição de legitimidade do trabalho, denominada de ‘Trabalho 5.0’, traçando a distinção ente trabalho e emprego, e alerta sobre uma espécie transitória submetida a uma nova experiência de subordinação, habitualidade, onerosidade, autorregulação e comutatividade.

Esse novo indivíduo trabalhador vem sendo ressignificado por um modelo inédito e inusitado de produção. O obreiro percebe que deve estar mais comprometido e disponível à mudança. Para tanto, procura se capacitar aspirando potencialmente ganhar remuneração de maior quantidade, de diversas fontes, crescendo junto com as empresas que lhe tomam os serviços ou com parceiros em empreendimentos, para garantir destaque profissional. Quando vinculados formalmente a um contrato de trabalho, não raro esse novo modelo permite remuneração dinâmica, não-linear, mais afeito à eficiência produtiva e resultados.

Esse novel trabalhador procura promover uma rede extensa de relacionamentos (network) atuando livremente, de forma criativa e multidisciplinar conseguindo “transitar de uma condição de hipossuficiência, legada por modelos de formatação focados em atividades redundantes e monológicas, para uma condição emancipatória de pertencimento ao sucesso pessoal ligado ao labor criativo e singular” (Medeiros, 2022, p. 126).

Essa maior liberdade decisória serve como guia dessa nova classe de trabalhadores, que procuram desvincular-se de modelos tradicionais de organização, tendo em vista que está mais voltado “ao acréscimo de experiências e de habilidades profissionais, com incremento permanente de qualidade de vida e currículos multidisciplinares” do que às lutas sindicais por melhoria salarial (Medeiros, 2022, p. 126).

Já se percebe uma alteração no cenário empregatício, externada pela flexibilidade, pelas novas formas de trabalho, pelo aumento da classe média nos países emergentes, por modelos de negócio ambientalmente sustentáveis, pela volatilidade política que coabitam com as profundas transformações tecnológicas, em especial com a inteligência artificial, extensa e cotidianamente utilizada nos aspectos mais hodiernos da existência humana,

surgindo nova gama de trabalhadores - motoristas de aplicativo, vendedores de comércio digital, operadores de fintech, desenvolvedores de software, analista de dados, especialista em segurança da informação, analista de crédito e risco, oficial de conformidade (*compliance officer*), designer de experiência do usuário, telemarketing e dezenas de outras ocupações – que a legislação trabalhista não está (ainda) preparada para resolução de suas demandas na forma, velocidade e segurança desejada por esses “infoproletários” na expressão de Antunes e Braga (2009).

Essa nova modelagem, em alguns casos, entra em conflito com o roteiro tradicional de proteção estatal, notadamente, na intervenção judicial. Costumeiramente, o caráter de dignidade do trabalhador interpretado pelo viés das prescrições constitucionais ou da premissa de hipossuficiência, confere um sentido de extenso protecionismo coletivo, que atua em sentido oposto aos esforços individuais. Esse critério, ainda hoje utilizado, apesar de emoldurado como uma forma de dignidade emancipatória, na prática, opera descontextualizado da vontade manifestada pelos próprios contraentes do contrato de trabalho (que é uma espécie de negócio jurídico privado) e se afigura “incompatível com o conceito de emancipação da força de trabalho, insito à ‘Sociedade 5.0’, a qual tende a superar o conceito de hipossuficiência laboral, pelo incremento da dimensão de qualificação profissional” (Medeiros, 2022, p. 132).

Num cenário de interesses equitativos e ajustados entre as partes contratuais, que interagem sob a batuta de um modelo transitório, a intervenção judicial superlativa, pode ser manifestar como excessiva, impedindo uma autorregulação da individualidade laboral, que é mais inerente ao ‘Trabalho 5.0’.

A terceira década do terceiro milênio testemunha uma mudança de paradigma, afetando todos os campos de estudo, alterando o nível da consciência e de percepção das pessoas e das instituições, e, obviamente do mercado de trabalho, necessitando um repensar de como a sociedade deseja resolver os conflitos laborais advindos dessas alterações.

O ministro Aloysio Corrêa da Veiga, em outubro de 2024, ao assumir a presidência do TST para o biênio 2024-2026, em entrevista disse “que a sociedade demanda processos concluídos no menor tempo e com a máxima qualidade”. Aponta que a modernização tecnológica e a promoção de práticas céleres e sustentáveis deve ser a prioridade da gestão do TST que, naquele momento, contava com quase 600 mil processos. Ele reforça que: “a sociedade demanda que as partes tenham seus processos concluídos no menor tempo

e com a máxima qualidade” e que cabe à sociedade enfrentar o desafio de implementar e estimular a cultura de conciliação. Afirmo o ministro que “esse momento é crucial para mudança de paradigmas. Não apenas a gestão de processos, mas as iniciativas das partes e advogados. O processo hoje é cooperativo, e o objetivo é buscar a justa e efetiva decisão de mérito” inclusive buscando cumprir à Agenda 2030 da ONU em todos os compromissos. Continua seu raciocínio lembrando que o “mundo do trabalho mudou. Há 20 anos, não se ouvia falar em uberização, em plataformização ou em trabalho em que uma das partes seria um algoritmo” (Editora JC, 2024, p. 8-10).

Ou seja, nas duas últimas décadas houve profunda transformação nas relações de trabalho e emprego, notadamente impulsionada pelo avanço das tecnologias digitais, com novas formas de contratação intermediada por algoritmos, fiscalização remota em tempo real do trabalho e da produtividade, e a ascensão da chamada *gig economy* (“economia de bicos” ou “economia sob demanda”) espaço que predominam contratos temporários, trabalhos pontuais ou prestação de serviços autônomos. Essa nova dinâmica do mercado de trabalho pede novas estratégias de resolução das demandas e litígios, otimizando procedimentos, reduzindo a morosidade e aumentando a eficiência na tramitação dos feitos.

Essa ampliação do acesso à justiça permite que os trabalhadores possam reivindicar direitos de maneira mais célere e menos onerosa, o que vai ao encontro do compromisso do estado brasileiro em garantir a acessibilidade aos direitos.

Nesse panorama, se defende que a resolução de disputas laborais pode encontrar tanto na jurisdição estatal, quanto na extrajudicial, forma adequada para solucionar os imbróglis, sem causar insegurança jurídica, notadamente quando presentes advogados ou representantes sindicais. Afinal, o ordenamento jurídico do “dever-ser” tem que abarcar a contingência do mundo do ser.

CAPÍTULO 2

A POLÍTICA JUDICIÁRIA NACIONAL DE TRATAMENTO ADEQUADO DE CONFLITOS

Este capítulo trata do surgimento dos meios alternativos de resolução (adequada) de conflitos, seus principais métodos, sua sustentabilidade multidimensional, da busca de um conceito de acesso à justiça numa jurisdição consensual e dos desafios da implementação da implantação da política nacional de tratamentos adequados de conflitos.

A política judiciária nacional de tratamento adequado de conflitos trata das técnicas autocompositivas, como conciliação e mediação, que possuem raízes em civilizações remotas e, ao longo da história, serviu para resolver disputas familiares, entre nobres e monarquias. Modernamente, estes meios autocompositivos surgiram mais estruturadamente nos Estados Unidos, se popularizando nas décadas de 1920 e 1930 devido à ineficiência do sistema judicial. Mas foi a partir dos anos de 1960 que estes meios ganharam maior visibilidade e estudo específico, ligados ao movimento de acesso à justiça e à negociação cooperativa baseada em princípios, com o sistema multiportas de solução de conflitos.

Seus precursores, Lon Fuller, Frank Sander, Mauro Cappelletti e Bryant Garth ocuparam-se com a efetividade do processo e o respeito aos direitos, promovendo a liberdade e autonomia dos indivíduos. Atualmente, trilha-se um caminho para consolidação desses meios como equivalentes jurisdicionais (Rodrigues, 2024; Sales; Chaves, 2014) capazes de solucionar conflitos e prevenir litígios, promovendo a pacificação social com a participação inclusiva e popular na administração da justiça.

É importante entender que acesso à justiça é conceito distinto de inafastabilidade da jurisdição. Estes termos não se repelem, ao contrário, são cocriadores de uma nova forma de entender o exercício da jurisdição, e devem incluir na fórmula a razoável duração do processo.

Assim como a interpretação constitucional acompanha as alterações sociais - usando a técnica da mutação constitucional – o sistema de justiça deve se adaptar às novas realidades. Os mecanismos extrajudiciais e pré-processuais para a resolução de conflitos podem servir com guia nessa tarefa, notadamente porque estão alinhados aos objetivos constitucionais da República Federativa do Brasil, abrangendo uma participação efetiva

dos jurisdicionados. Vale dizer que o sistema de justiça não está restrito ao Poder Judiciário, podendo ser exercido por outros atores com a finalidade de efetivar direitos. Sua evolução passa pelo modelo multiportas, permitindo múltiplas formas de resolução de litígios.

As transformações no campo social demonstram que houve uma mudança na abordagem dos trabalhadores em como resolver suas contendas jurídicas. Atualmente, buscam resolvê-las de forma mais rápida e eficiente, prezando por sua autonomia e participação. Assim, é cada vez mais importante que o Judiciário trabalhista reconheça as potencialidades positivas dos métodos alternativos e adequados de resolução de conflitos com amparo na Resolução 125/2010 do CNJ.

A aplicação dos meios alternativos de resolução (adequada) de conflitos deve ser estruturada sob o ponto de vista da sustentabilidade multidimensional (ambiental, econômico, ético, jurídico-político e social) aliada à segurança jurídica, para, assim, representarem uma medida válida para as partes e uma importante válvula de desafogo para o Estado, em contraponto à insustentabilidade progressiva do Poder Judiciário.

2.1 Surgimento dos métodos de resolução adequada de conflitos.

Ao contrário do que eventualmente se possa supor, as técnicas autocompositivas, tais como a conciliação e a mediação, não são recentes, senão um método ancestral que se confunde com os primórdios da organização social. A mediação nas primeiras civilizações humanas se apresentava como forma legítima e eficaz de resolução de controvérsias, muito antes do surgimento dos Estados modernos como ente político monopolizador do exercício da jurisdição.

Por óbvio, que a estrutura de mediação nos tempos mais remotos não é a mesma que atual, posto que a cada momento histórico e ambiente geográfico certas adaptações são construídas. De qualquer forma, historicamente, a mediação esteve presente nas mais diversas culturas e era (e ainda é) reconhecida pelas comunidades locais como mecanismo de pacificação social (Spengler, 2010).

As raízes da mediação moderna remontam à civilização fenícia, aproximadamente 3000 a.C, onde o comércio marítimo era a principal atividade, sendo a prática registrada também na Grécia, no Egito, na Assíria e na Babilônia, especialmente em disputas entre Cidades-Estados. O direito romano arcaico previa, no processo civil, duas fases distintas: *in iure* e *in iudicio*. Enquanto a primeira ocorria perante o magistrado ou pretor, a segunda

permitia a atuação de um árbitro ou mediador, eleito entre os senadores e pessoas do povo, independente do governo, demonstrando a coexistência de formas adjudicatórias e consensuais de resolução de litígios (Cachapuz, 2003).

Documentos com 4.000 anos na China demonstram preferência à mediação aos meios legais para regular as relações sociais, sendo considerada a forma mais justa e honrosa de solucionar controvérsias, percepção que persiste até os dias atuais, ante a sua peculiar cultura jurídica e tradições religiosas (Sukhostavska, 2020).

No contexto ocidental, até o advento da Renascença, o clero da Igreja Católica atuava como mediador em disputas de natureza familiar, criminal e entre membros da nobreza, havendo certa universalidade no instituto da mediação, sendo reportados relatos nas culturas judaicas, cristãs, islâmicas, hinduístas, budistas, confucionistas e culturas indígenas (Moore, 1998).

Durante a Idade Média (476 – 1453 d.C) e início da modernidade (1453 – 1789 d.C), observa-se um crescimento significativo no uso da mediação como instrumento de resolução de conflitos, especialmente em contextos de guerras e disputas entre estados. Um exemplo ocorreu durante a Guerra dos Trinta Anos (1618–1648), conflito que envolveu grande parte dos países europeus, que envolveu embate entre o Sacro Império Romano-Germânico, Suécia, Dinamarca e França. Nesse período, diversos tratados de paz foram firmados com a participação ativa de terceiros imparciais atuando como mediadores. Em 1629, por exemplo, a Suécia e a Comunidade Polaco-Lituana celebraram a trégua de Altmärk, com a intermediação diplomática de Inglaterra, França e Holanda. Na Idade Contemporânea (pós-Revolução Francesa de 1789), destaca-se o denominado Ato de Mediação, ocorrido em 1803, quando, diante de recorrentes revoltas internas, a Suíça adotou uma Constituição mediada por Napoleão Bonaparte que representava um compromisso entre as estruturas políticas tradicionais e os ideais da nova ordem, configurando-se como um marco de pacificação e reorganização estatal sob a égide da mediação (Sukhostavska, 2020).

No cenário contemporâneo ocidental, os Estados Unidos se destacaram como pioneiros na estruturação institucional da mediação como método alternativo de resolução de disputas, fato ressonante de sua cultura liberal que busca eficiência, celeridade, redução de custos (mesmo no sistema judicial), valorização da autonomia da vontade e da liberdade contratual. Essa visão serviu à institucionalização de mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos e impulsionou o desenvolvimento normativo da

mediação em diversos âmbitos, especialmente em conflitos familiares, penais e comunitários (Calmon, 2008).

No âmbito norte-americano a mediação se tornou especialmente popular nas décadas de 1920 e 1930 devido à baixa eficiência do sistema judicial. Em 1947 se estabeleceu o Serviço Federal de Mediação e Conciliação (FMCS). Em 1964, o país estabeleceu o Serviço de Relações Comunitárias (CRS) que atua como um pacificador para conflitos e tensões comunitárias decorrentes de diferenças de raça, cor, nacionalidade, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, religião e deficiência. Este serviço ainda funciona como parte do Departamento de Justiça dos Estados Unidos (Sukhostavska, 2020).

A resolução adequada de conflitos está ligada ao movimento de acesso à justiça e aos preceitos da negociação cooperativa baseada em princípios, desenvolvida pela Escola de Harvard, nos Estados Unidos, que possui como objetivos não eliminar, nem excluir ou derrotar a outra parte. Seu precursor, ainda na década de 1950, professor Lon Fuller, era porta-voz da escola de pensamento iniciada naquela universidade, denominada de *Legal Process* e “elaborou diretrizes sobre princípios e usos, para propósitos diferentes, de mediação, arbitragem, adjudicação e outros mecanismos de resolução de disputas”. (Tartuce, 2015, p.150).

No final dos anos 1960, organizações privadas como a *Community Mediation e os Neighborhood Justice Centers* surgiram nos Estados Unidos com o objetivo de resolver as discussões entre familiares, vizinhos e cidadãos de baixa renda. Na década de 1970, a mediação tornou-se um procedimento amplamente difundido e disponível ao público. Houve grande crescimento de centros de informação e consulta que prestam serviços de mediação, registrando mais de 700 dessas organizações no início dos anos 2010 (Sukhostavska, 2020).

Um evento que desencadeou a popularização e a implementação ativa de métodos alternativos para solução de disputas foi a *Pound Conference*, em 1976, na *Pound Conference*, quando Frank Sander, professor de Harvard, se referiu ao sistema multiportas de solução de conflitos (*Multi-door Courthouse*) em um discurso mais tarde transcrito e publicado no artigo “*Varieties of Dispute Processing*” no qual contempla a ideia de que o Poder Judiciário não é a única porta de acesso à justiça, mas sim uma das possíveis formas de se resolver um conflito. Para ele, haveria um centro de solução e conflitos localizados junto à Corte que poderia oferecer várias outras portas que após uma triagem (*Screening Process*) direcionariam mais apropriadamente o conflito para sua resolução levando em

conta critérios como a natureza do conflito, a relação entre as partes (se continuada ou pontual), os custos da demanda, e a rapidez da decisão (Gabbay, 2013).

Ou seja, os tribunais deixaram de ser o local apenas para procedimentos judiciais e passaram a desempenhar as funções de centros onde as partes podiam encontrar recursos para um tratamento e resolução de conflitos mais eficazes. Para tanto, os jurisdicionados ao procurarem o Poder Judiciário passariam antes por uma triagem, com a ajuda do *screening clerk* (funcionário de triagem), que os auxiliaria num processo de filtragem, identificando qual forma de resolução do conflito é a mais adequada segundo a natureza do conflito, a relação entre as partes (se continuada ou eventual), os custos da demanda, a celeridade da decisão, entre outros fatores (Gabbay, 2013).

A partir da década de 1980, a mediação se estabeleceu como uma forma de resolver conflitos em todos os Estados Unidos, ressaltando a implementação da mediação na esfera civil, em particular no direito da família, usada para resolver custódia de filhos. A advocacia começou a acostumar-se com os meios ditos alternativos, incluindo a indústria de seguros, dando início a uma certa institucionalização de solução consensuada no mundo dos negócios (Gabbay, 2013).

Em 1990, o Congresso norte-americano promoveu uma reforma dos processos civis e dotou o Poder Judiciário federal de ferramentas que estimulam o uso de métodos alternativos de solução de disputas, incluindo a mediação. As leis dos estados deram aos juízes amplos direitos, visando o uso ativo dos serviços de mediação pelas partes em conflito. Essa experiência se replicou nos Tribunais Estaduais que passaram a oferecer mais esses serviços. Ao mesmo tempo, os métodos de solução de disputas legais evoluíram na esfera extrajudicial (Barrett; Barrett, 2004).

Nessa mesma década, apareceu a figura do *especial master*, um terceiro que não tem relação com as partes ou com o magistrado, que ao final do seu trabalho entrega ao juiz um relatório de atividades sobre o qual as partes se manifestam sendo sua remuneração fixado pelo juiz e o valor dos custos do processo dependente das atividades realizadas (Gabbay, 2013).

Desde então, a mediação tem sido progressivamente adotada por diversos países, especialmente na Europa. A Lei Modelo sobre Conciliação Comercial Internacional - UNICITRAL, recomendada pela Assembleia Geral da ONU em 2002, foi implementada no direito internacional, bem como o Código Europeu de Conduta para Mediadores, que foi elaborado para os estados-membros da União Europeia pelo grupo de especialistas em

mediação em exercício, assistidos pela Comissão Europeia, e adotado em 02/06/2004 em Bruxelas (Bélgica).

A Carta das Nações Unidas define a mediação como uma forma de resolver disputas legais e situações de conflito (artigo 33). De acordo com as resoluções desta organização internacional, a mediação é usada na prática global e nacional como uma alternativa aos processos judiciais. Além disso, o escopo da aplicação da mediação está crescendo ano a ano com o apoio da comunidade internacional. Por exemplo, em 2019, o Tribunal Europeu de Direitos Humanos - CEDH introduziu uma nova etapa da audiência de casos. A introdução desta nova fase de acordo amigável obrigatório é uma tentativa de resolver casos da CEDH onde há sinais claros de violação da Convenção e que estão sujeitos a comunicação e audiência. Em 07/08/2019, a ONU adotou a Convenção sobre Acordos Internacionais de Compensação Resultantes de Mediação, também conhecida como Convenção de Singapura sobre Mediação (Sukhostavska, 2020).

Paralelamente à visão do professor Lon Fuller, surgiu o Projeto Florença na década de 1960 elaborado por Mauro Cappelletti e Bryant Garth, dedicado a investigar o acesso à justiça. O estudo constatou três principais obstáculos: o acesso à representação adequada e a ausência de informação, a coletivização de direitos e a inadequação da via utilizada para o tratamento de determinadas espécies de conflito. Ao final, apresentou-se propostas à sua superação desses desafios, denominadas “ondas renovatórias”. A primeira onda diz respeito à assistência judiciária aos pobres ou em condição de vulnerabilidade de informação, de conhecimento jurídico ou financeira. A segunda onda se preocupou com a representação dos direitos difusos e coletivos, e a terceira onda renovatória está relacionada à criação de meios que viabilizem a desburocratização da resolução dos litígios, conferindo-lhes celeridade e efetividade (Zanferdini, Suaid, 2020).

No Brasil, a tentativa de se implantar um sistema de conciliação (justiça conciliatória) entre as partes e suas disputas, divergência de interesses ou conflitos judiciais pode ser encontrada desde o século XIX (Gravatá, 2015). Apareceu nas Ordenações do Reino (Filipinas), depois no artigo 161 da Constituição de 1824 (Brasil, 1824), que exigia uma tentativa de reconciliação antes de iniciar algum processo judicial (“Art. 161. Sem se fazer constar, que se tem intentado o meio da reconciliação, não se começará Processo algum”), e nos artigos 23 a 38 do Regulamento 737 de 1850 (Brasil, 1850). Não possuem dispositivos afeitos à conciliação a Constituição Federal de 1889, a primeira republicana (Brasil, 1889) e o Código de Processo Civil de 1939, Decreto-Lei 1.608/1939 (Brasil, 1939), que na prática substituiu o Regulamento 737 de 1850.

No século XX, a implantação de uma justiça conciliatória no Brasil ficou a cargo da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Decreto-Lei. 5.452, de 01/05/1943, em vigor desde 01/05/1944; do Código de Processo Civil – CPC de 1973, Lei. 5.869, de 11/01/1973 (Brasil, 1973); da experiência pioneira dos Conselhos de Conciliação e Arbitragem, criados no Rio Grande do Sul, em 1982 (Rocha, 2014); da Lei 7.244, de 07/11/1984 (Brasil, 1984), que criou o Juizado de Pequenas Causas; da Constituição Federal de 1988, que faz menção ao Juizado de Pequenas Causas no artigo 24, inciso X, e determina a criação de Juizados Especiais no artigo 98, inciso I; e da Lei 9.099, de 26/09/1995 (Brasil, 1995), Lei 10.258, de 12/07/2001 (Brasil, 2001).

No âmbito nacional, a primeira onda renovatória, tal como arquitetada por Mauro Cappelletti e Bryant Garth, foi inaugurada pela Lei 1.060, de 05/02/1950 (Brasil, 1950), que trata da assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos e depois pela Lei 5.587, de 26/06/1970 (Brasil, 1970), posteriormente elevada ao nível constitucional, como garantia fundamental, no inciso LXXIV do artigo 5.º da Constituição Federal de 1988.

A segunda onda, para a tutela dos direitos transindividuais, teve como marco a Lei da Ação Civil Pública, Lei 7.347, de 24/07/1985 (Brasil, 1985), e o Código de Defesa do Consumidor, Lei 8.078, de 11/09/1990.

A terceira onda não seguiu uma linearidade, sendo encontrada em diversas normas, em maior ou menor grau de utilização. Contudo, influenciada pela ideia do sistema multiportas de resoluções de conflitos (*Multi-door Courthouse*), passou à nível de política pública com a edição da Resolução 125/2010 do CNJ, de 01/12/2010, que orientou a redação de dispositivos correlatos do Código de Processo Civil, Lei 13.105, de 16/03/2015; da Lei da Mediação, Lei 13.140, de 26/06/2015; da Resolução 174/2016 do CSJT, de 30/09/2016 (substituída pela Resolução 415/2025 do CSJT, de 23/05/2025); e da Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, de 13/07/2017.

Merece destaque na Resolução 125/2010 do CNJ, a possibilidade de solução de conflitos por meio das Câmaras Privadas de Conciliação e Mediação, a criação de Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos e de Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania, a serem exercidos por meio de diversas técnicas que se devotam à solução de conflitos.

Desde o ano de 2010, o Brasil passou a construir orientações para o uso de métodos diversificado de resolução adequada de disputas, oficializando a mediação, a conciliação e a arbitragem (Braga Neto, 2012). Isso mostra o compromisso brasileiro

também no âmbito internacional de seguir as “Diretrizes das Nações Unidas para uma mediação eficaz” (ONU, 2012) e a “Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável” (ONU, 2015) com objetivos e metas para a comunidade global, entre elas a promoção do Estado de Direito em nível nacional e internacional assegurando justiça para todos.

Modernamente, é possível observar maior energia por parte do Estado brasileiro em implantar um sistema de justiça mais conciliador, inclusive na órbita da administração pública, como se observa no Decreto 12.091/2024 (Brasil, 2024) que instituiu a Rede Federal de Mediação e Negociação (Resolve). Trata-se de um avanço que reflete a transição do modelo burocrático para uma administração pública gerencial e dialógica, que privilegia a eficiência na solução de conflitos. Esta nova forma de agir representa um marco histórico que rompe com a ideia da indisponibilidade do interesse público e introduz um novo contexto normativo e institucional, incentivando a construção de uma cultura administrativa voltada ao consenso. Nesse mesmo sentido, caminha a da transação tributária, Lei 13.988/2020 (Brasil, 2020), as políticas de negociação e planos nacionais de acordo da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) e a Advocacia-Geral da União (AGU) e do Tribunal de Contas da União (TCU), este por meio da criação da Secretaria de Controle Externo de Solução Consensual e Prevenção de Conflitos (SecexConsenso), reforçando a tendência de institucionalização de práticas autocompositivas no setor público.

Para a regulação desses métodos, as medidas legislativas são importantíssimas, mas, se faz necessário que sejam acompanhados de esclarecimentos e divulgação de suas vantagens, tanto aos operadores jurídicos, quanto para usuários do sistema de justiça. Essa divulgação pode acontecer de forma institucionalizada pelos próprios tribunais ou nos centros de formação jurídicos, nas escolas, nos sindicatos, nas associações, por meio de cursos de capacitação e seminários, estabelecendo-se premiações, tudo para estimular os jurisdicionados a considerarem os mecanismos extrajudiciais autocompositivos como uma forma de solucionar seus litígios.

2.2 Principais métodos de resolução adequada de conflitos.

O tratamento adequado de conflitos está umbilicalmente ligado a nomes como Lon Fuller, Frank Sander, Mauro Cappelletti e Bryant Garth. Cada um à sua maneira enfrentou o desafio conceitual do acesso à justiça.

Esses precursores mais modernos do tratamento de conflitos traçaram parâmetros objetivando atingir a efetividade do processo, qual seja a eliminação de insatisfações, respeitando a justiça e fazendo cumprir o direito. Paralelamente, iniciaram um movimento educacional amplo para o exercício e respeito aos direitos, em que os indivíduos aprendem utilizar canais de participação nos destinos da sociedade capazes de lhes assegurar a liberdade e autonomia. Mais ainda, inseriram mecanismos para o aperfeiçoamento do sistema de justiça.

Alinhado a esse escopo, Dinamarco (1999, p. 270) preconiza que essas metodologias de resolução de conflitos preocupam-se também à efetividade do processo “a qual constitui expressão resumida da ideia de que o processo deve ser apto a cumprir integralmente toda a sua função sócio-político-jurídica, atingindo em toda a plenitude todos os seus escopos institucionais” (Dinamarco, 1999, p. 270).

O direito a um processo efetivo passou por uma releitura dessa vez pela ótica da multidimensionalidade, não estanque a um único modelo ou forma, senão mais preocupado aos aspectos sociais e políticos. Para além de um processo judicial, o direito subjetivo ao devido processo legal, tal como estampado na Constituição Federal de 1988, assegura um exercício equilibrado num tripé de liberdade, desenvolvimento e segurança, buscando a solução pacífica das controvérsias, e assegurando às partes litigantes, seja em processo judicial ou administrativo, direitos e garantias processuais dentre elas a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação e a disponibilização de instrumentos adequados à resolução de conflitos pela via consensual.

Essa forma de agir permite o alcance do mesmo resultado (a resolução de um conflito) com menor custo financeiro e social. Trata-se de um interesse da coletividade na qualidade de autêntico interesse público primário, a ser impulsionado e preservado pelo próprio Estado.

As metodologias de resolução de conflitos, como modalidade de acesso à justiça, devem ser encaradas como direito fundamental, constituindo um sistema moderno e igualitário que possui como desiderato a garantia do direito de todos e não, simplesmente, a mera proclamação do direito de alguém mediante uma sentença (Cappelletti, Garth, 2002).

Esses métodos são equivalentes jurisdicionais capazes de solucionar conflitos, apesar de não estarem imunes ao controle jurisdicional. Seu “objetivo é oportunizar soluções de controvérsias que não seriam levadas à justiça tradicional ou, se levadas, não seriam tratadas de forma adequada” (Sales; Chaves, 2014, p. 399).

Para Rodrigues (2024, p. 75-76) existe equivalências entre meios judiciais e consensuais. Porém, enquanto a decisão judicial costuma ser do tipo ganha-perde, e exige formação acadêmica e conhecimento profundo do direito, os meios consensuais encontram uma solução ganha-ganha sem envolver um julgador com formação jurídica específica. Apesar de suas diferenças procedimentais, ambos os métodos visam promover a resolução de conflitos e restabelecer a convivência social, garantindo a utilidade social do sistema de justiça. Em ambos os modelos, a decisão busca a pacificação social.

Para além da justiça mais tradicional, por meio de sentença, numa espécie de tudo ou nada, os meios autocompositivos permitem não apenas a resolução consensuada como também a prevenção de conflitos. Se fundamentam numa justiça de viés conciliativo, de modo a enfrentar as dificuldades da morosidade e custos do Poder Judiciário, além de possuir uma contrapartida que mira na pacificação social fidedigna, com a participação popular na administração da justiça (Vasconcelos, 2015).

As técnicas mais comuns de resolução consensuada de conflitos são a negociação, a mediação, a conciliação e a arbitragem que podem ser utilizadas no âmbito pré-processual ou extrajudicial. Representam um modelo de sistema de justiça multimodal que utiliza a autotutela e a autocomposição, e recebem diversas nomenclaturas na doutrina.

As denominações mais comuns são: meios alternativos de resolução de conflitos (ADR - *Alternative Dispute Resolution*), MESC's - meios extrajudiciais de resolução de controvérsias, MASC's - meios alternativos de resolução de controvérsias. Uma crítica que se faz a esses títulos é que deixam a ideia de alternância ou caminho alternativo em evidência, sugerindo que a justiça estatal não estaria englobada nesse contexto. Daí porque, a expressão que vem se consolidando é de RAD's - Métodos de Resolução Adequada de Disputas exercidos em ambiente judicial ou não e em paralelo ao sistema tradicional de justiça adversarial (Vasconcelos, 2015).

Na autocomposição existe a solução do conflito por decisão consensual dos envolvidos em um diálogo cooperativo, ao passo que na heterocomposição é a decisão exercida mediante a imposição de um terceiro (magistrado ou árbitro), porém, são distintos da autotutela que acontece quando uma decisão é imposta de uma parte para outra, como na negociação (Calmon, 2008, p. 53).

Entre a negociação, mediação, conciliação e arbitragem existem diferenças. A negociação, voltada à autotutela, é a única em que não há a participação de um terceiro estranho ao conflito junto as partes. Na arbitragem, espécie de heterocomposição, o

terceiro denominado de árbitro, se assemelha à figura do magistrado estatal, todavia, é uma forma de jurisdição privada, em que as partes contratam por sua livre escolha o árbitro e este emite uma sentença arbitral. Nos termos da Lei da Arbitragem, Lei 9.307, de 23/09/1996, esse método serve para pacificar conflitos de ordem patrimonial disponível. Na mediação e conciliação, espécies de autocomposição, o terceiro é um auxiliar das partes envolvidas no conflito e sua atividade se restringe a levá-las ao melhor caminho que chegue a uma solução conciliada (Toledo, Tosta, Alves, 2014).

A propósito, os precursores desses sistemas mais modernos do tratamento de conflitos apontam que o processo e as técnicas processuais servem a funções sociais, de forma que os regulamentos processuais devem considerar alternativas ao sistema judicial formal, capazes de produzir efeitos reais em benefício individual e social.

O caráter polissêmico do tempo “conciliação” pode receber diferentes percepções. A expressão pode ser um conjunto de atos judiciais seguindo uma ordem determinada voltada à obtenção de um consenso entre as partes conflituosas. Também pode ser o ato final de um procedimento específico extrajudicial em que as partes se põem de acordo sobre determinada questão, pacificação, acomodação, reconciliação. Pode significar também a formalização de um pacto, acordo ou ajuste, muito utilizado nos contratos, nos tratados e nas sociedades empresariais.

Há um esforço brasileiro, especialmente na doutrina, por traçar distinção entre a conciliação e a mediação. Para tanto, por vezes, usa o critério do limite de interação do terceiro para com as partes, outras vezes elege certas espécies de direitos, interesses ou o nível de relação entre as partes.

Silva (2014) defende que a mediação é mais indicada para conflitos de relações continuadas, de natureza não patrimonial, porque visa uma composição mais detalhada e sólida do conflito. Já a conciliação seria mais voltada para o conflito em si, onde o interesse é de ordem patrimonial, voltado a se definir um valor.

Sales e Rabelo (2009) advogam que na conciliação o conciliador pode sugerir e formular propostas, apontar vantagens e desvantagens, sempre objetivando a resolução do conflito. Já na mediação, são as próprias partes que chegam a um acordo, apenas orientadas pelo mediador que não propõe qualquer solução.

Pinho (2011) anota que devem ser observados certos critérios distintivos, como a finalidade, método e vínculos. Para ele, a mediação visa resolver o conflito da forma mais abrangente possível, enquanto a conciliação se contenta em resolvê-lo conforme as posições apresentadas pelos envolvidos. O mediador assume posição passiva, absten-

se de tomar qualquer iniciativa de proposição, ao passo que o conciliador assume posição mais participativa, podendo sugerir termos para o acordo ser realizado. A conciliação seria uma atividade inerente ao Poder Judiciário, já a mediação é atividade privada, livre de qualquer vínculo, não fazendo parte da estrutura de qualquer dos poderes públicos.

Para Schaefer e Spengler (2019) a conciliação tem enfoque retrospectivo, ocupando-se em compor o conflito atual, os objetos em disputa são oriundos de relações não continuadas. Já a mediação tem enfoque propositivo e enfatiza a visão positiva e natural do conflito como um acontecimento inerente à convivência social, onde os objetos da disputa são oriundos de relações continuadas que envolvem afeto e conflitualidade.

Almeida (2018) alerta que se houver um facilitador terceiro envolvido, este deve ser entendido como mediador, aquele que está entre as partes facilitando o diálogo. Contudo, não obstante a imparcialidade, o papel do mediador é diferente do conciliador porque aquele não pode oferecer opções de um acordo, enquanto este tem papel mais assertivo na busca de opções para a solução do conflito instaurado, não havendo grande preocupação para o restabelecimento do diálogo em si. Para a autora, a mediação pode existir em qualquer área do relacionamento humano, podendo ocorrer na área de família, consumidor, empresarial, trabalhista, entre outros, bastando haver predisposição dos envolvidos para um acordo.

Nos casos trabalhistas, especialmente no direito individual, os conflitos são essencialmente econômicos, porém, sempre derivados das necessidades humanas não supridas. Ou seja, os conflitos laborais igualmente decorrem da vida em sociedade. Nesse contexto, tanto a conciliação, quanto a mediação podem ser ferramentas para resolução dessa espécie de conflito, visando ações construtivas, privilegiando direitos do ser humano.

Sobre os conflitos individuais trabalhistas, Costa (2022, p. 156) entende que “a mediação e a conciliação têm papel importante para que conflitos sejam resolvidos com ponderação e razoabilidade e sem a morosidade”. Para o autor, a promoção da desjudicialização abre novos espaços para tomada de decisões que resolvam conflitos trabalhistas, equilibrando o sentido racional, justo e efetivo para melhorar a vida cotidiana dos jurisdicionados.

Aliás, a nível internacional, a Recomendação 92 da OIT - Organização Internacional do Trabalho, de junho de 1951, estimula a adoção de meios de autocomposição para a resolução dos conflitos na seara trabalhista por meio de uma comissão paritária, modelo este que tentou ser implementado no Brasil, no ano de 2000,

pelas Comissões de Conciliação Prévia (artigo 625-A até 625-H da CLT), contudo, sem êxito (Martins, 2009).

Apesar da legislação brasileira não descer a minudências e conceitualismos extremos sobre mediação e conciliação é possível localizar, pontualmente, algumas tentativas nesse sentido. A ver, o parágrafo único do artigo 1º da Lei 13.140/2015 (Lei de Mediação) considera mediação “a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia”. A Resolução 174/2016 do CSJT, em seu artigo 1º, propõe conceituação para conciliação e mediação judicial. O código de ética de conciliadores e mediadores judiciais, anexo III da Resolução 125/2010 do CNJ, apesar de elencar os princípios e garantias, regras de procedimento da conciliação e mediação não encerra um conceito fechado.

A literatura especializada norte-americana se fala simplesmente em *mediation* e quase não utilizar o termo *conciliation*. O que existe são tipos distintos de *mediation*: “algumas seriam meramente facilitadoras do acordo (*facilitative mediation*), e outras, no extremo oposto seriam mais complexas, baseadas em uma avaliação mais pormenorizada do conflito (*evaluative mediation*)” (Silva, 2014, p. 41).

Calmon (2008, p. 96) explica que nos Estados Unidos encontra-se vasta nomenclatura de mecanismos de justiça consensual vinculados à justiça estatal (autocomposição): avaliação neutra de terceiro, *confidential listener*, *summary jury trial*, *neutral fact-finder*, *expert fact-finder*, *joint fact-finder*, *special master*, *focused group*, *court-annexed mediation* dentre outros.

Sales (2012) a partir de pesquisa bibliográfica e entrevistas com profissionais norte-americanos da Universidade de Columbia em Nova Iorque, apresenta em estudo que traça parâmetros conceituais da mediação. São eles: mediação avaliativa, mediação facilitativa, mediação transformativa e a mediação com base no entendimento.

A mediação avaliativa (*evaluative mediation*) é um mecanismo no qual o terceiro mediador ouve as partes, estuda cuidadosamente as evidências e argumentos de cada um e sugere uma decisão com base no direito (análise jurídica) e precedentes judiciais. O mediador, nesse caso, utiliza análise dos riscos do litígio (*litigation risks analysis*) e calcula em percentuais as possibilidades de a decisão judicial ser diferente da sua avaliação e, normalmente, em sessões separadas informa a cada parte os pontos fortes e fracos da sua questão. É comum mediadores avaliativos serem juízes aposentados, pela experiência e credibilidade que possuem. A crítica a este mecanismo o mediador se utiliza da persuasão para chegar a um acordo (Sales, 2012, p.145).

Atualmente, a análise dos riscos do litígio pode ser objeto de trabalho do *legal analytics*, uma ferramenta tecnológica capaz de antever resultados através da estruturação de informações baseada em modelos algorítmicos que trabalham com padrões de fatos, de julgados e precedentes capaz de prever com grande acuidade o resultado de um processo em uma infinidade de decisões e órgãos jurisdicionais. Esse sistema reuni dados relevantes para a análise, que podem ser livros, textos acadêmicos, documentos, sentenças, decisões, informações sobre casos, históricos de processos e até dados de comportamento de partes envolvidas. Após a coleta, os dados são organizados para facilitar a análise, por meio de *softwares* que estruturam as informações de forma padronizada. Havendo a organização dos dados se inicia o processo de análise por meio de estatísticas, lançando mão de algoritmos e ferramentas de inteligência artificial capazes de encontrar padrões. Essa análise pode ser descritiva (explica o passado) e preditiva (tenta prever o futuro). Ao final, a interpretação dos dados analíticos permite às partes e aos profissionais jurídicos tomarem decisões mais informadas, sugerindo ações ou recomendações sobre como proceder em um certo caso, denominada de análise prescritiva (Andrade; Rosa; Pinto, 2022).

A chamada análise preditiva representa uma das potencialidades que a inteligência artificial oferece diante da grande quantidade de dados (*big data*) espalhados em milhares de bancos de dados desestruturados. O poder computacional permite acesso mais objetivo a essa vasta quantidade de informações sistematizando-as e extraindo um resultado provável de um caso em discussão (Nunes; Caquetti, 2024, p. 62).

Araújo e Baltazar (2013, p. 137) explicam essa ferramenta pelo nome de jurimetria, como uma técnica capaz de convergir o direito e a estatística, “cujo princípio básico é mensurar os fatos relacionados aos conflitos, para antecipar cenários e planejar condutas no exercício da advocacia, na elaboração das leis e na gestão do Judiciário”. Para os autores, essa técnica tem forte potencial de criar uma espécie de sanção positiva ao promover diminuição dos riscos jurídicos da livre iniciativa. Para haver liberdade de concorrência deve haver eficiência econômica e segurança jurídica. Assim, alertam que o projeto de viabilidade econômica de qualquer empreendimento leva em consideração não somente os custos negociais, mas variáveis relativas aos custos jurídicos.

No âmbito da Justiça do Trabalho, na audiência de conciliação, instrução e julgamento, o magistrado obrigatoriamente deve esclarecer as partes sobre as vantagens da conciliação podendo usar “os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio” (artigo 852-E da CLT). Além disso, os juízes do trabalho têm “ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer

diligência necessária ao esclarecimento delas” (artigo 765 da CLT). Esses comandos aproximam-se da mediação avaliativa, não sendo incomum magistrados lembrar às partes sobre como os tribunais vêm julgando certos temas.

A mediação facilitativa *ou mediação baseada em interesses (facilitativa or interest-based mediation)* reconhece que as avaliações jurídicas, muitas vezes, não são adequadas para resolver certos conflitos, posto que o real problema é desconhecido pelas partes. As partes tendem a litigar pelo problema aparente (material), enquanto o real problema é subjacente (emocional). Na mediação facilitativa, procura-se entender os interesses e, a partir daí possibilita a participação efetiva das partes na construção de uma solução que seja satisfatória para ambas. O mediador não sugere a solução, ele, após ouvir cuidadosamente as partes, as encoraja a avaliar seus interesses e necessidades e cria mecanismos para que as partes restabeleçam a comunicação, encontrem seus interesses e alcancem uma solução (Sales, 2012, p.145-146).

No âmbito do código de ética para mediadores, no anexo III da Resolução 125/2010 do CNJ, esse mecanismo é exaltado ao pontuar que é tarefa do mediador identificar os conflitos e interesses das partes para, assim, construir, em conjunto, alternativas de solução visando o consenso e a realização do acordo.

A mediação transformativa (*transformative mediation*) é mecanismo de solução de conflitos no qual o mediador dá ênfase ao empoderamento das pessoas e ao seu reconhecimento mútuo, valorizando a relação interpessoal e os sentimentos que vinculam essas pessoas. Essa modalidade valoriza as pessoas e seus sentimentos. Geralmente, são aplicados aos conflitos familiares e de vizinhança (Sales, 2012, p.146).

A autora ressalta que a mediação não é um processo simples e predeterminado, mas uma soma de processos; mediadores experientes são capazes de combinar essas três perspectivas da mediação, dependendo do tipo de conflito e da situação apresentada durante a mediação.

A mediação com base no entendimento (*understanding-based model of mediation*) está fundamentada em quatro princípios integrados: 1) desenvolvendo entendimento (*developing understanding*); 2) indo por baixo do conflito (*going underne-ath the problem*); 3) responsabilidade das partes (*party responsability*); 4) trabalhando juntos (*working together*). Sua meta é resolver o conflito através do entendimento profundo das percepções, prioridades e interesses das partes, permitindo um diálogo criativo e participativo na busca de soluções mutuamente satisfatórias que refletem os seus interesses pessoais, comerciais e econômicos. As partes devem estar cientes das implicações legais dos seus conflitos, mas o diálogo e

possíveis soluções não devem ser guiados exclusivamente pelo aspecto legal. É fundamental que os litigantes compreendam o que é importante para si para o outro, buscando soluções satisfatórias mútuas (sistema ganha-ganha). Os litigantes devem, com o auxílio do mediador e em sessão conjunta, discutir todos os aspectos do conflito em conjunto. A lei ou os precedentes judiciais não compõem o principal aspecto da mediação, sendo bem-vinda a participação dos advogados nesse modelo de mediação (Sales, 2012, p.147-148).

2.3 Sustentabilidade multidimensional aplicada aos métodos de resolução adequada de conflitos sob a ótica de Juarez Freitas e a questão da segurança jurídica.

Para além de uma novidade no tratamento dos litígios, os métodos de resolução adequada de conflitos cumprem uma missão de sustentabilidade multidimensional ao trazerem um olhar diferenciado sobre a aplicação de uma justiça mais próxima dos anseios sociais. Essa ideia central, vista sob a ótica das contingências históricas, sopesa os avanços na economia com os desejos de uma sociedade que busca a rápida satisfação de seus imbróglis jurídicos laborais.

A estrutura de trabalho e emprego modificou-se profundamente desde o advento da sociedade global em rede e com a irrupção das inovações tecnológicas (nos anos de 1990). Essas profundas mudanças “da produção direta para indireta, do cultivo, extração e fabricação para o consumo de serviços e trabalho administrativo e de uma estreita gama de atividades econômicas para um universo profissional cada vez mais diversos” (Castells 1999, p. 292-293). A nova realidade recria particularidades e provincianismos como se urge compreender no comércio, que de regional e atomizado passou a ser diversificado, integrado e transnacional.

Não apenas os trabalhadores que recebem volumes salariais maiores perceberam que os tempos são outros a pedir mudança na dinâmica com que resolvem seus litígios trabalhistas. O trabalhador pouco abastado também sente que houve uma ruptura na linearidade histórica a permitir maior espontaneidade e autonomia de vontade, mais oportunidades de caminhos a serem trilhados. Hodiernamente, para os trabalhadores, quanto antes resolverem suas pendengas jurídicas, mais chances terão de viver melhor.

Na atualidade, estabelecer e possibilitar o uso de métodos adequados para a resolução de conflitos individuais trabalhistas fora do ambiente do Poder Judiciário é uma inovação na mesma ordem que foi, na década de 1940, o advento da CLT, que preparou um Brasil rural para a industrialização que viria acontecer na década seguinte.

Após a introdução dessas técnicas de resolução de conflitos, distintas da adjudicação estatal, na órbita jurídica nacional, como política pública, por meio da Resolução 125/2010 do CNJ, chegou o momento de seu desenvolvimento obedecendo a uma lógica sustentável em todas as suas dimensões: ecológica, cultural, social, econômica, política e jurídica.

O professor Juarez Freitas, da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul e Professor Titular (aposentado) de Direito Administrativo da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, defende a sustentabilidade como um princípio e valor supremo do estado constitucional. Ele associa o princípio da realidade ao princípio da sustentabilidade, analisando as raízes na experiência concreta, abordando a responsabilidade do Estado na promoção do desenvolvimento sustentável, analisando a responsabilidade por ação e omissão sob os princípios da prevenção e precaução, advogando uma nova hermenêutica jurídica à luz do princípio da sustentabilidade, promovendo uma interpretação juridicamente sustentável e destacando a importância de mudanças institucionais e individuais para se alcançar a sustentabilidade. Esse conceito serve bem à aplicabilidade dos métodos de resolução adequada de conflitos no sistema jurídico-constitucional.

Para o autor, sustentabilidade é um termo distinto de desenvolvimento sustentável. A sustentabilidade deve ser compreendida como um princípio constitucional, com eficácia direta e imediata “socialmente inclusivo, durável e equânime, ambientalmente limpo, inovador, ético e eficiente, no intuito de assegurar, preferencialmente de modo preventivo e precavido, no presente e no futuro, o direito ao bem-estar” (Freitas, 2012, p.41). Em síntese, ordena a responsabilidade estatal e da sociedade pela concretização solidária do desenvolvimento material. Já o desenvolvimento sustentável “é o desenvolvimento que satisfaz as necessidades da geração presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras para satisfazer suas próprias necessidades” (Freitas, 2012, p.147).

A sustentabilidade do sistema judicial defendida por Freitas (2012) é um contraponto à insustentabilidade progressiva do sistema judicial diante do aumento no número de demandas, no acúmulo de processos não resolvidos, ou que, mesmo resolvidos, não solucionam os conflitos em si trazidos pelas partes. Nesse cenário, os métodos de resolução adequada de conflitos representam uma boa medida para desafogar o Poder Judiciário, deixando-o com mais tempo e recursos para se dedicar ao julgamento de casos mais complexos, preservando, inclusive o orçamento a ele destinado. No seu

entendimento, a sustentabilidade multidimensional observa cinco saberes: o ambiental, o econômico, o ético, o jurídico-político e o social.

Para Freitas (2012), existe um dever constitucional que impõe ao Estado orientar, induzir, adequar e regular as condutas, públicas e privadas, para que se mostrem produtivamente conducentes àquele desenvolvimento propício à proteção dos direitos fundamentais das gerações presentes e futuras (artigos 3º, 170, inciso VI, e 225 da Constituição Federal de 1988). Para além de implementar normas, um passo importante para se estabelecer esse sistema sustentável de solução de conflitos é enraizar uma cultura de solução consensuada desde o mais terno ano do ensino formal.

Sob o viés ambiental ou “direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida”, nos termos do artigo 226, *caput*, da Constituição Federal de 1988, emerge a dimensão não apenas do ambiente natural, mas em todos os aspectos, de forma que a conciliação, potencialmente, reduz em anos a solução do conflito, diminuindo os gastos com a infraestrutura de manutenção do Poder Judiciário, pessoas e servidores, insumos; gastos estes passíveis de contabilização, sem se olvidar do atingimento mais direto da qualidade de vida, posto que qualquer demanda judicial traz consigo incertezas e angustias capazes de molestar a saúde. Não é muito dizer que, uma vez estabelecidos, estes métodos autocompositivos podem propiciar maior desnecessidade do uso de toda estrutura física pertencente ao Poder Público com evidente economia de recursos públicos, menor descarte de material e resíduos.

A dimensão econômica da sustentabilidade pode ser visualizada pelo binômio eficiência e equidade, em qualquer empreendimento, seja público ou privado. Os incentivos à eficiência norteiam a eficácia. Trata-se do combate ao desperdício, resguardando a poupança pública, implicando em melhoria na taxa de investimentos, fazendo cumprir a responsabilidade fiscal, dando vazão ao fim social de toda e qualquer propriedade, inclusive, e principalmente, a propriedade pública. Além disso, os benefícios na redução de custos, diretos e indiretos, redirecionariam esses recursos para outras necessidades da vida, a serem utilizados em benefício da atual e das futuras gerações, impulsionando a economia, a produção e o consumo, com consequências no estilo de vida.

O autor lembra que a eficiência, no sentido clássico, diz respeito ao uso racional de recursos e a equidade refere-se à justa distribuição de recursos e oportunidades, considerando tanto as gerações presentes quanto as futuras. Portanto, esse binômio eficiência e equidade é essencial ao desenvolvimento sustentável, apontando na busca de

uma eficiência subordinada à eficácia, de forma que não basta que os meios sejam eficientes em termos econômicos; é necessário que os resultados sejam justos e compatíveis com a equidade, tanto intra quanto intergeracional. Em síntese, o Estado precisa garantir que a eficiência não se sobreponha à eficácia dos resultados, pois ganhos de produtividade sem justiça social e respeito ambiental não são sustentáveis.

Vale dizer que o Relatório Justiça em Números do CNJ de 2024 aponta as estatísticas oficiais do Poder Judiciário com detalhamentos sobre a litigiosidade e os custos operacionais. Nele se percebe que as despesas totais do Poder Judiciário somaram R\$ 132,8 bilhões, aumento de 9% em relação ao ano de 2023; ao passo que o Relatório de 2025 pontua que as despesas totalizaram 146,5 bilhões, o que representa um crescimento na ordem de 5,5% em relação ao ano de 2024, já com as correções conforme o índice de inflação IPCA - Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo. Fator positivo demonstrado pelo relatório diz respeito a conciliação, que é responsável por grande parte da eficiência do Poder Judiciário nos últimos cinco anos.

A dimensão ética da sustentabilidade assinala que “todos os seres possuem uma ligação intersubjetiva e natural, donde segue a empática solidariedade como dever universalizável de deixar o legado positivo na face da terra” (Freitas, 2012, p.60), desenhando os valores da solidariedade e da cooperação, e afastando a “coisificação” do ser humano. Essa dimensão rompe com o antropocentrismo estrito e propõe uma ética voltada para a universalização do bem-estar, que abrange não apenas os seres humanos, mas também todos os seres vivos capazes de sofrimento.

Essa dimensão é inteiramente racional e serve tanto para alcançar o bem-estar íntimo (permitindo que cada pessoa seja uma espécie de cocriador de seu destino), como o bem-estar social, “capaz de produzir bem-estar material e imaterial ao maior número possível, sem perder de vista o ideal regulador do bem de todos (CF, art. 3º)” (Freitas, 2012, p.62).

A dimensão jurídico-política da sustentabilidade ecoa o sentido de que a sustentabilidade determina uma nova concepção de trabalho para se resolver litígios, pressupondo que os deveres de precaução e de prevenção acarretem, quando implementados, uma nova hermenêutica das relações jurídicas em geral. Freitas destaca onze direitos relativos ao bem-estar das atuais e futuras gerações, entre eles: “o direito ao processo judicial e administrativo com desfecho tempestivo e a melhor definição cooperativa das competências” (Freitas, 2012, p.70). O autor destaca que a interpretação

jurídica das normas deve ocorrer sob uma perspectiva sustentável, sendo essencial a manutenção e alargamento de políticas públicas, como a Resolução 125/2010 do CNJ.

Nesse ponto, Watanabe (2011) aponta que a implementação de filtros de apreciação de litigiosidade perante o Poder Judiciário tem potencial de transformar, quantitativa e qualitativamente, o serviço do Poder Judiciário. Vale lembrar que algo parecido, apesar de embrionário, já existiu no ordenamento jurídico nacional em um passado remoto, no artigo 161 da Constituição de 1824, que exigia tentativa de reconciliação antes iniciar algum processo judicial.

Vale dizer que, apesar do Brasil ter abandonado a mediação ou conciliação obrigatória como requisito de procedibilidade para a demanda judicial, na Argentina existe a Lei 24.573 de 04/12/1995, que instituiu “carácter obligatorio la mediación previa a todo juicio” (artículo 1º), e estabeleceu prazos, procedimentos, qualificação dos mediadores. Há notícia de que a resolução de conflitos pela mediação se desenvolveu na Argentina por conta do colapso de seu sistema judicial. Lá, para ser mediador, exige-se seja advogado com pelo menos três anos de exercício, ser registrado perante o Ministério da Justiça argentino, ter sido capacitado, aprovado em exame de idoneidade, sendo escolhido por eleição quando se tratar de mediação extrajudicial (Guimarães; Lange Junior; Souza Netto, 2021).

Ainda na América latina, no Chile, existe um sistema de mediação trabalhista para disputas coletivas e individuais por violações constitucionais. Qualquer interessado, parte da demanda, pode solicitar a mediação, sendo, todavia, necessário o aceite da outra parte. O principal órgão responsável pela mediação no Chile é a Diretoria do Trabalho que oferece serviços gratuitos, sendo seus mediadores reconhecidos legalmente. Também pode haver mediação particular, contudo, necessita de um “contrato de conciliação” que é regulado pelo artigo 2.446 do Código Civil chileno (Rodríguez, 2024).

Na América do Norte, mais precisamente no Canadá, há o exemplo de dois sistemas de mediação: o *Labour Relations Board* (LRB), que é adotado no âmbito federal e nas nove províncias regidas pela *common law*, e o *Labour Court*, que é adotado pela província de Quebec. Em ambas não existem restrições temáticas para apreciação pela conciliatória. Fato interessante é a prática canadense que aos sindicatos das partes incluam, nos acordos coletivos “cláusulas que prevejam a mediação como a alternativa para dirimir os futuros conflitos que possam advir da relação laboral” (Queiroz; da Silva, p.305).

No continente europeu, encontram-se facilmente relatos sobre a mediação trabalhista na Itália, em Portugal e na Espanha.

Explica Maia (2023) que na Itália, como resposta à crise da máquina judiciária, se evoluiu para adoção de métodos alternativos de resolução de conflitos. Foi normatizada pela Diretiva 2008/52/CE da comunidade europeia, pela Lei 69/2009 e pelo Decreto Legislativo 28/2010. Coexistem pelo menos quatro tipos de procedimento de mediação previstos na legislação italiana: “a) consensual (facultativa); b) obrigatória; c) por ordem do juiz (*mediazione demandata*) e d) a contratual e, ao lado delas, ainda existe uma previsão de uma conciliação obrigatória, a negociação assistida (*negoziazione assistita*), que é também considerado um método autônomo de resolução de conflitos” (Maia, 2023, p. 247).

A taxa de sucesso imprime números superiores a 49% em 2022 para as obrigatórias e 55% para as facultativas, sendo indispensável a participação e comparecimento pessoal da parte e do advogado nas mediações obrigatória, *demandata* e nos casos da negociação assistida obrigatória. Fato relevante, e que levou a uma cultura capacitação dos advogados, foi quando a legislação impôs um dever de informar, por escrito, ao cliente da existência dos procedimentos de mediação, de forma a revelar a possibilidade de se resolver o conflito por outra forma que não a judicial.

Em Portugal merece destaque o Sistema de Mediação Laboral - SMLA, um protocolo do Ministério da Justiça de Portugal, que funciona como uma espécie administrativa de solução das contendas trabalhistas individuais, permitindo que trabalhadores e empregadores se utilizem da mediação sem intervenção do Judiciário. Além disso, existe a Lei 29/2013, de 19 de abril que estabeleceu os princípios gerais aplicáveis à mediação em Portugal. A mediação laboral portuguesa, na seara individual, “abrange quaisquer questões relacionadas com a comunicação e relação laboral, como por exemplo, a redução da carga horária, com reflexos no vencimento do trabalhador, a recusa na prestação de trabalho suplementar pedido pelo empregador, o incumprimento das regras de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho impostas pela empresa” (Costa e Silva; Guiomar, 2022, p. 5).

Almeida (2023), em sua tese doutoral, explica que no ordenamento espanhol, coexistem um sistema público (administrativo e judicial) e um sistema privado (autônomo) para resolução de disputas. A mediação espanhola valoriza o consenso e a participação dos envolvidos na construção da solução, promovendo um ambiente de diálogo institucionalizado, sendo a mediação, preferencialmente, extrajudicial. Salvo as

exceções legais, geralmente, na Espanha, para ingressar na Justiça Laboral, previamente, há que se submeter a um procedimento prévio de mediação ou conciliação perante um serviço administrativo.

No sistema público administrativo existe a gestão por entidades públicas, com forte presença dos sindicatos e das organizações patronais, com destaque para o Serviço Interconfederal de Mediação e Arbitragem (SIMA), criado por acordo entre os agentes sociais, atuando em conflitos coletivos que ultrapassam o território de uma comunidade autônoma. É um órgão com natureza jurídica de fundação, sustentado com recursos públicos, portanto, oferecem serviços gratuitos. Internamente, nas comunidades autônomas, em conflitos dentro de seus territórios, existem instituições equivalentes, como exemplo encontrados nas Ilhas Baleares e na Andaluzia. Os pedidos de reclamação administrativa prévia interrompem o prazo prescricional e a caducidade, conforme artigo 59 do Estatuto do Trabalhador espanhol, Real Decreto Legislativo 2, de 23/10/2015 (Espanha, 2015).

No sistema público judicial, a mediação é integrada ao sistema de justiça como um mecanismo de resolução de litígios mais célere e consensual, assim, há incentivo para que o juiz encaminhe as partes à mediação antes de decidir o litígio. Seu objetivo é descongestionar o Judiciário, promover soluções autônomas e garantir maior pacificação social no âmbito das relações de trabalho. Contudo, a via judicial é mais comum de ser utilizada, pois, de fácil acesso, rápida, gratuita e com alta especialização dos seus membros. Recebe-se litígios derivados de contrato de trato sucessivo, em assimetria de poder. As petições devem ser escritas, apesar de desnecessária a fundamentação jurídica. Na audiência, imprescindível a presença do autor. Há tentativa de conciliação e a instrução.

Já o sistema privado espanhol é apresentado como uma alternativa ao sistema público, com características próprias, voltado à solução de conflitos individuais ou coletivos no âmbito das relações de trabalho, fora do aparato estatal tradicional. Ele é construído com base na livre vontade das partes, que optam por resolver seus conflitos por meios extrajudiciais e privados, como mediação privada, conciliação privada e arbitragem, conduzida por profissionais ou instituições independentes, especializados na gestão de conflitos. Esse sistema pode ser previsto em cláusulas contratuais, acordos coletivos ou até em regulamentos internos das empresas, sendo comum haver câmaras privadas de mediação e arbitragem, oferecidas por sindicatos ou entidades de classe,

inclusive com regras próprias de procedimento. Existe amparo constitucional do estado espanhol que garante a existência do sistema privado (autônomo).

Para (Gutiérrez, 2016, p. 60-61), a regulação encontrada nos artigos 40, 41, 47, 51 e 86 do Estatuto do Trabalhador espanhol - Real Decreto Legislativo 2, de 23/10/2015 (Espanha, 2015) -, concedeu ao sistema privado competência para tratamento extrajudicial de litígios individuais por previsão em acordos, bem como para casos de modificação substanciais das condições de trabalho (*i.e* jornada de trabalho, horário e distribuição do tempo de trabalho, regime de trabalho por turnos, sistema de remuneração e valor do salário, regime de trabalho e desempenho, funções, quando excedam os limites de mobilidade funcional previstos no estatuto dos trabalhadores); transferências (*movilidad geográfica*); redução da jornada de trabalho ou suspensão do contrato por motivos econômicos, técnicos, organizacionais, de produção ou por força maior e, dispensas coletivas.

Arremata Gutiérrez (2016, p. 62) que os dados do relatório de monitoramento de litígios no Estado espanhol de 2013, informaram 41% das partes que procuraram o sistema privado recorreram aos tribunais para resolver o litígio, embora apenas 28% tenham sido resolvidos por decisão judicial. Para ele esses números demonstram a cultura do diálogo optam, em sua maioria, pela resolução por meio de soluções pactuadas.

Distintamente de alguns países, o Brasil não submete a atuação do Judiciário trabalhista à prévia tentativa de mediação ou conciliação pré-processual. Na seara laboral, o julgamento da ADI 2139 (Brasil, 2000), que questionava a obrigatoriedade da submissão de demandas trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia antes do acesso à Justiça do Trabalho, o STF decidiu que a participação é facultativa, garantindo o livre acesso à justiça trabalhista.

Entrementes, se ADI 2139 fosse revisitada pelo STF, talvez haveria um redirecionamento de seu entendimento pretérito sobre acesso ao Judiciário. Essa inferência se dá em vista dos últimos julgados em situações paralelas, tais como: (i) a exigência de prévio requerimento administrativo para a concessão de benefícios previdenciários (Tema 350 do STF); (ii) condicionantes para impedir a continuidade da execução fiscal de baixo valor (Tema 1184 do STF e Resolução 547 do CNJ); (iii) pedido de retificação da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais – DCTF (STF, ARE: 1392545 e 1409851/SP); e, (iv) renúncia do acesso ao Poder Judiciário de direitos disponíveis em caso de arbitragem (Homologação de Sentença Arbitral Estrangeira 5.206-8/246 – Reino da Espanha).

Não se defende neste trabalho a obrigatoriedade de mediação prévia para submissão da demanda ao Judiciário trabalhista, o que poderia, por meio de barreiras de acesso a justiça (e ao próprio Poder Judiciário), diminuir – artificialmente - a quantidade de litígios individuais trabalhistas nas cortes. O que se defende é que se tenha um olhar atento sobre a mediação extrajudicial como uma porta viável (e de apoio ao Judiciário) para a resolução de litígios trabalhistas.

Wambier (2020) advoga que as alterações implementadas pelo atual Código de Processo Civil instrumentalizaram melhores mecanismos na gestão da litigiosidade no segundo grau de jurisdição, apontando para os benefícios da implementação do IRDR – Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas no sistema processual, racionalizando o tratamento desses casos sem violar à garantia da segurança jurídica e da efetiva prestação da tutela jurisdicional. Ou seja, a partir da Resolução 125/2010 do CNJ, o que se verifica é um ambiente institucional de racionalização para uso dos meios adequados para a resolução de conflitos.

A dimensão social da sustentabilidade é entendida no sentido de que não se admite o modelo do desenvolvimento excludente e perverso. No Brasil, não é segredo, a tutela jurisdicional estatal não dá conta de solucionar todas as controvérsias; pior que isso, o tempo de solução é extenso. Assim, os métodos que prezam pelo consenso proporcionam benefícios capazes de efetivar os direitos fundamentais, para além de resolver a controvérsia, criando barreiras para que ressurgam.

De acordo com o Relatório Justiça em Números do CNJ de 2024, o tempo médio de tramitação dos processos judiciais em 2023 foi superior a quatro anos, para os processos pendentes, ou seja, ainda em tramitação no final de 2023. Para os processos resolvidos sem as execuções fiscais, esse tempo médio foi de quase três anos; para as execuções fiscais baixadas, o tempo médio foi de sete anos e nove meses. o Relatório Justiça em Números do CNJ de 2025 mantém o tempo médio acima de quatro anos, e o tempo para as execuções fiscais baixadas, passou para sete anos e sete meses.

Contudo, os processos na Justiça do Trabalho apresentaram tempos médios de tramitação relativamente mais curtos nas fases iniciais, refletindo certo grau de efetividade institucional. Na Justiça do Trabalho, o período entre o ajuizamento e a prolação da sentença em primeiro grau foi, em média, menor que oito meses, enquanto a tramitação recursal nos Tribunais Regionais do Trabalho durou cerca de cinco meses, no Tribunal Superior do Trabalho, o intervalo médio entre a conclusão e o julgamento do processo foi ligeiramente superior a um ano. Ao todo, o tempo médio soma pouco mais

de dois anos para encerramento da fase de conhecimento. Por outro lado, o cumprimento das sentenças alcançou média de dois anos e quatro meses, o que evidencia um desafio na efetivação dessas decisões judiciais.

Neste prisma, os métodos autocompositivos cumprem os desideratos dessa dimensão da sustentabilidade especialmente porque estão jungidos aos elementos da confidencialidade, imparcialidade, voluntariedade, autonomia da vontade das partes, decisão informada, competência, independência, respeito à ordem pública e às leis vigentes, empoderamento e validação, nos termos do artigo 1º da Resolução 125/2010 do CNJ.

Essas dimensões - ética, jurídico-política, ambiental, social e econômica - estão interligadas e se constroem de forma mútua, em uma dinâmica dialética da sustentabilidade que, se interrompida, pode acarretar sérios prejuízos. Não se trata, portanto, de uma simples justaposição de elementos isolados, mas de aspectos profundamente conectados, fundamentais para a configuração do desenvolvimento (Freitas, 2012, p.71).

Em outras palavras, a sustentabilidade, se irrompida, fragmenta a segurança jurídica como valor essencial do estado democrático de direito a se expressar tanto na previsibilidade das decisões judiciais, na estabilidade das normas, na confiança dos cidadãos nas instituições, mas, também, no tempo da tramitação processual. Os relatórios Justiça em Números do CNJ de 2024 e 2025 revelam elementos indicativos de que a segurança tem sido comprometida diante dos longos prazos de resolução dos processos judiciais que comprometem a efetividade da tutela jurisdicional e a confiança do jurisdicionado na celeridade e na eficiência do Judiciário.

Aqui cabe uma observação, não se está com isso negando o valor do processo judiciário para a consolidação da legalidade moderna. Porém, o monopólio estatal da jurisdição não implica concluir que apenas o magistrado possui a racionalidade e competência sobre todo e qualquer gênero de conflito (Spengler, 2010, p. 36).

Os métodos adequados de tratamento de conflitos, inobstante informais e confidenciais, são seguros e estabelecem uma ordem consensuada que permite o controle sobre o procedimento e o seu eventual resultado, do início ao fim, pelas partes. Essa forma autônoma e ecológica de resolução dos conflitos (sociais e jurídicos), carrega em si o intuito de satisfação do desejo das partes e substitui a aplicação coercitiva e terceirizada de uma sanção legal (Warat, 2002, p.5).

A finalidade dos meios adequados de resolução de conflitos pede a responsabilidade das partes envolvidas pelo tratamento do conflito que as vincula, com o auxílio de um conciliador ou mediador, promovendo um consenso que contemple os interesses de ambas as partes, com vistas à efetivação da paz social. Nesse contexto, surge a segurança jurídica.

Freitas (2012, p. 211-216) vincula o conceito de segurança jurídica à ideia de eficácia normativa com justiça, de forma que as normas, para serem sustentáveis, não podem ser apenas estáveis, mas também justas, eficazes e sensíveis às exigências éticas do presente e do futuro. Ou seja, a segurança jurídica vai além da mera previsibilidade formal, mas engloba a legitimidade ética das decisões e políticas públicas.

Os mecanismos autocompositivos fortalecem a segurança jurídica, ao democratizar o acesso à justiça e fomentar soluções consensuais que respeitam a autonomia das partes e reduzem a judicialização excessiva, propiciando decisões mais ágeis, menos onerosas e com maior aderência à realidade dos envolvidos, contribuindo para um ambiente jurídico mais estável e confiável e reforçam a percepção de segurança jurídica nas sociedades mais complexas do século XXI. Em acréscimo, podem reconstruir relações sociais e jurídicas sobre bases colaborativas e dialógicas.

2.4 Transformação do conceito de jurisdição e o acesso à justiça

Um dos valores supremos adotado pela Constituição Federal de 1988 é a justiça, que não se exaure no Poder Judiciário. A função do Judiciário vai além da mera resolução de controvérsias, consistindo em conferir um sentido adequado aos valores públicos, ao mesmo tempo em que reconfigura as instituições a partir do exercício dessa responsabilidade (Gabby, 2013, 270).

Patah (2023, p. 43-44) explica que a justiça deve ser compreendida de forma mais ampla, incluindo a participação efetiva dos jurisdicionados, posto que o propósito de um sistema é unir os elementos que existem em seu interior para uma certa finalidade. Eventualmente, o sistema aceita interações com elementos externos capazes de provocar uma certa irritação que desempenham importante papel na determinação de como ele opera.

Para entender o conceito de acesso à justiça, inicialmente, deve-se perceber como funcionam os sistemas social, político e jurídico. Cada um desses sistemas está inserido dentro do outro. O sistema social retrata um sistema que explica as desigualdades sociais;

o sistema político retrata um a tomada de decisões pela administração pública com a finalidade de gerir a sociedade, que por sua vez, está inserida no sistema social. Já o sistema jurídico exerce uma função coordenadora. Estes três subsistemas compõem o sistema de justiça, servindo como plataforma para o acesso à justiça (Patah, 2023, p. 44-48).

O sistema de justiça, portanto, não está restrito apenas ao Poder Judiciário, podendo ser exercido, por exemplo, pelo Poder Executivo, por meio das agências reguladoras, ou dos órgãos integrantes da administração pública, ou da plataforma consumidor.gov, igualmente pode ser exercido por Câmaras privadas de solução de litígios ou por qualquer outro mecanismo que confira efetividade de direitos aos jurisdicionados.

Pode-se dizer que o sistema de justiça é formado por um conjunto que é integrado pela justiça estatal (Poder Judiciário e Executivo), justiça privada (Câmaras privada de solução de litígios) e pela justiça público-privado (como no caso das serventias extrajudiciais). Diante dessa visão pluralista do sistema de justiça, é permitido entender que nem todo conflito será necessária e adequadamente resolvido pela justiça estatal, assim como, alguns conflitos somente podem ser resolvidos por ela, como é o caso dos crimes contra a vida, a liberdade pessoal e a organização do trabalho, por exemplo.

Isto posto, havendo conflitos derivados de múltiplas e distintas origens, características, formas e funções o sistema evoluiu para um sistema denominado de *multiportas*, por meio do qual se entra ou se sai, figurativamente, com o conflito. Esse sistema dá acesso há tantas e diferentes formas apropriadas de se resolver os litígios podendo, inclusive, se entrelaçarem. Ou seja, um conflito que deu entrada por meio (ou uma porta) pode ser solucionado por outro meio (outra porta) ou em outro ambiente. Um litígio que começou no Judiciário, pode ser resolvido por uma mediação extrajudicial, por exemplo no caso do parágrafo único do artigo 694 do CPC; ou mesmo um litígio iniciado num ambiente virtual, pode vir a ser solucionado em um ambiente físico ou presencial (Didier Jr.; Fernandez, 2024. p. 42-43).

Resumidamente, a depender do enfoque de classificação que se utiliza, o sistema de acesso à justiça pode ser: de acesso judicial (Judiciário tradicional) ou de acesso extrajudicial; de acesso individual ou coletivo; de acesso presencial ou digital (por meio de plataformas eletrônicas), de acesso informacional (para educação e orientação, incluindo centros de apoio ao cidadão), de justiça restaurativa, facilitadas ou não por

inteligência artificial. Importa mais o fim (a pacificação das partes) do que o meio utilizado.

Essa preocupação com a justiça, compreendida como solução adequada de um problema jurídico e alcançada por diversas portas, já compõe o cenário normativo brasileiro, sendo definitivamente incorporado no âmbito processualístico. Se outrora havia preocupação jurídica de que esse formato de justiça poderia ou não ser utilizado, atualmente a doutrina abraça uma vastidão de caminhos possíveis e adequados para a efetivação de direitos.

Não por acaso que o artigo 3º do CPC indica que a solução consensual de conflitos faz parte de uma norma fundamental interna do direito processual. Aliás, o CPC trata, longamente, sobre regras de mediação, conciliação e de arbitragem. Além disso, atos normativos do CNJ, do CSJT, do CNMP e outros Conselhos, regulamentam o tema, sendo o mais notório a Resolução 125/2010 do CNJ. Tudo isso somado, fez com que a percepção clássica do direito processual, que permeou várias gerações, arraigada num conceito de justiça adversarial (do tipo ganha-perde) fosse, notadamente, a partir da década de 2010, percebida sob nova ótica.

Um problema que surge diz respeito à definição de jurisdição. Para quem entende ser sua característica a aplicação autoritativa da lei, mediante a substituição da atividade alheia pela pública, reconhece que apenas o Poder Judiciário teria a capacidade de imutabilidade do pronunciamento final (coisa julgada). Em suma, para essa corrente mais clássica apenas o Poder Judiciário teria essa função específica.

Frois e Oliveira (2024, p. 271) explicam que José Joaquim Calmon de Passos e, José Frederico Marques aduzem que a “jurisdição é a aplicação autoritativa da lei mediante a substituição da atividade alheia pela pública”, posicionamento seguido por Rogério Lauria Tucci, Eduardo Ribeiro de Oliveira, Moacyr Amaral Santos. Em acréscimo afirmam que Eduardo Juan Couture, Alcides de Mendonça Lima, Athos Gusmão Carneiro, Célio César Paduani, José Manoel de Arruda Alvim Netto e Ricardo de Carvalho Aprigliano reconhecem que “a imutabilidade do pronunciamento final do Poder Judiciário - coisa julgada - é característica da jurisdição. Os autores alertam que as noções tradicionais de jurisdição no Brasil foram fortemente influenciadas pela ideia de Chiovenda, Carnelutti, Calamandrei, Liebman e Allorio.

Contudo, esse posicionamento tradicional deve ser visto com reservas, pois, naquele momento histórico, o conceito de jurisdição trazia em si a ideia de ser decorrente do poder estatal porque havia “ampla restrição do uso da autotutela” (Guerreiro, 2024,

p.531), advinda dos valores do estado liberal, comprometido com o positivismo jurídico, que entende o conflito como algo essencialmente de direito e, portanto, sua superação deveria ser intermediada em um sistema judicial mantido pelo estado de direito, aplicando a justiça ao caso por um magistrado imparcial com condutas encapsulada em regras estatais previamente existentes.

Além disso, não obstante o peso acadêmico dos autores citados, registre-se que, sob a perspectiva histórica, há uma tendência expansiva doutrinária de conferir caráter jurisdicional a novos institutos, ao exemplo da jurisdição voluntária que com o transcorrer dos anos de mera administração pública de interesses privados passou a ser exercício de jurisdição.

Esta tendência expansiva do conceito de jurisdição é observável na evolução histórica da arbitragem no Brasil, que já desponta como equivalente jurisdicional ou mecanismo jurisdicional de resolução de conflitos propriamente dito (Frois; Oliveira, 2024, p. 273-275).

Grinover (2016, p.18) apresenta um novo conceito de jurisdição: a “jurisdição consensual” pautada numa reconstrução da teoria geral do processo. Ela defende que a jurisdição deve ser considerada como garantia de acesso à justiça voltada à pacificação e não apenas como poder, função e atividade do Estado. Assim, a lide, a substitutividade, a definitividade, a coisa julgada e a inércia não são mais detectáveis como inerentes ao conceito de jurisdição, pois, inadequadas para responder a evolução do processo à realidade atual.

Se for observado o julgamento da ADI 5.941 (Brasil, 2018b), de relatoria do ministro Luz Fux, o conceito de Grinover deve se sobressair. No julgado, o STF indica que a efetividade da jurisdição deve ser garantida por instrumentos que permitam razoável duração do processo, evitando que situações antijurídicas sejam mantidas.

No corpo do acórdão percebe-se a preocupação do Pretório Excelso em pontuar o dilema atual da efetividade da jurisdição, pois, o Poder Judiciário não é o único intérprete da Constituição nem detém, idealmente, o protagonismo na materialização dos direitos fundamentais. Lembra o relator que “o acesso à justiça não se esgota com o simples direito de ação”. Para o Tribunal, a efetiva solução do conflito, com a respectiva satisfação da pretensão, é inerente à ideia de acesso à justiça e aproveita a todo o sistema jurisdicional.

Fica claro na decisão da ADI 5.941 que a busca pela efetividade e celeridade constitui uma das linhas mestras do contemporâneo processo civil e, costuradas com os

princípios da duração razoável do processo, integra “autêntico módulo constitucional de tempestividade, que ganha contornos de direito fundamental do litigante vencedor, sob pena de o direito reconhecido, ao restar insatisfeito, se mostrar menos valioso que o imaginado e, portanto, fonte de descrédito jurisdicional”.

O acórdão faz citação ao professor José Carlos Barbosa Moreira que em 1982 já atentava para este impasse anotando que: (i) o processo deve dispor de instrumentos de tutela adequados, na medida do possível, a todos os direitos, contemplados no ordenamento; (ii) em toda a extensão da possibilidade prática, o resultado do processo há de ser tal que assegure à parte vitoriosa o gozo pleno da específica utilidade a que faz jus segundo o ordenamento; e (iii) deve-se poder atingir semelhante resultado com o mínimo de dispêndio de tempo e energias (Moreira, 1982).

Bunn (2015, p. 15) advoga que o conceito de jurisdição passa por uma ressignificação, notadamente no que diz respeito à substitutividade e a aplicação da lei. Faz alusão ao esgotamento do modelo tradicional ante a incapacidade de o Estado dar vazão à imensa quantidade de ações em trâmite. Usa, portanto, critério objetivo e quantitativo apoiando-se nos estudos do CNJ que retrata o trabalho do Poder Judiciário em números. O autor, demonstra que o “atual modelo de jurisdição, originado do exercício dialético de apresentação de uma tese, contraposição de uma antítese e realização de uma síntese pelo Estado-Juiz, entregando às partes litigantes o direito posto para o caso concreto, não consegue absorver a demanda que é apresentada”.

O autor também aborda a racionalização da jurisdição sob seu aspecto econômico, pontuando que a judicialização nos níveis atuais torna inviável economicamente o custo-benefício de uma lide e alerta que a unitariedade da jurisdição entra em conflito com o próprio fim dessa atividade estatal (Bunn, 2015, p. 18-19). Esse funcionamento se aproxima da noção de sustentabilidade do sistema judicial defendida por Freitas (2012, p.147).

Vale ressaltar que a característica da lide como ponto relevante do conceito de jurisdição também merece crítica na medida em que no exercício de jurisdição constitucional não existe uma pretensão resistida, a exemplo do controle abstrato da constitucionalidade das leis. Igualmente, é alvo de críticas, a característica da exclusividade (monopólio do Estado), posto que o Poder Legislativo também o exerce quando processa e julga o chefe do Poder Executivo. Outro ponto, já dito, diz respeito a arbitragem no direito brasileiro, pois, é possível a execução da sentença arbitral mesmo sem a homologação pelo Estado-juiz, numa espécie de equivalência jurisdicional.

Ribeiro (2022, p. 35-36) sustenta que a jurisdição “deve ser vista como a declaração e a satisfação do direito” a ser “realizada por um terceiro imparcial, independente e equidistante das partes, devidamente investido para tanto, que não necessariamente um magistrado”.

Mancuso (2020, p. 846) propõe que a jurisdição, como conceito, não se limita apenas a dizer o direito, como mera tarefa de acerto, mas “deve disponibilizar os meios idôneos a garantir a eficácia prática do quanto venha decidido, por modo assegurar a efetiva recomposição do status quo alterado pela conduta ilícita ou pelo inadimplemento”. Para o autor, a jurisdição é a força coercitiva voltada assegurar a efetiva fruição do direito, do valor ou do bem da vida reconhecidos a quem de direito.

Contudo, o contexto histórico da formação do direito e da Justiça do trabalho no Brasil, com a consolidação da legislação laboral em 1943, há mais de oitenta anos, fazem com o que o tema da conciliação (ou da mediação) trabalhista, fora do ambiente judicial, seja tratado com reservas, tanto pela doutrina especializada, quanto pelo próprio Poder Judiciário trabalhista muito pela arraigada concepção sobre hipossuficiência e assimetria de poderes entre patrão e trabalhador. Em suma, ainda prevalece o entendimento da inegociável proteção integral por parte do Estado aos trabalhadores (Porto; Pessoa, 2017, p.26).

É importante distinguir hipossuficiência de vulnerabilidade. Embora os empregados (e trabalhadores) possam ser tidos como hipossuficientes devido a posição de desigualdade contratual com o capital, nem todos são vulneráveis. A hipossuficiência está ligada à desigualdade econômica entre empregado e empregador. Por sua vez, vulnerabilidade “é situação de inferioridade contratual agravada por fatores de risco laboral ou pela condição pessoal do trabalhador, seja ele empregado ou não, que poderá resultar em lesão em sua esfera patrimonial ou existencial” (Alves, 2021, p. 77-80).

Apesar da hipossuficiência do trabalhador e assimetria de poderes nas relações de trabalho, terem servido para consolidar o magistrado no papel de conciliador ativo no processo do trabalho, cabendo a ele usar “os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência” (artigos 846, 852-E da CLT), tal fato, de *per se*, não justifica a presunção absoluta de vício de consentimento do trabalhador quanto a atos de disposição de direitos, salvo se houver prova de vício de consentimento.

Defensável dizer que é possível haver acordos em relações assimétricas, desde que se observe os direitos fundamentais, haja consentimento livre e esclarecido e não

contenha cláusulas abusivas ou desproporcionais, a exemplo das conciliações nas relações consumeristas.

Em relação ao consentimento livre e esclarecido pode-se utilizar analogamente do sistema adotado pelo artigo 24 do Código de Ética Médica, Resolução do CFM – Conselho Federal de Medicina nº 2.217/2018, publicada em 01/11/2018 no D.O.U. em que o médico deve garantir ao paciente “o exercício do direito de decidir livremente sobre sua pessoa ou seu bem-estar, bem como exercer sua autoridade para limitá-lo” (CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA, 2019) e o artigo 4º da Portaria 1.820 do Ministério da Saúde, de 13/08/2009 (Brasil, 2009b). Assim, poderia se criar uma segurança a afastar o fantasma do vício de consentimento, proteger os trabalhadores, e conferir-lhes autonomia de escolha sobre qual forma de jurisdição deseja submeter a resolução do seu conflito, se a consensual ou a estatal.

Os trabalhadores que livremente desejem fazer uso de Câmara privada para resolver seu litígio individual trabalhista, devem ter acesso prévio à informações precisas sobre os mecanismos de resolução de conflitos, suas diferentes formas de abordagens, tempo da demanda e ritos procedimentais, com direito a interrupção do procedimento consensual à qualquer momento.

Simões (2010, p. 194) indica um caminho com treze itens mínimos a serem considerados em um documento de consentimento informado, que pode ser adaptado à seara das Câmaras privadas para a resolução de conflitos individuais trabalhistas:

O nome e sobrenome do paciente e do médico informante; Explicação da natureza da enfermidade e sua evolução natural; Nome do procedimento a realizar e especificações do que consiste e como será levado a termo;– Explicação dos benefícios e riscos que razoavelmente se esperam da intervenção e as consequências da denegação; Informações sobre os riscos da intervenção, prováveis complicações, mortalidade e sequelas; Alternativas de tratamento comparadas ao tratamento proposto; Explicação sobre o tipo de medicação exigível para a intervenção e seus riscos; Autorização para obter fotografias, vídeos, registros gráficos, antes, durante e após a intervenção, para difundir os resultados ou iconografia em revistas médicas e/ou nos âmbitos científicos; Possibilidade de revogação do consentimento em qualquer momento antes da intervenção; Satisfação do paciente pela informação recebida e afastamento de todas as suas dúvidas; Tudo isso em uma linguagem simples e de fácil acesso, para a plena compreensão do paciente e/ou seus familiares; Assinatura do médico, do paciente e das testemunhas, se possível acrescidas do número das respectivas identificações civis (ex.: identidade, CPF, endereço e etc.)

Este documento de consentimento informado deve ser explicado à parte interessada por um representante da Câmara, uma espécie de funcionário de triagem, que não é o conciliador ou mediador, na presença do advogado da parte, antes de submeter a

intervenção autocompositiva. Assim, haverá maior segurança para todos os atores envolvidos (partes, mediador, conciliador e advogados).

Saliente-se que quando o trabalhador procura uma Câmara privada, assim como quando procura do Poder Judiciário trabalhista, como regra, não mais existe a relação de subordinação entre ele e tomador dos seus serviços. Mesmo assim, o momento da triagem com o representante da Câmara deve ocorrer num ambiente seguro, em que todos os temas são “conversáveis”.

Fantini e Lorent (2015, p. 46-49) ressaltam que em qualquer transação existem requisitos objetivos e subjetivos, tais como: a capacidade do agente e a natureza do direito em debate. Em relação as Câmaras privadas para a resolução de conflitos individuais trabalhistas não é diferente.

Sob o ponto de vista subjetivo, as Câmaras privadas podem receber questões que envolvam trabalhadores com ou sem vínculo de emprego, empregadores ou tomador de serviços, trabalhadores eventuais, autônomos, avulsos, voluntários, estagiários, prestadores de serviços, pequenos empreiteiros, operários e artífices.

Algumas limitações subjetivas devem ser observadas e certos indivíduos não podem ter seus litígios laborais resolvidos via Câmaras privadas como por exemplo grupos vulneráveis (*i.e.* crianças, adolescentes, indígenas, pessoas incapazes para os atos da vida civil, pessoas encarceradas, direito de nascituros, pessoas em situação de rua e imigrantes) se desacompanhados dos representantes legais ou do Ministério Público do Trabalho.

Nunes (2016, p. 70-71) alerta, ainda, sobre certas limitações quando diante de muitos interessados, cada qual com variadas prioridades dentro do mesmo conflito. Idealmente todo conflito deve ser resolvido completamente e de uma só vez. Porém, em alguns casos, isso poderia gerar uma escalada no conflito. Tal situação pode acontecer na seara trabalhista, à exemplo de um pedido de indenização por morte por acidente de trabalho em que vários filhos de um mesmo trabalhador (falecido), de idades e relacionamentos distintos, podem pleitear seus direitos derivados da sucessão hereditária. Em caso como este, basta apenas um dos herdeiros não aceitar o acordo que o procedimento autocompositivo deve ser interrompido.

No sentido objetivo, por coerência, perante às Câmaras privadas não pode haver tratamento coletivizado de direitos individuais, portanto, ficam excluídas da atuação das Câmaras privadas para solução de litígios individuais as questões afeitas à direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, bem como questões que prestações sucessivas

afetem o futuro de um contrato individual, como nos casos de mínimo legal ou normativo, tais como: normas de medicina, segurança, saúde e higiene dos trabalhadores, depósitos de FGTS a serem realizados, recolhimentos previdenciários, percentuais mínimos em adicionais, valores mínimos salariais (determinados por lei ou norma coletiva).

A propósito, sobre prestações sucessivas por tempo determinado no âmbito judicial, é possível que um acordo contenha cláusula de autoexecutividade, de forma que seu inadimplemento leve à execução total do remanescente (cf. artigo 891 da CLT).

Além disso, questões que merecem ser tratadas e resolvidas por procedimento especial, tais como a ação de consignação em pagamento, inquérito para apuração de falta grave e ação de cumprimento, igualmente estão fora do âmbito dessa Câmaras (Fantini; Lorent, 2015).

Segundo dados do Relatório Justiça em Números do CNJ de 2024, o maior quantitativo de casos novos no Poder Judiciário foi concentrado no assunto “rescisão do contrato de trabalho”, o que reforça a capacidade das Câmaras privadas servirem como fio condutor para a redução dos casos que chegam ao Judiciário trabalhista. O Relatório Justiça em Números do CNJ de 2025, por sua vez, indica que o adicional de insalubridade e as verbas rescisórias como os dois assuntos mais rotineiros.

Visto que as objeções à hipossuficiência, à assimetria, ao consentimento livre e esclarecido e à segurança são superáveis, cabe alinhar os mecanismos para se conseguir uma conciliação válida e qualificada.

Dubugras (2014, p. 117) sugere o termo “acordo qualificado” pressupondo a existência concomitante de seis itens: (a) análise da questão em tempo adequado, (b) assistido por conciliador ou mediador capacitado, (c) em ambiente conciliatório neutro; (d) na presença de advogados comprometidos com a conciliação ou mediação, (e) que seja submetido a algum mecanismo de controle da legalidade e (f) com possibilidade de execução dos acordos não cumpridos sob a autoridade do Judiciário ou por meio de execução extrajudicial ou autotutela executiva.

Quanto à análise do tempo adequado, a autora aponta que certas lides retratam, predominantemente, interesses econômicos e outros conflitos pessoais submersos com maior dimensão, trespassados ou não por contextos patrimoniais. Assim, para realizar uma conciliação qualificada, o tempo disponível é fator fundamental para o aprofundamento da sessão de conciliação e aplicação de seus princípios (Dubugras, 2014, p. 117).

A designação de audiências ou sessões exclusivamente conciliatórias, com a adequação do tempo necessário é um bom caminho. Contudo, deve haver a definição de prioridades, e a delimitação de critérios específicos para melhor gerir o tempo da sessão de conciliação. Sobre este ponto, Gabbay (2013, p. 249) sugere um conjunto de regras e categorias gerais podem ser investigadas antes da sessão com as partes:

I. Tema ou assunto; II. Complexidade (necessidade de um planejamento e acompanhamento especial do caso); III. Nível de dificuldade de encontrar o ponto central da disputa e controvérsia a partir dos pedidos das partes e outros documentos; IV. Número de partes; V. Tipo de ação (exemplo: exclusão das ações coletivas); VI. Tipo de partes (parte que está auto-representada, litigante institucionais, litigantes repetitivos, seguradoras, etc); VII. Relação entre as partes (exemplo: alguma necessidade incentivar, preservar ou construir uma relação continuada); VIII. Valores discutidos na controvérsia; IX. Tipo de demanda e pedido (declaratório, condenatório); X. Características da relação entre os advogados (litigar incomunicável?); XI. Tempo e situação do caso (antigo? parado?); XII. Nível do interesse pelo acordo; XIII. Partes e advogados que não aparentam agir com razoabilidade; XIV. Partes ou advogados que aparentam ter pouca segurança em suas habilidades para focar no mérito e nos valores envolvidos no caso; XV. Partes que aparentam ter pouca confiança em seus próprios advogados; XVI. Casos em que as custas e taxas parecem estar proporcionalmente elevadas para o valor da causa; XVII. Partes com preocupações especiais sobre privacidade e confidencialidade; XVIII. Casos politicamente sensíveis ou muito conhecidos pelo público (devem eles ser excluídos ou, em algumas circunstâncias, devem esses casos ser bem filtrados e direcionados para alguma forma de solução de conflitos alternativa ao Judiciário? Prestar especial atenção nesses tipos de casos para questões relacionadas à confidencialidade); XIX. Casos que implicam em importantes políticas públicas (eles devem ser excluídos?); XX. Casos sobre temas mais atípicos e esotéricos em que seria difícil encontrar terceiros com especialidade ou sem conflito de interesses para analisar; natureza da disputa (mais intensa quanto aos fatos ou quanto ao direito?)

Sem embargo, devido à imensa quantidade de processos na Justiça do Trabalho, não é de se assustar saber que parte dos magistrados trabalhistas se inclina a transformar o momento da tentativa de conciliação em algo meramente ritualístico, *proforma*.

Não raro, o magistrado pergunta laconicamente às partes se querem fazer um acordo. Diante da resposta negativa, ignoram a oportunidade de aprofundar esse momento, passam logo para a etapa seguinte, a entrega da defesa. A tentativa de conciliação fica materialmente prejudicada, agravando a taxa de congestionamento processual existente, em ofensa ao direito de acesso amplo e eficiente à justiça e aos meios que garantem a resolução célere das demandas, um direito constitucionalmente garantido.

Quanto à assistência por conciliador ou mediador capacitado, Dubugras (2014, p. 117-119) afirma que “a conciliação requer múltiplas inteligências e habilidades, além da capacidade jurídica e da visão multilateral dos fatos”. Dessa forma, cabe ao conciliador adquirir inteligência emocional e habilidades interpessoais além do conhecimento

jurídico e da lógica. Para construir resultados transformadores, a conduta do conciliador e do mediador deve se submeter aos princípios e técnicas próprias.

Nesse sentido, o CNJ oferece cursos de formação de mediadores e conciliadores judiciais ou de formação de conciliadores judiciais, possuindo, inclusive um Sistema de Controle de Ações de Capacitação em Mediação e Conciliação do CNJ (ConciliaJud) que armazena os dados dos cursos emite certificados. De outra banda, existe a oferta de cursos livre de formação de mediadores e conciliadores extrajudiciais espalhados pelo Brasil, com reconhecimento do Ministério da Educação (MEC).

A postura recomendada para o conciliador na conciliação qualificada consiste em aproximar as partes por meio do diálogo, apresentando as vantagens do próprio processo conciliatório e seus efeitos. É fundamental que o conciliador exponha, de maneira absolutamente neutra, os argumentos que possam conduzir as partes a um acordo. Tal atuação deve ser parte integrante do procedimento, realizada com técnica apurada, não apenas com o propósito de desafogar o Judiciário, mas, sobretudo, para alcançar uma decisão construída pelas próprias partes. Esse processo envolve diversas abordagens, garantindo oportunidades iguais para manifestação, reflexão e diálogo, além de prever momentos de ruptura, com o intuito de evitar discussões desnecessariamente acaloradas (Dissenha, 2013, p. 264).

A respeito do ambiente conciliatório Dubugras (2014, p. 119) defende que conciliação (ou a mediação) requer ambiente adequado, seja em relação ao espaço, à temperatura, à iluminação, ao clima de trabalho e ao tipo de lide que se pretende conciliar. Importa também a sensação térmica, visual e sonora do ambiente conciliatório. Infelizmente, as salas em que as audiências de conciliação, instrução e julgamento se realizam são espaços não tão amplos, mais das vezes, com mesas e equipamentos eletrônicos que impossibilitam o contato visual entre as partes e entre elas e o magistrado. As proporções das mesas sequer guardam alguma proporcionalidade de distanciamento e não são redondas.

Diez e Tapia (2015, p. 33) demonstram que o espaço outorga significados, faz parte do contexto comunicacional sendo, portanto, um recurso que deve ser observado e adaptado à análise adequada dos problemas e tomadas de decisões. Para eles, a inobservância desse elemento espacial pode criar uma sensação de angústia no jurisdicionado interferindo na comunicação.

Por sua vez, os advogados devem ser comprometidos com a conciliação ou mediação qualificada. São eles quem devem funcionar como intérprete dos interesses e

convicções de seu cliente em consonância com a realidade. A relação advogado-cliente é tão ou mais intensa e importante do que a interação médico-paciente. Cabe ao advogado orientar seu cliente sobre a sua situação e seus possíveis direitos inclusive sobre suas obrigações de provar o que é alegado e quando possível a indicação de possibilidade de êxito da sua pretensão. O cliente deve ser visto como alguém capaz de entender os contornos jurídicos do problema e de participar na construção da decisão de seu conflito. É a participação do advogado, empenhando sua credibilidade, que vai formar a opinião dos respectivos clientes e influenciar na conciliação. Em suma, “o comprometimento do advogado com a conciliação será buscar junto com seu cliente o que for melhor para este, entendendo como melhor não necessariamente a proposta de maior ou menor valor, mas sim aquela que esteja mais perto dos interesses e convicções do cliente, em consonância com a realidade” (Dubugras, 2014, p. 120).

Gabbay (2013, p. 260) alerta em sua pesquisa em programas de mediação no centro de mediação do fórum central do Rio de Janeiro que a presença do advogado durante a sessão dificultava e inibia o protagonismo do cliente para a solução o conflito. A autora destaca que a voz da advocacia não deve suplantiar a do cliente. Por vezes, a preocupação do advogado é “em relação aos honorários, cujas formas de cobrança nem sempre estão adaptadas aos meios autocompositivos de solução de conflitos”. Apesar desses entraves, há forte reconhecimento do papel e da presença dos advogados.

A conciliação qualificada pede um controle de legalidade, o que pode ser feito pelo Poder Judiciário em ação própria caso o transacionante tenha sido prejudicado. Para tanto, pode-se analisar o comportamento do conciliador, as normas que regem a atividade conciliatória, os termos e a validade de qualquer negócio jurídico, incluindo a transparência nas informações, a boa-fé, a honestidade e a autenticidade da manifestação da vontade na aceitação do acordo.

Os acordos firmados possuem repercussão imediata e mediata na vida dos jurisdicionados, bem como um alcance mediato nas demais relações sociais. Nesta seara, a legislação processual e a legislação civil, possuem itens de segurança que garantem a exequibilidade das transações, inclusive com a possibilidade de multas e cláusula penal (artigos 832, 835, 846 §2º, 876 e 880 da CLT e artigo 847 do Código Civil).

Apesar de a execução dos acordos não cumpridos estar sob a autoridade do Judiciário, a execução extrajudicial, ou autotutela executiva, será o principal diferencial para impulsionar (e legitimar) o funcionamento das Câmaras privadas de resolução de conflitos individuais trabalhistas, analogamente ao previsto no Decreto-lei 70/1966 e na

Lei 9.514/1997 (Brasil, 1966; Brasil, 1997). O julgamento dos Recursos Extraordinários 556.520 - SP e 627.106 – PR pelo STF, submetidos ao procedimento de repercussão geral ajudará no desenvolvimento dessa temática (Brasil, 2009c; Brasil, 2021).

2.5 Desafios da política judiciária nacional de tratamento adequado de conflitos trabalhistas.

O artigo 5º, inciso XXXV da Constituição Federal de 1988 assegurou a inafastabilidade da jurisdição e o acesso à Justiça. Naquele momento, ao que parece, esses termos não eram tratados como objetos distintos. Tanto assim, que até hoje ainda vige no Brasil uma visão de justiça arraigada no trabalho do Poder Judiciário. Esse fator cultural se refere “à concepção reducionista, formal, conflitiva, burocrática e não efetiva que a população detém sobre o sistema de justiça” (Cabral, 2009, p. 60). Ou seja, a sinonímia de acesso à justiça (ainda) ligada ao trabalho de magistrados, servidores, colaboradores e advogados num formato institucional.

Com a Emenda Constitucional 45/2004, houve o acréscimo do inciso LXXVIII ao artigo 5º da Constituição Federal de 1988, incluindo a razoável duração do processo e dos meios que garantam a celeridade de sua tramitação. Despertou-se a ideia de distinção entre inafastabilidade da jurisdição e acesso à Justiça.

O acesso à justiça, como acesso à uma ordem jurídica justa e sem restrição, passou a ser mais bem entendido como o direito de pleitear a tutela jurisdicional face ao Estado, bem como ter direito ao acesso a outros meios para alcançar esse resultado.

A interpretação da Constituição acompanha as alterações sociais, de forma que ela não é apenas a expressão de um objeto, mas também de um dever, portanto, é mais do que um mero reflexo das condições sociais e políticas do momento da sua concretização, mas, um modelo que imprime uma realidade de força condicionada (Hesse, 1991).

Aliás, o STF se utiliza o mecanismo da mutação constitucional para manter a eficácia dos direitos fundamentais, demonstrando a flexibilidade do direito em acompanhar as transformações sociais e a importância do tribunal como guardião da Constituição frente a novas realidades. Exemplo disso, encontra-se no julgamento das ADI 4277 e ADPF 132, sobre o reconhecimento das uniões homoafetiva, ou no julgamento do recurso extraordinário nº 466.343, sobre a prisão civil do depositário infiel que ao fim culminou na edição da Súmula Vinculante 25 do STF (Brasil, 2011a; Brasil, 2011b; Brasil, 2009a; Brasil, 2009b).

Essa reinterpretação reflete as novas demandas e desafios frente à mutação dos dilemas em sociedade, sem que o texto constitucional seja formalmente alterado. Com base nisso, a interpretação da inafastabilidade da jurisdição e do acesso à Justiça, como objetos distintos, levou a um ajuste em sintonia fina do artigo 5º, inciso XXXV do texto constitucional. Atualmente, quando o estado brasileiro diz assegurar a resolução dos conflitos no “âmbito judicial e administrativo” em tempo razoável não se limita a melhor eficiência no âmbito institucional judicial, nem estritamente no âmbito dos processos dos órgãos administrativos, senão avaliza o entendimento de que o direito à celeridade na resolução dos conflitos permite o uso de mecanismos extrajudiciais e pré-processuais.

Esse entendimento está alinhado aos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil de “construir uma sociedade livre, justa e solidária” (artigo 3º, inciso I), sendo comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias (artigo 4º, inciso VII).

Wambier (2017, p. 244) ressalta que a concretização do acesso a uma ordem jurídica justa deve ser vista como concepção de maior complexidade e assertividade, para tanto, deve-se lançar mão de mecanismos multifacetados de acesso à Justiça:

O acesso à justiça concretiza-se no acesso a uma ordem jurídica justa, concepção da mais profunda complexidade. A mera possibilidade de se submeter um conflito ao Poder Judiciário através do ajuizamento de uma ação é insuficiente quando se tem em mente o real alcance da garantia do acesso à justiça. O direito fundamental de acesso à justiça, previsto no art. 5.º, XXXV, da CF, pressupõe o direito de se obter uma tutela jurisdicional adequada, justa, efetiva e em tempo razoável.

Contemporaneamente, o Poder Judiciário e a sociedade brasileira vêm se aproximando de um modelo do sistema de justiça mais colaborativo, menos oneroso e, igualmente, seguro. Esse sistema eficiente que admite múltiplas formas de resolução de conflitos tais como: a negociação, mediação, conciliação e arbitragem, modernamente denominado de Métodos de Resolução Adequada de Disputas - RADs, podem funcionar dentro ou em paralelo ao Poder Judiciário.

Dessa forma, quando o inciso XXXV do artigo 5º do texto constitucional determina que “lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” não exclui outras formas de resolução das querelas. É o que percebe na Lei de Arbitragem, Lei. 9.307/1996, ou no parágrafo único do artigo 694 do CPC quando faculta ao magistrado, nas ações de família, “a requerimento das partes, a suspensão do processo enquanto os litigantes se submetem a mediação extrajudicial”. Estas medidas não

importam depreciação ou diminuição do Poder Judiciário, ao revés, consolidam a ideia da melhor resolução de certos litígios.

O sistema multiportas de resolução de conflitos baseia-se na ideia de que o Poder Judiciário não representa a única via de acesso à justiça, sendo apenas uma das alternativas possíveis para a solução de disputas. (Gabbay, 2013; Abboud, Georges, Vaughn, 2022).

Esses meios apoiam e induzem a resolução de conflitos, com redução da sobrecarga dos mecanismos tradicionais de adjudicação pelo Estado (por meio da sentença judicial). Uma de suas características marcantes é a possibilidade de viabilização do diálogo entre as partes envolvidas, descobrindo e atendendo suas reais necessidades, amparada por uma decisão consensuada (Tartuce, 2015).

Após diversas tentativas do Estado brasileiro para sanar os obstáculos do acesso à justiça e combater a letargia do Poder Judiciário, após a criação do Conselho Nacional de Justiça, editou-se a Resolução 125/2010 do CNJ, que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e outras providências.

As justificativas para o estado brasileiro implementar a Resolução 125/2010 do CNJ passam pela percepção das suas vantagens inerentes, tais como: a) simplicidade das formas, b) menor onerosidade e desgastante para as partes e para o Estado, c) redução dos gastos com a manutenção do acervo processual, d) aumento no fluxo de dinheiro em circulação na economia (local, regional e nacional), e) maior satisfação do jurisdicionado com o sistema de justiça, f) diminuição dos custos empresariais (já que a manutenção do litígio dificulta a organização financeira e atua contra a boa imagem das empresas), g) minimização da ameaça aos direitos subjetivos do cidadão (que não terá que esperar longos períodos por uma sentença nem sempre adequada e eficaz), dentre outras.

Institui-se nesta política nacional a capacitação dos mediadores e conciliadores, as Câmaras privadas de conciliação e mediação e as regras que regem o procedimento da conciliação e mediação, entre outras.

Nos termos do artigo 12-C da Resolução 125/2010 do CNJ “as Câmaras Privadas de Conciliação e Mediação ou órgãos semelhantes, bem como seus mediadores e conciliadores, para que possam realizar sessões de mediação ou conciliação incidentes a processo judicial, devem ser cadastradas no Tribunal respectivo ou no Cadastro Nacional de Mediadores Judiciais e Conciliadores”. Contudo, esse cadastramento é facultativo para

realização de sessões de mediação ou conciliação pré-processuais, o que deve vir a ser objeto de atenção numa eventual atualização dessa Resolução.

Em acréscimo à Resolução 125/2010 do CNJ, o estado brasileiro editou a Lei da Mediação, Lei 13.140/2015, que prescreve procedimentos comuns a serem adotados na mediação extrajudicial e a judicial entre particulares, delimitando a confidencialidade e suas exceções, e a autocomposição de conflitos em que for parte pessoa jurídica de direito público.

A preocupação e a seriedade com a qual a mediação é tratada são notórias na Lei de Mediação, tanto assim que para atuar na esfera extrajudicial o mediador deve possuir capacitação para conduzir a mediação. Na esfera judicial, o mediador precisa ter, no mínimo, dois anos de graduação e ser capacitado por uma escola ou instituição de formação de mediadores reconhecida pela ENFAM – Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados ou pelos Tribunais, atendendo também aos requisitos mínimos definidos pelo Conselho Nacional de Justiça em conjunto com o Ministério da Justiça. Com o objetivo de assegurar a responsabilidade exigida dos mediadores, considerando a natureza das informações acessadas e a importância de sua atuação, a Lei de Mediação equipara o mediador e seus auxiliares, no exercício de suas funções ou em razão delas, a servidores públicos para fins de aplicação da legislação penal (Rius, 2020).

Depois da Lei de Mediação, entrou em vigor o atual CPC, Lei 13.105/2015, ratificando e ampliando o compromisso assumido pelo Estado brasileiro de promover, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos (conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos), inclusive obrigando juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, mesmo no curso do processo judicial, a estimular as partes à melhor forma de resolução das demandas (§ 2º e § 3º, artigo 3º do CPC), obrigando esses atores a observarem o dever de comprometimento com a mediação, exatamente como alerta do Dubugras (2014).

Por sua vez, o artigo 15 do CPC determina sua aplicação supletiva e subsidiária às normas que regulam o processo trabalhista, o que em tese permitiria a atuação de mediadores judiciais e extrajudiciais entre particulares no âmbito trabalhista. O artigo 175 do CPC não exclui a conciliação e a mediação extrajudiciais “realizadas por intermédio de profissionais independentes, que poderão ser regulamentadas por lei específica”.

Santos (2016, p.12) explica que “a regra subsidiária visa preencher a lacuna integral (omissão absoluta) do corpo normativo. Já a regra supletiva tem por objeto dar complementação normativa ao que foi regulado de modo incompleto (omissão parcial)”.

Dessa forma, na regra subsidiária diante da falta a regra, supre-se sua ausência, ao passo que o uso da regra supletiva ocorre quando a regra é incompleta, completando-a.

O autor também explica que, por força do § 1º do artigo 2ª da LINDB, o artigo 769 da CLT (que regula a aplicação subsidiária do direito processual comum no processo do trabalho) está revogado em face do artigo 15 do CPC. Porém, alerta que diante do princípio da especialidade da norma, quando houver antinomia entre lei processual trabalhista e lei processual civil, não cabe ao CPC revogar a legislação processual trabalhista nas matérias por esta tratada, senão verificar inicialmente se a regra subsidiária ou supletiva é compatível.

Essa compatibilidade pode ser alcançada observando o tripé básico de sustentação do processo do trabalho, a saber: gratuidade, celeridade e simplicidade das formas.

Santos (2016, p.15) ainda alerta que na seara trabalhista, mais das vezes “se discute direito de natureza alimentar, atuando no feito uma pessoa que se encontra numa situação débil em relação ao seu contratante, daí porque o procedimento prima pela celeridade, simplicidade e busca de sua máxima efetividade”. Assim, toda e qualquer regra do CPC que busca ampliar o acesso à Justiça do Trabalho, sendo compatível com a celeridade processual e buscando ampliar a efetividade das decisões judiciais, será aplicável ao processo do trabalho, salvo quando não se está diante de uma omissão absoluta ou relativa.

Para Santos (2016, p.16) “o legislador infraconstitucional não pode estabelecer condições ou requisitos de uso do direito de ação de modo a anular, na prática, esse direito fundamental” dessa forma, não é juridicamente sustentável, quaisquer “regras ou atos que impedem o acesso à justiça, inclusive através de exigências de requisitos não-razoáveis ou impeditivos ao exercício do direito de ação”.

Embora haja todo esse arcabouço legislativo, que permite as bases de uma mediação extrajudicial, o parágrafo único do artigo 42 da Lei da Mediação (Lei 13.140/2015) expressamente determina que “a mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria”. Todavia, é válido dizer que na ausência de norma específica que indique como proceder nas mediações das relações de trabalho, a coerência ao sistema pede o uso supletivo dos artigos 167 a 175 do CPC.

Qualquer sistema, inclusive o normativo, deve se conectar de forma estruturada e coerente, obedecendo a uma lógica interna. Não se trata de uma estruturação aleatória, mas segue um princípio unificador que dá coesão ao sistema. Os elementos de um

sistema, em sua essência, caracterizam-se por estarem organizados segundo uma lógica interna específica, sustentada por um princípio unificador.

Sob o prisma da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann, ante o aumento de uma complexidade interna é possível provocar sua auto diferenciação em subsistemas, tal como o Direito como sistema se diferenciou em público e privado. Porém, a diferenciação do sistema não significa a decomposição de um todo em partes, mas da diferenciação de diferenças sistema/entorno (Kunzler, 2004, p. 124-125).

Da mesma forma que existem relações de subordinação (hierarquia entre as normas) igualmente existem as relações de coordenação, numa rede interrelacionada, com normas interagindo de forma lógica e coesa para garantir a eficácia do sistema como um todo. No sistema jurídico essa força unificadora central, que orienta e organiza as normas dentro desse sistema, pode ser vista pela análise do filtro de constitucionalidade.

A coerência do sistema normativo, portanto, transcende a ideia de um simples conjunto composto por determinados elementos, como as normas jurídicas. Esta estruturação permite que as normas não apenas se articulem entre si por meio de relações de subordinação, mas, também, por relações de coordenação, refletindo a interdependência e a complexidade de sua organização normativa (Brutn Jr., 2014, p. 126).

Porém, desafortunadamente, o § 6º do artigo 7º da Resolução 174/2016 do CSJT, atualmente substituído pelo artigo 4º da Resolução 415/2025 do CSJT, afastou o uso supletivo dos artigos 167 a 175 do CPC, não permitindo profissionais habilitados fora do tribunal atuarem como mediadores extrajudiciais, em contramão ao esforço adotado pelo estado brasileiro na linha da extrajudicialidade.

Na redação da Resolução 174/2016 do CSJT havia que são “inaplicáveis à Justiça do Trabalho as disposições referentes às Câmaras Privadas de Conciliação, Mediação e Arbitragem” e limitou a atuação de mediadores apenas perante os Tribunais Regionais do Trabalho, exigindo que seja servidor público do respectivo tribunal e supervisionado por um juiz ou que o mediador seja o próprio magistrado, como se vê:

Art. 7º. [...]

§ 6º. As conciliações e mediações realizadas no âmbito da Justiça do Trabalho somente terão validade nas hipóteses previstas na CLT, aí incluída a homologação pelo magistrado que supervisionou a audiência e a mediação pré-processual de conflitos coletivos, sendo inaplicáveis à Justiça do Trabalho as disposições referentes às Câmaras Privadas de Conciliação, Mediação e Arbitragem, e normas atinentes à conciliação e mediação extrajudicial e pré-processual previstas no NCPC.

Na redação atual, o artigo 4º da Resolução 415/2025 do CSJT, por sua vez, consta:

Art. 4º São inaplicáveis à Justiça do Trabalho as disposições referentes às Câmaras Privadas de Conciliação, Mediação e Arbitragem, e normas atinentes à conciliação e mediação extrajudicial e pré-processual previstas no Código de Processo Civil (Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015).

Esse último dispositivo, apesar de mais sintético que o anterior, guarda com ele grande simetria ao diminuir o alcance da razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação, extrapola seu poder regulatório, ultrapassa suas competências e ofende o artigo 5º, incisos XXXV e LXXVIII da CF/88, desrespeitando a legislação processual mais recente (artigo 15 do CPC) e o esforço autocompositivo do Estado brasileiro, como política pública (Resolução 125/2010 do CNJ).

Possivelmente, na tentativa de amenizar os impactos dos dispositivos acima transcritos, o CSJT editou a Resolução 377, de 22/03/2024 (Brasil, 2024b) que regulamenta as mediações pré-processuais individuais e coletivas no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. Nela, a mediação pré-processual (ou Reclamação pré-Processual - RPP) é tratada como facultativa e buscada espontaneamente pelos próprios interessados junto ao Poder Judiciário, no intuito de prevenir a instauração de demanda trabalhista. Não há contestação, apenas apresentação de manifestação pelos interessados e a audiência de mediação. Para os conflitos individuais, em caso de êxito, será convertida em Homologação de Transação Extrajudicial (HTE) e, caso constatada sua inviabilidade, será arquivada, ambas em decisões irrecorríveis. Seu ponto negativo é que o CSJT ainda restringe sua possibilidade apenas ao âmbito da Justiça do Trabalho, não permitindo a resolução dessas demandas fora dos seus muros.

Acentua-se que tanto o § 6º do artigo 7º da Resolução 174/2016 do CSJT como o artigo 4º da Resolução 415/2025 do CSJT, não guardam conformidade com os esteios da reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, de 13/07/2017 e com a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, Lei 13.874/2019, de 20/09/2019, notadamente, pela ótica da interpretação sistemática que “consiste o processo sistemático em comparar o dispositivo sujeito a exegese com outros do mesmo repositório ou de leis diversas, mas referentes ao mesmo objeto” (Maximiliano, 2011, p.100).

A saber, mesmo antes da reforma trabalhista, já se encontram vozes defendendo o uso da mediação extrajudicial nas relações trabalhistas individuais para resolução justa de conflitos trabalhistas, preservando os direitos humanos e a dignidade humana do

trabalhador, restrito aos direitos trabalhistas flexibilizados ou passíveis de flexibilização, ressaltando que não é harmônica a doutrina no entendimento de quais direitos poderiam ser flexibilizados ou passíveis de flexibilização (Alves; Mendes, 2018; Guimarães, 2015).

Ou seja, a defesa do sistema jurídico dotado de coerência sistêmica coordenada e interrelacionada, dentro de uma lógica coesa que lhe garantia a eficácia, não é uma ideia nova. Brutn Jr. (2014, p. 127) explica que além das normas explícitas, existem as de caráter implícito as quais possuem pelo menos três classes: “a) as passíveis de serem inferidas a partir das normas explícitas segundo operações puramente lógicas, sem outras construções; b) as dedutíveis somente com a adição de premissas ulteriores (interpretações); e c) as inferidas das normas explícitas segundo raciocínios não dedutivos ou logicamente inválidos (v.g., argumentos analógicos)”.

Sobre esse prisma, Hesse (1998, p. 68) leciona que “na resolução dos problemas jurídico-constitucionais, deve ser dada a preferência àqueles pontos de vista que, sob os respectivos pressupostos, proporcionem às normas da Constituição força de efeito ótima”.

Essa ideia pode ser encontrada em diversos julgados do STF, a exemplo do Recurso Extraordinário 817.338/DF (Brasil, 2019b) em que determina “todas as demais normas devem buscar fundamento de juridicidade por meio de um filtro de constitucionalidade, que se irradia por todos os ramos de Direito”.

A estrutura do sistema normativo não é arbitrária, mas sim planejada para garantir que as normas se complementem e se integrem de forma coerente, respeitando uma lógica que assegura a eficácia e a justiça do sistema jurídico como um todo. Essa estruturação organizada é o que permite que o sistema normativo funcione de maneira eficiente e sem contradições internas, mantendo sua coesão.

Portanto, o sistema do direito positivo vai além dos enunciados prescritivos formais, pois contempla, ainda, significações construídas - de modo direto ou por mera dedução lógica - a partir desses enunciados. Esta circunstância é essencial “para compreender o motivo pelo qual, mesmo se não explicitamente enunciadas regras com respeito aos meios consensuais de resolução de conflitos, devem essas normas, se inferidas do sistema, ser observadas e cumpridas regularmente” (Brutn Jr., 2014, p. 127).

Completando essa argumentação, registre-se que o preâmbulo da Constituição Federal de 1988 estabelece que o estado democrático de direito é comprometido “na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias”. Apesar de não possuir força normativa, o preâmbulo detém relevante função interpretativa e esclarece as diretrizes gerais eleitas pela Constituinte, sendo este o posicionamento do STF como

se infere do voto da Ministra Cármen Lúcia, relatora da ADI 2.649 (Brasil, 2008). A Ministra explica que o preâmbulo tem “efeito imediato de prescrever ao Estado uma ação em favor da efetiva realização dos ditos valores em direção (função diretiva) de destinatários das normas constitucionais que dão a esses valores conteúdo específico”.

Além disso, o artigo 3º, incisos I, II e IV da Constituição Federal de 1988 determina que são objetivos fundamentais do Estado brasileiro “construir uma sociedade livre, justa e solidária”, “garantir o desenvolvimento nacional” e “promover o bem de todos”, regendo-se nas suas relações internas e internacionais pelo princípio da “solução pacífica dos conflitos” (artigo 4º, inciso VII).

A respeito dos compromissos firmados internacionalmente pelo Brasil sublinhe-se as “Diretrizes das Nações Unidas para uma mediação eficaz” de setembro de 2012 (ONU, 2012) que identificam diversos temas fundamentais em um esforço de mediação, explicam os fundamentos, delineiam possíveis desafios e dilemas enfrentados por mediadores e oferecem orientações. Elas desempenharam papel relevante na construção da Lei de Mediação e do Código de Processo Civil em 2015.

Já em 2015, a ONU estabeleceu a “Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável” com 17 objetivos e 169 metas para a comunidade global. As metas relacionadas ao objetivo 16 focam na manutenção do Estado de Direito por meio de instituições mais participativas e inclusivas. A meta 3 do objetivo 16 (“Promover o Estado de Direito em nível nacional e internacional e assegurar justiça para todos”) almeja leis eficazes, justas e acessíveis, sistemas de justiça mais participativos e inclusivos que promovam segurança e proteção a todas as pessoas, criando vias concretas de reabilitação nas causas civis e criminais. O mecanismo para o alcance desse desiderato é a mediação (Bonavides; Garcez, 2020).

No esforço de aprimorar o sistema, a ONU desenvolveu o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD que “abrange políticas judiciárias nacionais e iniciativas de fomento à inovação para aperfeiçoar a prestação jurisdicional, e promove reuniões regionais para troca de experiências entre tribunais de Justiça de todo o país” em parceria com o Ministério da Justiça brasileiro (PNUD, 2021).

Está claro que, tanto na órbita interna, como internacional, o Brasil deve se pautar pela busca de solução pacífica dos conflitos, de forma a aprimorar seu sistema de justiça (e não apenas o Poder Judiciário), avançando no acesso à justiça como direito fundamental.

Não se pode olvidar que a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, Lei 13.874/2019, apela em prol da interpretação em favor da liberdade econômica, da boa-fé e do respeito aos contratos, aos investimentos e à propriedade todas as normas de ordenação pública sobre atividades econômicas privadas, inclusive do direito do trabalho, adotando como princípio a intervenção subsidiária e excepcional do Estado sobre o exercício de atividades econômicas.

Visivelmente, a reforma trabalhista, lastreada num viés dos RADs - Métodos de Resolução Adequada de Disputas, acrescentou à CLT os artigos 855-B até 855-E da CLT, provocando uma mudança na forma de resolução de conflitos laborais. Estes dispositivos permitem, por petição conjunta, e com representação individualizada das partes por advogado, um processo de homologação de acordo extrajudicial.

Na tentativa de explicitar as previsões dos artigos 855-B a 855-E da CLT e regulamentar as mediações pré-processuais, o CNJ editou a Resolução 586, de 30/09/2024 (Brasil, 2024b). Seu ponto negativo é que ainda se restringe ao âmbito da Justiça do Trabalho. Seus pontos positivos são: assegurar efeito de quitação ampla, geral e irrevogável quando observada a assistência das partes por advogado, assistência pelos pais, curadores ou tutores legais, em se tratando de trabalhador menor de 16 anos ou incapaz, a inoccorrência de quaisquer dos vícios de vontade ou defeitos dos negócios jurídicos “que não poderão ser presumidos ante a mera hipossuficiência do trabalhador” e conter previsão expressa do efeito de quitação ampla, geral e irrevogável no acordo homologado.

A provocação para a atuação extraprocessual deve ser espontânea e pode se dar por iniciativa de qualquer dos interessados ou seus substitutos processuais legitimados, ou de comum acordo, sendo vedada a homologação apenas parcial de acordos celebrados.

Outro ponto importante foi a limitação temática, de forma que a quitação não pode abranger pretensões relacionadas a sequelas acidentárias ou doenças ocupacionais que sejam ignoradas ou que não estejam referidas especificamente no ajuste entre as partes ao tempo da celebração do negócio jurídico, pretensões relacionadas a fatos e direitos em relação aos quais os titulares não tinham condições de conhecimento ao tempo da celebração do negócio jurídico, pretensões de partes não representadas ou substituídas no acordo e títulos e valores expressos e especificamente ressalvados (parágrafo único, artigo 1º da Resolução 586 do CNJ).

Não se pretende negar o valor do Poder Judiciário trabalhista, mas discutir outro modelo de tratamento dos conflitos, pautado na racionalidade compositiva e

convencionada entre os litigantes auxiliados por mediadores e conciliadores, num trabalho realizado fora dos muros institucionais, mas atuante paralelamente a este observando a legalidade dos acordos e garantindo sua exequibilidade.

CAPÍTULO 3

A CONSTITUCIONALIDADE DAS CÂMARAS PRIVADAS DE MEDIAÇÃO EM CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS.

O Congresso Nacional, no dia 08/12/2004, promulgou a Emenda Constitucional 45/2004, conhecida como reforma do Judiciário, encerrando uma longa tramitação na Câmara dos Deputados e Senado que perdurou de 1992 até 2004.

O objetivo central da reforma foi dar mais celeridade e eficiência ao Poder Judiciário. Para tanto, introduziu mudanças na organização e no funcionamento do Judiciário, tais como: a possibilidade de edição de súmulas vinculantes pelo STF, a repercussão geral como requisito de admissibilidade dos recursos extraordinários, a criação dos Conselhos Nacionais de Justiça (CNJ), do Ministério Público (CNMP), do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e a ampliação da competência da Justiça do Trabalho.

O texto constitucional indica que o CSJT exerce, na forma da lei, “a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante” (artigo 111-A, § 2º, II). Sua estrutura e competências foram regulamentadas pela Lei 14.824/2024, que também definiu sua composição plural, com membros do TST, TRT e um juiz de primeiro grau. O Ministério Público do Trabalho pode atuar nas sessões do CSJT, assim como o Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho que tem direito a assento e voz, porém, sem direito a voto.

O Regimento Interno do CSJT, Resolução CSJT 382, de 24/05/2024 (Brasil, 2024) relaciona a competência normativa e de controle de legalidade, inclusive para editar atos vinculantes; prevê mecanismos de autocontenção e vinculação às diretrizes do CNJ, revelando uma hierarquia normativa fluida, em que prevalecem os atos do CNJ em caso de conflito.

Embora não legisle formalmente, o CSJT edita normas que afetam diretamente a atividade jurisdicional, como sua Resolução 174/2016, substituído pela Resolução 415/2025 do CSJT, a qual regula a política judiciária nacional de tratamento adequado de conflitos no seu âmbito de atuação, e que tem gerado tensões quanto sua constitucionalidade, legalidade, competência e alcance.

Como a questão abraça uma política pública de âmbito nacional, o tema exige atenção, dada sua influência sobre o funcionamento da Justiça e os direitos dos jurisdicionados.

Para investigar essa situação incomum, mister observar a teoria sobre as fontes do direito processual, se há decisões judiciais que possam indicar um direcionamento seguro e como a legislação pode enfrentar o tema.

3.1 A teoria geral do processo e a crise das fontes do direito processual.

Esse tópico procura responder qual o grau de relação entre a Teoria Geral do Direito e Teoria Geral do Processo, a quem a Teoria Geral do Processo serve e se mudanças no Direito positivo podem impactar na Teoria Geral do Processo. Para tanto, mister examinar os conceitos fundamentais do Direito, a função da ciência do Direito em geral e no âmbito do processo.

Didier Jr. (2016) divide os conceitos jurídicos fundamentais em lógico-jurídicos e jurídico-positivos. Contudo, alerta que o tema é polêmico, seja porque não há consenso sobre a estrutura e a função desses conceitos, seja porque não há concordância sobre a rigidez e funcionalidade desses conceitos, seja porque não há uniformidade de entendimento relativamente à própria função da ciência do Direito.

Para enfrentar esse debate, o autor se apoia na epistemologia, na filosofia e na própria teoria do Direito como método para agregar um viés mais profundo à temática.

O direito pode ser entendido como um produto cultural resultado e demarcado em um certo espaço e tempo, que sofre interações sociais locais e específicas. A cultura não é um dado não-histórico, inato, senão a realidade de uma construção historicamente delineada pelo contexto social a que está inserido. Produto cultural, nesse sentido, pode ser entendido como sendo um significado construído e pertencente a uma comunidade, um valor (não-econômico) imbricado pela percepção daquilo que é importante à comunidade a qual se está inserido, um conjunto de agir, pensar e manifestar próprios, podendo abranger os rituais da vida cotidiana, práticas e instituições (Basílio e Silva, 2012).

Sendo esse produto derivado da cultura, é possível ser entendido por meio de diversas abordagens ou camadas: científicas, filosóficas e sobre diversos ângulos. Por isso, é interessante uma reflexão a respeito das diversas camadas de linguagem, posto que o termo ‘processo’ pode servir para explicar vários fenômenos, muito distintos entre si,

não necessariamente um fenômeno jurídico. Por exemplo, pode-se falar em processo de criação de um livro, processo para casamento e processo criativo.

Sobre as camadas de linguagem, Didier Jr. (2016) as divide em quatro. A primeira camada é a dos fatos; a segunda camada é a das normas que regula os fatos da vida, nascendo daí uma distinção entre processo e direito processual; a terceira camada é a da ciência do direito e a quarta camada é a camada epistemológica.

Para desenvolver seu raciocínio, escolheu o ramo da filosofia denominado de epistemologia ou a teoria do conhecimento, investigando o que consiste, de como se pode obtê-lo e como se pode defender e justificar o conhecimento. Alicerça-se na abordagem do ‘construtivismo’ - a qual sustenta que as condições e as forças sociais são responsáveis pelo conhecimento e pelos processos de formação do conhecimento (Jensen, 2013).

Admitindo-se que a ciência do direito é uma linguagem (“Direito”) sobre outra linguagem (a lei), portanto, uma metalinguagem, e levando em consideração que a Teoria Geral do Processo é uma metalinguagem científica (linguagem sobre a ciência do Direito processual, que, por sua vez, é linguagem sobre o Direito processual), é interessante, explicitar a diferença entre ‘Direito’ e ‘ciência do Direito’.

O termo ‘Direito’ carrega em si imprecisões sintáticas, semânticas e pragmáticas. Portanto, ao conceituar o vocábulo é essencial “eleger critérios que apontem determinada forma de uso da palavra, a fim de introduzi-la ou identificá-la num contexto comunicacional” (Carvalho, 2009, p.58).

Para Radbruch (1997, p.86) “o conceito de direito é um conceito cultural, isto é, duma realidade referida a valores, ou ainda, duma realidade cujo sentido é achar-se ao serviço de certos valores”. Para Gusmão (2003, p.52) direito é um “conjunto de normas executáveis coercitivamente, reconhecidas ou estabelecidas e aplicadas por órgãos institucionalizados (estatais ou internacionais)”. Para Diniz (2002, p. 10) direito é um “complexo de normas jurídicas que regem o comportamento humano, de modo obrigatório, prescrevendo uma sanção no caso de sua violação (*jus est norma agendi*)”.

Nesse sentido, adota-se o conceito de ‘Direito’ como norma socialmente reconhecida e estabelecida para regular a conduta das pessoas em uma sociedade.

Por outro lado, a ciência (dogmática) do direito costuma encarar seu objeto, “o direito posto e dado previamente, como um conjunto compacto de normas, instituições e decisões que lhe compete sistematizar, interpretar e direcionar, tendo em vista uma tarefa prática de solução de possíveis conflitos que ocorram socialmente” (Ferraz Jr., 2003, p. 82).

Enquanto a primeira (o ‘Direito’) trata a norma jurídica como um instrumento que busca estabelecer ordem e justiça nas interações humanas, a segunda (a ciência do ‘Direito’) busca a integração e uniformização dos conceitos, a fim de descrever seu objeto.

O direito positivo, ou positivismo jurídico, configura-se como um dos instrumentos centrais na construção da ciência do Direito, tendo em Hans Kelsen — com sua teoria normativista — sua principal referência teórica, em sua obra *Teoria Pura do Direito* (Kelsen, 2009).

Um dos pontos centrais da construção teórica de Kelsen reside no ‘monismo jurídico’. Para ele, o ordenamento jurídico é concebido como um sistema hierarquicamente estruturado, dotado de coerência interna, em que cada norma inferior extrai sua validade de uma norma superior, até culminar na norma fundamental hipotética (*Grundnorm*), responsável por conferir unidade e legitimidade a todo o edifício normativo. Nesse contexto, não há espaço conceitual para a coexistência de múltiplas ordens jurídicas autônomas e simultâneas incidindo sobre o mesmo espaço normativo, pois o pluralismo poderia comprometer a unidade lógica e a racionalidade do sistema jurídico como um todo.

O positivismo jurídico, como objeto da ciência, apresenta três características fundamentais: (i) são prescrições impostas por seres humanos, através de atos de vontade explícitos – como a produção legislativa - ou mediante costumes; (ii) essas prescrições são destinadas aos próprios homens; e, (iii) os sistemas compostos por tais prescrições são válidas como dispositivos de dever-ser, ou seja, como normas (Queiroz, 2004).

Bobbio (1995) advoga que o direito positivo está intimamente relacionado com a situação histórica. Desde o nascedouro, o positivo jurídico se revela como uma teoria caracterizada pela preeminência do direito estatal sobre qualquer outra fonte, sendo descritiva (da realidade do momento de sua concepção) e explicativa (que serve ao futuro, numa tentativa de tornar compreensível o por vir), cuja objetividade se abstém de qualquer juízo de valor sobre o objeto observado.

A ciência do Direito — enquanto disciplina teórica e reflexiva — não cria normas, apenas as observa, interpreta e sistematiza. Seu foco é o próprio Direito positivo como objeto de análise. Já o Direito positivo — ou conjunto de normas vigentes em determinado tempo e espaço — expressa comandos, permissões e proibições por meio de enunciados normativos. Ou seja, ambas se articulam por meio da linguagem, mas, o fazem de forma distintas.

A linguagem do Direito positivo é prescritiva, pois, determina condutas. Por outro lado, a linguagem da ciência do Direito é descritiva, já que busca compreender, classificar e explicar esses enunciados normativos. Por esse motivo, a linguagem descritiva da ciência do Direito é chamada de metalinguagem, uma linguagem sobre outra linguagem.

Para que essa metalinguagem (a ciência do Direito) funcione bem é importante ter um repertório de conceitos, pois, toda ciência opera com seus conceitos (uma espécie de caixa de ferramentas). Os conceitos tipicamente jurídicos que trabalham os cientistas do Direito são o lógico-jurídicos (conceito jurídico fundamental, conceito jurídico próprio ou conceito categorial) e jurídico-positivos.

Para Didier Jr. (2016), o conceito lógico-jurídico é elaborado pela filosofia do Direito com o objetivo de ajudar a entender o fenômeno jurídico, independentemente de onde ou quando ele ocorra. Não pertencem especificamente a qualquer ramo do Direito. Ele busca ter validade universal e é útil para profissionais do direito na compreensão de qualquer sistema legal específico. É um pré-requisito essencial para qualquer abordagem científica do direito.

Diante de um conceito lógico-jurídico, a ciência do Direito deve: (i) compreendê-lo como ferramenta ou instrumento para o conhecimento do Direito (função heurística) e, como qualquer ferramenta, tem suas limitações, não serve para a solução de qualquer problema, bem como não se pode esperar que o problema desapareça porque não se possui a ferramenta adequada para solucioná-lo; (ii) perceber que os conceitos jurídicos fundamentais são reconstruíveis com o passar do tempo; (iii) utilizar a hermenêutica e a axiologia jurídicas, pois, a analítica jurídica não é o único repertório de que se deve valer o cientista do Direito.

Didier Jr. (2016) explica que o conceito jurídico-positivo é desenvolvido ao observar uma realidade normativa específica e, portanto, só é relevante para essa realidade em particular. Sua validade é específica para o espaço e está vinculada ao tempo e contexto histórico. A compreensão desse conceito só é possível após o conhecimento de um sistema jurídico específico, pois ele descreve as realidades criadas pelo homem em um local e momento específicos.

Em suma, o conceito lógico-jurídico é fundado na razão e tem pretensão de universalidade (a exemplo dos conceitos de competência e de validade), ao passo que o conceito jurídico-positivo é fundado em determinado ordenamento jurídico e possui limitações (a exemplo dos conceitos de competência absoluta e de anulabilidade).

O efeito disso é que a linguagem do Direito positivo não se confunde com a linguagem da ciência do Direito, assim como a parte geral do Direito não se confunde com a teoria geral do Direito, ou a teoria geral do Direito não se confunde com a teoria geral do processo; igualmente, todas essas são inconfundíveis entre si.

Por sua vez, a ciência do processo opera com os conceitos jurídico-positivos processuais, previstos no ordenamento jurídico positivo, “formulando diretrizes, apresentando fundamentos e oferecendo subsídios para as adequadas compreensão e aplicação das suas normas” (Didier Jr., 2016, p.88), que por sua vez permite o surgimento de processos com funções peculiares e especiais (*i.e.* processo do trabalho, penal, administrativo), verdadeiras teorias parciais do processo responsáveis por subtemas como: provas, recurso e execução.

Entre as normas gerais de processo e as normas especializadas existe uma interconectividade, todas elas se beneficiando da teoria geral do processo. Todavia, certas peculiares e especificidades advindas do objeto litigioso do processo sob análise vão delimitar o campo de atuação (Didier Jr.; Zaneti Jr., 2014).

Esse esquema da ciência do Direito como construtora do direito positivo, por intermédio da linguagem, é lastreado pelo modelo de Estado legislativo ou Estado positivista (fundado na lei), dependente da intermediação legislativa, portanto.

Foi nesse Estado legislativo, na tentativa de dar caráter mais científico e exato ao Direito, que a partir século XIX verifica-se o movimento de codificação do Direito. Exemplo disso foi o Código Civil francês de 1804, e o Código Penal francês de 1810, os quais proporcionaram ampla mudança às formas de manifestação do Direito (Mello Filho, 2005, p. 233).

Nesse período, no século XIX, surge o Positivismo Jurídico enquanto teoria explicativa do fenômeno jurídico. Sua característica marcante é o monopólio do direito por parte do legislador (monismo jurídico) na concepção absolutista e na liberal. Assim, o direito positivo deveria ser visto como um corpo de linguagem que se materializa na forma de um conjunto de enunciados prescritivos.

É certo que a existência de um ordenamento normativo positivado confere segurança, ordem e certeza para se alcançar uma ordem jurídica justa, porém, para se atingir esses objetivos, o monismo jurídico não é o único caminho, mormente nos tempos atuais em que as atenções se voltam ao conteúdo normativo e não apenas à origem da norma em si.

3.2 O reconhecimento de múltiplas fontes e sistemas de direito

O “Estado moderno puxou para si a pretensão de ordenar exaustivamente a sociedade e de dirimir todo e qualquer conflito intersubjetivo” (Mello Filho, 2005, p. 235). Porém, a transformação da sociedade, traz consigo complexidades de diversos orbes (política, social e jurídica). Esse fenômeno inexpugnável cada vez mais evidente, levou a questionamentos sobre a suficiência da lei como único instrumento normativo para compreender as necessidades e aplicar o Direito.

Surge um movimento denominado de ‘pluralismo jurídico’, como abordagem que reconhece a existência de múltiplas fontes e sistemas de direito dentro de uma sociedade que coexistem e interagem, incluindo sistemas informais e tradicionais de resoluções de conflitos (Silva Junior, 2023).

A propósito, essa pluralidade de ordens jurídicas facilita o efetivo acesso à justiça, posto que mitiga a exclusividade pelo Estado e de sua configuração condicionada ao Poder Judiciário como resolvidor das contendas.

De mais a mais, o ordenamento jurídico moderno, além de regular o comportamento das pessoas, regula também o modo pelo qual se devem produzir as regras, ou seja, regula a própria produção normativa. Isso indica a existência de normas de comportamento ao lado de normas de estrutura. Além das normas dirigidas diretamente aos cidadãos, há grande número de normas que têm a finalidade de oferecer aos juízes instruções sobre o modo através do qual se devem produzir as normas individuais e concretas que são as sentenças. É justamente a presença e frequência dessas normas para a produção de outras normas (normas de estrutura) que constituem a complexidade do ordenamento jurídico (Bobbio, 1994).

Com a substituição do Estado legislativo pelo Estado constitucional (ou neopositivismo) no século XX, após a Segunda Guerra, houve destaque para a força normativa da Constituição como principal veículo normativo do sistema jurídico, com eficácia imediata e independente, em muitos casos, de intermediação legislativa. Este fenômeno traz consigo à reboque a expansão e a consagração dos direitos fundamentais, a impor ao Direito positivo um conteúdo ético mínimo que respeite a dignidade da pessoa humana, uma maior valorização dos princípios, somado ao desenvolvimento da jurisdição constitucional, com o uso de técnicas de controle de constitucionalidade e expansão do rol de legitimados. Isto não significa que os direitos já existentes e reconhecidos na ordem jurídica sejam negados ou repelidos, senão aprimorados.

Portanto, o surgimento (e consolidação) do pluralismo jurídico no Brasil não se contrapõe ao direito do Estado, mas, apenas, se reconhece outras normas capazes de coexistirem. Estas normas pulverizadas revelam uma produção jurídica mais ampla do que a do direito estatal, mais aproximada da realidade, mais hábil em abrir caminhos para a promoção da cidadania.

O direito continua positivado em enunciados credenciados juridicamente, contudo, deriva de diversas origens. Continuam denominadas de fontes formais, eis que originárias de apêndices estatais, se encontram no plano do *dever-ser* jurídico e são tomadas como modelos estipulados pela ordem jurídica para introduzir e materializar normas no sistema (Carvalho, 2009).

Todavia, se faz necessário que a norma esteja em conformidade com as regras consagradas numa Constituição rígida elaborada pelo povo e na legislação nela fundada. Assim, a juridicidade estatal passa a ser constituída por um direito em sintonia com a ideia de justiça, responsável pela harmonia e organização da vida social (Oliveira, 2018).

Essa transformação repercute na teoria geral do processo, mais especificamente na teoria das fontes do Direito que passou a: (i) reconhecer a força normativa dos princípios jurídicos (princípios passaram a ser vistos como normas); (ii) expandir o uso das cláusulas gerais na legislação; (iii) redefinir o papel da jurisprudência como fonte do direito, reconhecendo função normativa à jurisprudência.

As fontes do Direito são estruturas normativas que implicam a existência de alguém dotado de um poder de decidir sobre o seu conteúdo, vale dizer, um poder de optar entre várias vias normativas possíveis (Reale, 2010).

Uma crítica ao neopositivismo aponta na supervalorização das normas-princípio em detrimento das normas-regra - o que leva a supervalorização do Poder Judiciário em detrimento do Poder Legislativo, em prejuízo à separação de poderes e à democracia - e a supervalorização da ponderação de valores em detrimento da subsunção.

Apesar das críticas, o certo é que houve uma alteração do ponto gravitacional no pensamento jurídico. O princípio deixa de ser uma técnica de integração do Direito e passa a ser uma espécie de norma jurídica, a jurisprudência passa a ser reconhecida como fonte do Direito (i.e. precedentes vinculativos) e a cláusula geral passou à uma espécie de texto normativo.

Estas vaguezas ou liquidez das novas formas do direito positivo, impõe reconstrução da teoria geral do processo em dois níveis: a) necessidade de se aportar novos conceitos jurídicos-fundamentais à teoria geral do processo (i.e. *ratio decidendi* e

de *obiter dictum*); b) necessidade de reconstrução de conceitos jurídicos-processuais fundamentais (*i.e.* ressignificação dos conceitos de jurisdição e decisão).

Levando em consideração que uma teoria geral do processo se baseia em distinções conceituais imprescindíveis à produção do conhecimento processual qualquer que seja o seu conteúdo, pode-se concluir que a alteração na legística e as transformações na teoria das fontes do direito são capazes de impactar na teoria geral do processo.

De maneira geral, as fontes imediatas do direito processual civil são as mesmas do direito material: Constituição Federal e lei federal (artigo 22, I, CF/88) e, em alguma medida, as leis estaduais (artigo 24, XI, CF/88) e os regimentos internos dos tribunais (artigo 96, I, a, CF/88). Hodiernamente, tratados internacionais (especialmente em matéria de direitos humanos), precedentes judiciais, negócios jurídicos processuais e o costume vêm sendo aceitos como fontes imediatas.

Os regimentos internos dos tribunais são fontes do direito processual, especialmente quando dispõem sobre o trâmite processual perante as respectivas cortes. Isso porque a Constituição Federal outorgou aos tribunais uma parcela de poder normativo exclusiva para a disciplina de sua competência e do funcionamento dos respectivos órgãos jurisdicionais e administrativos, respeitadas as normas processuais e as garantias processuais das partes (artigo 96, I, a, CF/88). Além disso, o atual CPC fortalece o poder normativo dos regimentos internos, o que afeta diretamente o direito à ampla defesa dos jurisdicionados (artigos 927; 937, IX; 1.038, I do CPC).

Contudo, esse posicionamento não é unânime. Enquanto Nery Júnior (2009) entende que os regimentos internos não são fontes do direito - em razão da reserva legal para legislar sobre processo, contida nos artigos 22, I, e 24, XI, da CF/1988 -, há outros autores que defendem o poder normativo dos regimentos internos (Greco, 2015; Grinover et al., 2013; Câmara, 2009; Didier Jr., 2016), ao menos no que tange à regras de competência, prevenção, uniformização de entendimentos, reunião e separação de processos.

Todavia, o STF acolhe o poder normativo dos regimentos internos, conforme se observa nos autos do REAgR 727.503, de relatoria do Min. Celso de Mello (Brasil, 2013), que envolve pedido de reconsideração de decisão judicial, com discussões sobre a competência normativa primária da Constituição de 1969 e a interpretação restritiva de direitos e garantias.

Existem outros julgados do Pretório Excelso sobre o tema. O Min. Paulo Brossard, no julgamento da ADI-MC 1105/DF (Brasil, 1994), reafirmou a autonomia dos tribunais

no que tange à elaboração e regulamentação de seus regimentos internos, destacando que estes possuem força normativa própria, distinta da lei. A decisão foi especialmente importante ao sublinhar que os tribunais possuem competência exclusiva para a elaboração de suas normas internas, com o objetivo de assegurar a independência do Poder Judiciário no exercício de suas funções, evitando, assim, qualquer tipo de interferência externa.

Com foco na garantia da independência do Poder Judiciário, outros julgados podem ser encontrados no STF, como no julgamento do MS 28.447 (Brasil, 2011) e da ADI-MC 1.152 (Brasil, 1994), que interpretam o artigo 102 da Lei Orgânica da Magistratura Nacional, LC nº 35, de 14/03/1979 (Brasil, 1979), à luz da Constituição Federal.

A rigor, existe um campo de normatização exclusivo dos regimentos internos, que exclui a possibilidade de o legislador disciplinar tais temas, como observa a ADI-MC 1.105/DF (Brasil, 1994). Aliás, em matéria de competência, a última palavra é sempre do Regimento Interno da Corte, não podendo o Legislativo se imiscuir, como pontua o voto do relator, Min. Dias Toffoli, nos autos do processo EXT 1.234 (Brasil, 2011).

A esse respeito, a ADI 2.970, de relatoria da Min. Ellen Gracie (Brasil, 2006), e o julgamento do HC 143.333 (Brasil, 2019), de relatoria do Min. Edson Fachin, afirmam que, com o advento da Constituição Federal de 1988, delimitou-se, de forma mais criteriosa, o campo de regulamentação das leis e o dos regimentos internos dos tribunais, cabendo a estes últimos o respeito à reserva de lei federal para a edição de regras de natureza processual, bem como às garantias processuais das partes, “dispondo sobre a competência e o funcionamento dos respectivos órgãos jurisdicionais e administrativos”.

Ou seja, o STF admite uma evolução na teoria do Direito, que noticia a insuficiência da legislação tradicional, considerando a necessidade de a norma jurídica ter sua origem vinculada a outros atores sociais, como visto na ADI 6.188, de relatoria do Min. Ricardo Lewandowski (Brasil, 2023).

Esta ADI julga a inconstitucionalidade da alínea ‘f’ do inciso I e dos § 3º e § 4º, todos do art. 702 da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). A lei estabeleceu critérios para alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme dos tribunais do trabalho, temática que era reservada aos regimentos internos dos tribunais.

Assim, a ADI 6.188 analisou se a lei ordinária poderia se imiscuir em matéria interna *corporis* do Poder Judiciário. Para responder à questão, o STF retornou ao tema

da normatividade primária dos regimentos internos dos tribunais, e ao fim, vaticinou que “de acordo com jurisprudência pacífica do STF, os regimentos internos dos tribunais são fonte normativa primária, porquanto retiram da Constituição a sua fonte de validade”, e avança ao concluir que “o regimento interno dos tribunais é lei e nenhuma outra lei de mesma hierarquia ou inferior poderá contraditá-la”.

Os tratados internacionais, notadamente em matéria de direitos humanos, igualmente são fonte do direito processual, com caráter supralegal (acima da lei e abaixo da Constituição Federal), como se observa no julgamento do STF no RE 466.343, relator: Min. Cezar Peluso (Brasil, 2008). Exemplo disso, encontra-se no Pacto de São José da Costa Rica ou Convenção Americana sobre Direito Humanos de San José da Costa Rica de 1969, que foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto 678, de 06/11/1992 (Brasil, 1992).

Os precedentes judiciais ganharam relevo no contexto do direito moderno neopositivista de forma que sua força normativa se tornou de impossível recusa, principalmente, diante das súmulas vinculantes e das decisões judiciais dos tribunais que preenchem *in concreto* os conceitos vagos (conceitos jurídicos indeterminados e cláusulas gerais, cada vez mais utilizados pelo legislador). Portando, vem sendo conferido status de fonte do direito à jurisprudência (Theodoro Júnior, 2018).

Uma análise atenciosa ao atual CPC aponta a nítida intenção simbiótica entre a cultura da *civil law* (baseado em codificações e em leis estatutária) e a cultura da denominada *common law* (baseado em incidentes judiciais e costumes) quando se verifica o dever de submissão ao precedente judicial dos tribunais superiores (artigo 926 do CPC).

Essa nova formatação de precedente judicial à brasileira ganha espaço de representatividade normativa e se adequa bem a percepção do Direito (ciência do Direito) como instrumento vivo, resultado da atividade humana contínua que disciplina a vida em sociedade, não apenas por meio de criação de textos normativos, mas, também, pelo decorrer da interpretação dessas disposições normativas (Oliveira, 2020).

Enquanto a elaboração de textos normativos, uma das principais atividades do Direito, vem por meio da legislação, criadas pelos órgãos competentes, como o Poder Legislativo e o Poder Executivo (como as Medidas Provisórias, do artigo 62 da CF/88), a interpretação das disposições legais vem por meio do Poder Judiciário e desempenha um papel fundamental no Direito, pois, envolve analisar o contexto e os princípios jurídicos relevantes para chegar a uma decisão adequada.

Analisar o contexto ou interpretar é criar o Direito. Não há norma senão depois de interpretada e não há interpretação sem criação. Se é verdade que os Tribunais não editam leis, é também verdade que proclamam normas. No Estado de Direito atual, pluralista e democrático, não se fala em lei, mas em sistema legal, do qual decorre o Direito do Estado de Direito.

Antes, o Estado de Direito era forjado no iluminismo, num Estado segundo a lei em sentido textual. Porém, o Estado de Direito atual ancora-se no sistema normativo, com todos os seus componentes axiológicos e fáticos. O estado de legalidade das coisas da vida se encontra fincada num cipoal normativo de múltiplas origens e hierarquias (Lima; Lima, 2017).

Interpretar é decidir sobre significados possíveis, portanto, envolve a escolha do significado mais apropriado de uma norma ou termo entre vários significados possíveis. As palavras e expressões têm seus significados consolidados ao longo do tempo pelos intérpretes do ordenamento jurídico, contudo, podem sofrer a ação da transformação da sociedade, mudar seu significado original ou acrescentar novos. Sendo assim, interpretar também consiste em reconstruir os possíveis significados, especialmente no caso de conceitos abertos, ambíguos, vagos ou indeterminados, serve para decidir qual deles é o correto com base em argumentos e regras de prevalência (Ávila, 2022).

Acrescente-se a esse molho, os negócios jurídicos processuais, que passou a realidade no Direito processual brasileiro com o advento do artigo 190 do CPC, possibilitando a criação de normas processuais por acordo entre as partes, tanto com a finalidade de ajustar o processo às peculiaridades da relação material, como para personalizar de forma a melhor atender às expectativas dos jurisdicionados. Exemplo disso, é a cláusula de eleição de foro, a convenção arbitral e o *pactum de non petendo* (promessa de não processar ou de não postular).

O atual estágio do processo civil, com viés constitucional, é permeado pela ideia da existência de um padrão decisório, de um regime de cooperação dialogado e congruente endoprocessual (artigos 5º e 6º do CPC), de uma padronização no agir que evite decisões surpresas e o abuso de direito, facultando ao magistrado a aplicação das regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece (artigo 375 do CPC).

Mesmo quem se apoia apenas no monismo do positivismo jurídico, de alguma forma, rende-se à importância dos costumes. Isto porque, antes da transformação de um fato jurídico relevante, valorado pela sociedade, em um texto de lei, mais das vezes há a

consolidação de uma conduta. Não raro, tais condutas são analisadas pelo próprio Judiciário, que podem formar decisões amparadas nestas. Por esta ótica, o costume tende a ser positivado em lei.

Bobbio entende a importância dos costumes como ato de formação de direito: “Neste caso, com efeito, estamos diante de regras produzidas pela vida social externamente ao ordenamento jurídico do Estado, e por este último acolhidas num segundo momento como normas jurídicas” (Bobbio, 1995, p. 164).

A rigor, como o costume é introjetado entre os membros de uma sociedade de forma bastante lenta e gradual, com ciclos de repetição de certos comportamentos, sua origem lhe confere mais legitimidade do que às normas criadas pelo Legislativo. Nesse sentido, pode-se dizer que os indivíduos dessa sociedade que acata o costume são os reais órgão de Estado.

No direito processual civil, o costume encontra regramento nos artigos 259 a 262 do CPC/1939, Decreto-lei 1.608/1939 (Brasil, 1939), sendo também mencionado nos artigos 126, 337, 405, § 3º, II e 687 do CPC/1973, bem como nos artigos 376 e 887, §3º do CPC/2015.

Souza (2019), em sua tese doutoral sobre normas processuais consuetudinárias, aborda o costume como fonte do direito processual, suas funções de interpretação e de adaptação procedimental e, ao final, cita casos de seu uso.

No processo do trabalho é corriqueiro o ‘protesto nos autos’ registrado em ata de audiência, com a finalidade de evitar a preclusão temporal da oportunidade de arguir eventual nulidade ou prejuízo processual ocorrido em audiência. Ainda na seara laboral, é costumes o reclamante (autor) e seu advogado sentarem-se à esquerda do juiz e o reclamado (réu) e seu patrono à direita. Outros casos conhecidos são: (i) a substituição da defesa oral em vinte minutos pela forma escrita na Justiça do Trabalho; (ii) a aceitação de mandato tácito; (iii) os efeitos jurídicos à parte ausente na audiência em continuação na qual deveria depor.

Nessa guia, há o reconhecimento do costume como fonte de norma processual. Para Didier Jr. (2018, p.80), o costume é fonte de normas processuais desde que “se prove a existência do comportamento social reiterado e demonstre a *opinio juris vel necessitatis* (a convicção social de que o comportamento é devido como jurídico)”.

Ademais, o artigo 4º da LINDB vaticina que quando o magistrado não encontrar texto expresso de lei, lhe é permitido se socorrer dos costumes para preenchimento da lacuna do ordenamento jurídico, desde que as decisões tomadas ao longo do processo

sejam pautadas conformes os padrões dos costumes prevalentes no meio social, determinados pela probidade e lealdade (boa-fé objetiva).

3.3 A natureza jurídica das Resoluções do Conselho Nacional de Justiça e as do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e sua hierarquia.

Em acréscimo ao debate sobre as fontes imediatas do direito processual civil, um campo a ser explorado é a natureza jurídica das Resoluções dos Conselhos, como o CNJ e o CSJT. Saber se as resoluções do CNJ e do CSJT possuem as características básicas da norma jurídica (generalidade, abstratividade, impessoalidade e autorizados pela Constituição), lhes enquadrarão na espécie de atos normativos primários.

O CNJ é um órgão do Poder Judiciário (artigo 92, I-A, CF/88) que tem como objetivo promover a eficiência e a transparência do sistema judiciário brasileiro. O artigo 103-B, §4º, I da CF/88 determina que o CNJ detém o “controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e do cumprimento dos deveres funcionais dos juízes”, cabendo-lhe, ainda, atribuições conferidas pelo Estatuto da Magistratura, bem como “expedir atos regulamentares, no âmbito de sua competência, ou recomendar providências”. No artigo 102 da Resolução CNJ 67/2009 (Brasil, 2009), Regimento Interno do CNJ, encontra-se que seus atos normativos são: resoluções, instruções ou enunciados administrativos e recomendações.

Incidentalmente, no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade ADC 12-1/DF, que analisou a Resolução 7/2005 do CNJ sobre a proibição de nepotismo no Poder Judiciário, o voto do Relator, Min. Carlos Ayres Britto, indica que a Resolução do CNJ possui atributos de generalidade, impessoalidade e abstratividade, além de retirar seu fundamento de validade diretamente da Constituição Federal (artigo 103-B, §4º da CF/88), o que lhe imprime caráter normativo primário, sobretudo na sua alçada de observar o artigo 37 da CF/88.

Acrescente-se que o CNJ não dispõe de competência jurisdicional, porquanto, não disputa competência como os demais tribunais; sua composição é multifacetada, traçando uma ligação entre o Judiciário e a sociedade, o que lhe protege de decisões corporativista; sendo de caráter nacional, recebendo tratamento orgânico pela CF/88, não há violação ao pacto federativo, posto que possui características de órgão federal, não defende interesses da União.

Para Molina (2024, p.11), o julgamento da ADC 12 esclareceu:

que a lei é o protótipo do ato normativo primário, que inova na ordem jurídica. Contudo, a linguagem constitucional delegou para outros veículos ou para outros órgãos o poder de editar atos normativos primários, como as resoluções do Senado (art. 52 e 155 da CF), as medidas provisórias (art. 62 da CF) e os decretos autônomos (art. 84, VI, da CF) do Poder Executivo, os regimentos internos dos tribunais (art. 96, I, a, da CF), quando dispõe sobre competência e funcionamento dos órgãos administrativos e jurisdicionais, e as resoluções do Conselho Nacional de Justiça (art. 103-B, II, da CF), que também entrariam dentro deste espaço de excepcionalidade legislativa delegada pelo constituinte.

Com base na decisão da ADC 12, as Resoluções do CNJ podem criar, modificar e revogar direitos e deveres, gerando efeitos abstratos e gerais, porém, sempre observando os padrões constitucionais, sob pena de serem objeto de controle concentrado de constitucionalidade. Nesse sentido, guardam certa equivalência “à lei, à medida provisória, ao decreto legislativo, à resolução do Senado Federal e ao regimento interno dos Tribunais” (Bellaguarda, 2009, p. 220).

Apesar do julgamento na ADC 12 ter abraçado o caráter normativo primário da Resoluções do CNJ, o tema é polêmico porque a natureza do CNJ é administrativa, de controle administrativo do Judiciário, fazendo-o por meio de ações voltadas para garantia da autonomia do Poder Judiciário e otimização da função judicial e, para tanto, lhe foi outorgado poder de expedir atos regulamentares.

O poder regulamentar representa uma prerrogativa de direito público, pois que conferido aos órgãos que têm a incumbência de gestão dos interesses públicos.

Esses atos regulamentares são instrumentos pelos quais a administração pública visa efetivar a aplicabilidade da lei, através da edição de atos gerais e complementares, com a estrita finalidade de produzir as disposições operacionais uniformizadoras necessárias à execução de lei cuja aplicação demande atuação da Administração Pública e diferem dos atos legislativos posto que não tem a capacidade de inovar em caráter inicial a ordem jurídica.

Carvalho Filho (2018) explica que quando a administração pública desempenha o poder regulamentar exerce inegavelmente função normativa, porquanto expede normas de caráter geral e com grau de abstração e impessoalidade, malgrado tenham fundamentos de validade na lei. A função normativa é gênero no qual se situa a função legislativa, o que significa que o Estado pode exercer aquela sem que tenha necessariamente que executar esta última. É na função normativa geral que se insere o poder regulamentar.

Portanto, o poder regulamentar é espécie do gênero poder normativo, pois este abarca a edição de outros atos normativos, tais como deliberações, instruções e resoluções.

Por sua vez, a Resolução pode ser compreendida como ato normativo dos órgãos colegiados, usados por autoridades superiores, pelas agências reguladoras, Poderes Legislativo e Judiciário (não pelo Executivo) para disciplinar matéria de sua competência específica, podendo produzir efeitos externos.

Não é fácil localizar na doutrina nacional um conceito de Resolução, geralmente quando o faz procura traçar uma distinção uma distinção com outro instrumento, como um decreto legislativo.

Temer (1982), citando Hely Lopes Meirelles, explica que as resoluções são atos administrativos de caráter normativo emanados da alta direção executiva (exceto o Chefe do Executivo que expede decretos), ou das altas autoridades judiciárias e legislativas, para regular matéria de sua particular competência. Seus efeitos podem ser internos ou externos, conforme o campo de atuação da norma ou os destinatários da providência concreta.

A CF/88 utiliza a terminologia “Resolução” nos artigos 51 e 52 (em assuntos de competência privativa da Câmara dos Deputados e do Senado Federal), artigo 59, VII (processo legislativo), artigo 68, §§ 2º e 3º (quando a delegação ao Presidente da República terá a forma de resolução), artigo 150, §2º, IV e V (para alíquotas aplicáveis às operações e prestações, interestaduais e de exportação), artigo 156-A, XII (para o imposto sobre bens e serviços).

Contudo, apenas um único dispositivo constitucional exige a normatização de matéria específica pelo Congresso Nacional por meio de Resolução (artigo 68, § 2º, CF/88) para autorizar a edição de Lei Delegada.

Ao que parece, com exceção do artigo 68, § 2º da CF/88, a Carta Maior consegue usar indistintamente os termos “resolução” e “atos regulamentares”.

Clève (2000, p. 277) salienta que no direito brasileiro, “o regulamento, em sentido lato, pode ser definido como qualquer ato normativo (geral e abstrato) emanado dos órgãos da Administração Pública”.

Nesse compasso, o artigo 103-B, § 4º, I da CF/88, ao instituir o CNJ, ao indicar que lhe compete “expedir atos regulamentares no âmbito de sua competência”, na prática assemelha os termos “resolução” e “atos regulamentares”, tanto assim que o § 1º do artigo 102 do Regimento Interno do CNJ, trata ato normativo e regulamento como sinônimos e

no *caput* desse artigo indica as suas espécies: resoluções, instruções ou enunciados administrativos e, ainda, recomendações.

O uso dos termos “resolução” ou “atos regulamentares” ou “regulamentos” como sinónimos é, de certa forma, comum no âmbito da administração pública e, inclusive, nos julgamentos do Poder Judiciário.

No julgamento da ADI no 2564-3/DF, da relatoria da Min. Ellen Gracie (Brasil, 2003), o STF assentou o entendimento de que a Emenda Constitucional 32/2001 (Brasil, 2001) permitiu expressamente ao Presidente da República dispor sobre organização e funcionamento da administração federal por meio de regulamento.

As agências reguladoras, que gozam de poder normativo, inclusive criando normas que obrigam os prestadores de serviços para melhor adequar a prestação do serviço ao interesse público, normalmente o faz exarando “resoluções”.

A doutrina classifica os regulamentos segundo diversos critérios, sendo o mais tradicional de acordo com a finalidade, tratando-os como: regulamentos executivos (ou de execução), regulamentos delegados (por delegação) e regulamentos autônomos (ou independentes). Os primeiros visam esclarecer texto de lei de que derivam para lhe facilitar a execução; os regulamentos delegados se originam de disposição legal que lhes outorga a faculdade de dispor sobre matéria de que trata a lei delegante; os regulamentos autônomos, ao contrário dos dois anteriores, dispõem livremente sobre matéria não-disciplinada por qualquer lei (Duarte, 2017).

O regulamento autônomo se caracteriza pela possibilidade de “criar e extinguir primariamente direitos e obrigações, vale dizer, sem prévia lei disciplinadora da matéria ou, se preferir, colmatando lacunas legislativas” (Carvalho Filho, 2018, p. 53). Ou seja, este poder regulamentar autônomo possui caráter inovador.

No Brasil, dois entendimentos dividem atenção a respeito do regulamento autônomo, pois há defesa tanto de sua existência como de sua inexistência no ordenamento brasileiro. Porém, nos julgamentos da ADI 1396-SC (Brasil, 1998), da ADI 1590-SP (Brasil, 1997) e da ADI 708-DF (Brasil, 1992) o STF fixou entendimento de que cabe controle concentrado em relação ao decreto de conteúdo normativo autônomo (isto é, se o seu conteúdo não for igual ao que prevê a lei).

Além disso, a atual redação do artigo 30 da LINBD diz que as “autoridades públicas devem atuar para aumentar a segurança jurídica na aplicação das normas, inclusive por meio de regulamentos, súmulas administrativas e respostas a consultas”.

Note-se que o artigo 30 da LINDB fala em “atuar para aumentar segurança jurídica na aplicação das normas”, genericamente consideradas, não fala em atuar para aumentar a segurança jurídica na aplicação “das leis”.

Ou seja, os regulamentos não servem apenas para executar a lei, mas também para complementá-la, conferindo-lhes maior segurança e é nessa intenção que os regulamentos têm o poder de criar regras primárias, impondo obrigações, criando direitos, estipulando condicionantes ao exercício de um direito (*i.e.* livre-iniciativa, a propriedade e à concorrência).

Aqui se pode acrescentar o fenômeno da deslegalização pelo qual a normatização sai do domínio da lei para órbita do regulamento. Esse fenômeno pode também ser lido como uma técnica capaz de enfrentar a incapacidade do Poder Legislativo de acompanhar as rápidas mudanças sociais e econômicas, especialmente em temas de alta complexidade em que o Poder constituído transfere a regulação de certos temas para órgãos mais especializados com capacidade suficiente para proporcionar respostas necessárias para justa organização da sociedade. Esse fenômeno moderno é realidade no sistema brasileiro, notadamente sobre as atribuições normativas das agências reguladoras (Alexandre; Deus, 2018, p.137; Aragão, 2000, p.23).

Com estes argumentos, pode-se trilhar o entendimento de que as Resoluções do CNJ detêm natureza de regulamento autônomo quando dotados dos atributos da generalidade, impessoalidade e abstratividade, com um indicativo de domínio temático como permite entender da disposição constitucional. Além disso, a atribuição do artigo 103-B, §4º, I da CF/88, que expressa essa competência, se deu de forma explícita no texto constitucional e sem a presença de fórmulas como “na forma da lei”, “de acordo com a lei”, “nos termos da lei” e outras.

Este giro sobre as Resoluções do CNJ se fez necessário para apresentar sua extensão às Resoluções do CSJT.

Ao CSJT cabe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante (artigo 111-A, §2º, II, CF/88).

Desempenha importante papel na organização da política judiciária nacional no âmbito trabalhista, sendo instalado em 15/06/2005. Contudo, esse artigo dependia de regulamentação infraconstitucional, o que aconteceu com o advento da Lei 14.824, de 20/03/2024 (Brasil, 2024) a qual dispôs sobre a composição, o funcionamento e a competência do CSJT.

Com a lei, a composição do CSJT passou a ter 12 (doze) membros: o presidente e o vice-presidente do TST, como membros natos; o corregedor-geral da Justiça do Trabalho; três ministros do TST eleitos pelo Pleno; 5 (cinco) presidentes de tribunais regionais, cada um de uma região geográfica do País, observado o rodízio entre os tribunais; 01 (um) juiz do trabalho, titular de Vara do Trabalho, eleito pelo TST, com mandato de dois anos, vedada a recondução. O Ministério Público do Trabalho – MPT poderá atuar nas sessões do CSJT, representado pelo procurador-geral do Trabalho. O presidente da Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA terá direito a assento e voz no conselho, mas não a voto, o que se revela uma inovação corporativista.

Dentre suas competências de plenário, destaca-se na Lei 14.824/2024, o exercício do “controle de legalidade de ato administrativo praticado por Tribunal Regional do Trabalho, cuja repercussão extrapole interesse meramente individual” (artigo 7º, III), e “editar ato normativo, com eficácia vinculante para os órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, quando a matéria, em razão de sua relevância e alcance, exigir tratamento uniforme” (artigo 7º, VII).

Essa “eficácia vinculante” revela um evidente cuidado peditivo em relação aos atos normativos que, por sua vez, estão descritos no Regimento Interno do CSJT - Resolução 382 do CSJT, de 24/05/2024 (Brasil, 2024).

A par disso, o artigo 97 do Regimento Interno do CSJT possui uma espécie de controle interno dos atos administrativos, como uma autocontenção sendo “exercido, de ofício ou mediante provocação, quando contrariadas normas legais ou constitucionais, ou decisões de caráter normativo do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Conselho Nacional de Justiça” e, ao mesmo tempo, leva ao entendimento que há certa hierarquia entre os atos normativos do CNJ e CSJT.

Todavia, o olhar mais importante deve mirar o artigo 111-A, §2º, II da CF/88 que, ao instituir o CSJT lhe assegurou, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas “decisões terão efeito vinculante”.

Assim, enquanto o artigo 103-B, §4º, I da CF/88 indica que cabe ao CNJ “expedir atos regulamentares, no âmbito de sua competência”, o artigo 111-A, §2º, II da CF/88 assegura ao CSJT que suas “decisões terão efeito vinculante”.

Com lastro na interpretação sistemática entre os artigos 102, § 2º e 103-A da CF/88, o efeito vinculante das resoluções do CSJT deve ser alargado aos demais órgãos

do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal.

Para concretizá-las, o CSJT lança mão da expedição de atos normativos regulamentares que – da mesma forma do CNJ – se dotados dos atributos da generalidade, impessoalidade e abstratividade, com um indicativo de domínio temático, serão recebidos com natureza de regulamento autônomo.

Sobre interpretação sistemática vale lembrar o conceito de sistema jurídico como “uma rede axiológica e hierarquizada de princípio gerais e tópicos, de normas e de valores jurídicos cuja função é a de, evitando ou superando antinomias, dar cumprimento aos princípios do Estado Democrático de Direito, assim como se encontram consubstanciados, expressa ou implicitamente, na Constituição” (Freitas, 1995, p.40). Sendo assim, ao se interpretar uma norma jurídica, deve-se interpretar o sistema inteiro.

É importante perceber que a proliferação de normas (e fontes normativas) pode fazer acontecer antinomias. Para superá-las haverá de prevalecer as regras que deem certa previsibilidade e unidade.

Hierarquia traduz ordem, gradação, organização segundo um critério, significa colocar determinados elementos em ordem sequencial, em vista de um critério preestabelecido. No Direito, a estrutura da ordem jurídica é uma construção escalonada de normas. Esse escalonamento permite que uma norma constitua o fundamento de validade de outra nas clássicas lições de Hans Kelsen sobre a estrutura e dinâmica jurídicas.

No critério hierárquico das fontes normativas do Direito comum, deve-se observar a gradação da maior para menor, ou seja, da Constituição às leis e medidas provisórias, e, em seguida, decretos (regulamento normativo) e, sucessivamente, diplomas dotados de menor extensão de eficácia e mais tênue intensidade normativa.

Quando as normas são de igual hierarquia se lança mão do expediente da cronologia (a mais nova, revoga a mais antiga) ou da especialização (a mais especializada, revoga a mais geral).

Assim, quando uma disposição normativa de Conselho (regulamento ou resolução) entra em conflito com uma disposição legal ou constitucional, os critérios tradicionais de resolução de antinomias – hierárquico, cronológico e da especialidade – entram em ação e resolvem o imbróglio.

Contudo, apesar de existir um esforço de simetria e alinhamento entre os atos normativos do CSJT e do CNJ, inclusive admitindo o controle dos atos do CSJT se

contrariada alguma decisão de caráter normativo do CNJ (artigo 97, *caput* do Regimento Interno do CSJT) e apesar de haver muitas referências no Regimento Interno do CSJT ao Regimento Interno do CNT, (artigos 2º, §5º; 7º, IV, V; 50, III; 97, *caput* e 116 do Regimento Interno do CSJT), não fica claro se há hierarquia entre os atos normativos do CNJ em relação aos do CSJT.

Observado a estrutura formativa destes dois conselhos, percebe-se não existir hierarquia propriamente dita entre elas. Além disso, difícil defender a existência de hierarquia se são conselhos independentes. Além disso, os atos normativos do CSJT e do CNJ não são editados pelo Poder Legislativo, nem tampouco pelo TST ou pelo STF. Tanto os atos normativos do CSJT, como os do CNJ são elaborados por seus respectivos plenários, que são compostos por membros de origem espraçada, representados por membros de Poder (ministros do STF, TST, STJ; desembargadores e juízes), do Ministério Público e cidadãos de notável saber jurídico e reputação ilibada.

Apenar de não haver hierarquia entre estes dois Conselhos, é possível haver certa antinomia aparente entre as normas por eles exaradas. Porém, diante das características *sui generis* do CNJ e do CSJT, eventual antinomia entre seus atos normativos não levará, necessariamente, a derrogação de um ato normativo em detrimento do outro.

Deve-se pensar que, assim como aplicar as balizas da estrita legalidade pelo viés monista é insuficiente para explicar a natureza das resoluções do CNJ e do CSJT, em igual medida, aplicar a técnica de resolução de antinomia pela regra da hierarquia de normas, ou da cronologia, ou da especialidade, nos termos do artigo 2º da LINBD, revela-se igualmente insatisfatório.

A hierarquia entre os atos normativos do CNJ e CSJT não atua no sentido clássico, piramidal e estático, capaz de provocar derrogação ou revogação da norma em desalinho. Ela é mais fluídica, corre em paralelos, numa projeção de zona de sobreamento, de forma que quando uma determinação normativa do CSJT estiver em desalinho (ou antinomia) com as do CNJ, prevalecerá o ato normativo do CNJ, mas, sem derrogar o ato normativo do CSJT, apenas tornando-o inoperante ao caso prático.

3.4 A inconstitucionalidade do § 6º do artigo 7º da Resolução 174/2016 do CSJT e de seu substituto, artigo 4º da Resolução 415/2025 do CSJT.

Visto a característica *sui generis* do CNJ e do CSJT, e da natureza jurídica dos seus atos normativos, capazes de vincular o Poder Judiciário, espraçando seus efeitos para

os jurisdicionados, passa-se a investigar se as Resoluções do CSJT possuem força jurídica capaz de mitigar os efeitos da política pública de resolução adequada de conflitos laborais.

Desde a origem do Judiciário trabalhista no Brasil, estabelecida com a Constituição Federal de 1946, o magistrado possui um papel ativo de conciliador de forma exclusivista. Este desenho institucional parte do pressuposto de que apenas a jurisdição estatal poderia garantir certo equilíbrio na resolução de litígios laborais, que é caracterizada, tipicamente, por relações assimétricas de poder.

Pavimentou-se na tradição brasileira, na órbita laboral, um apelo de que a resolução das discordâncias trabalhistas não poderia ocorrer fora dos recintos judiciais. Essa dinâmica septuagenária relega a um plano secundário a capacidade de autodeterminação das partes envolvidas e, ainda, contribui para a confusão entre acesso à justiça e obrigatoriedade de acesso ao Judiciário. Paralelamente, esta ideia contribui para manter a inação do Estado em promover sólidas políticas de emancipação e autodeterminação dos trabalhadores.

É bastante conhecido e já largamente debatido neste trabalho, os motivos históricos pelos quais a arquitetura institucional de acesso à justiça laboral foi desenhada no Brasil de uma forma mais centralizado no Poder Judiciário trabalhista.

Porém, o regime constitucional de 1988 iniciou uma mudança de parâmetros sobre o tema do acesso à justiça. Do viés de justiça adversarial (punitiva) passou-se para um modelo mais restaurativo-colaborativo (consensual), permitindo o uso de aparatos exoestatais, tais como conciliadores e mediadores extrajudiciais ou pré-processuais.

Mas, indubitavelmente, foi a Resolução 125/2010 do CNJ que permitiu que o esforço nacional para implementação dessa consciência mais colaborativa fosse operacionalizado. Aliado a isso, as leis acima descritas vêm ratificando o compromisso do Estado brasileiro em promover, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos usando métodos diversos para a solução conflitos, obrigando juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, mesmo no curso do processo judicial, a estimular as partes à melhor forma de resolução da demanda (artigo 3º, §§ 2º e 3º do CPC).

Buzzi (2020, p. 73-74) relembra os movimentos que deram origem a Resolução 125/2010 do CNJ. A implantação do CNJ contou com o trabalho do Ministro Nelson Jobim (2005/2006), aprovando o projeto denominado de 'Justiça Cidadã', que foi o embrião da atual política pública de resolução de conflitos. Mais tarde, na gestão da

Ministra Ellen Gracie (2007/2008), o projeto teve seu nome alterado para ‘Movimento pela Conciliação’, sendo oficializado a meta institucional por uma política de implementação de métodos alternativos.

Após a criação do CNJ, se realizou o primeiro ‘Dia Nacional da Conciliação’, posteriormente estendido para ‘Semana Nacional da Conciliação’. Sob a presidência do Ministro Gilmar Mendes (2008/2009) foram implementados os PACs - Postos de Atendimento e Conciliação, mais tarde transformados em CEJUSCs - Centros Judiciários de Solução Consensual de Conflitos. Adiante, foi estruturado o Conselho Consultivo, juntamente com a comissão de notáveis (Eliana Calmon, Fátima Nancy Andrichi, Ada Pellegrini Grinover, Germana Moraes, Eduardo Lorenzoni, entre outros), sob direção do Professor Kazuo Watanabe, para elaborar o primeiro esboço da Resolução. Assim, na gestão do Ministro Cezar Peluso (2009/2011), se concluiu o texto e se apresentou a Resolução 125/2010 do CNJ, em novembro de 2010.

Pode-se dizer que as sementes lançadas pela Resolução 125/2010 do CNJ fizeram nascer, a partir de 2015, diversas leis e normas de incentivo à mediação de conflitos. Vale lembrar que a exposição de motivos do atual CPC (Brasil, 2015) indica, em seu segundo objetivo, que o texto processual converteu “o processo em instrumento incluído no contexto social em que produzirá efeito o seu resultado”, enaltecendo a possibilidade dos próprios interessados em dar cabo ao conflito pela via da mediação ou da conciliação. Isso, potencialmente, gera satisfação efetiva de justiça das decisões, porque a solução do problema foi criada pelas partes e não imposta pelo Estado.

O trâmite legislativo da Lei da Mediação foi iniciado pelo Senado Federal, por meio do PLS - Projeto de Lei do Senado nº 517, de 2011 (Brasil, 2011). Nele havia a possibilidade de que estes métodos de resolução de disputas pudessem ser utilizados também na seara laboral como se observa na redação do artigo 41 do citado PLS: “Art. 41. Aplica-se esta Lei, no que couber, a outras formas consensuais de resolução de conflitos, tais como mediações comunitárias, escolares, penais, *trabalhistas*, bem como àquelas levadas a efeito nas serventias extrajudiciais”.

Quando o PLS foi encaminhado para revisão, via Ofício do Senado Federal 237 de 19/02/14, na Câmara dos Deputados (casa revisora), foi recebido como Projeto de Lei 7.169 e, ao passar pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, a redação final do substitutivo da Câmara dos Deputados ao Projeto de Lei 7.169-c, de 2014, do Senado Federal (PLS 517/2011 na casa de origem) passou ao artigo 42 com substanciais alterações e com um acréscimo do parágrafo único, com a seguinte redação: “A mediação

nas relações de trabalho será regulada por lei própria”, que ao final convolou-se em texto definitivo.

Observa-se que na origem do projeto de lei, que se converteu na Lei de Mediação, havia a intenção de que disputas laborais pudesse ser resolvida por meio pré-processual. Apesar daquele PLS não indicar a forma e o procedimento de como o fazer, o certo é que houve, na casa legislativa de origem, a ocorrência de vozes primevas sobre o assunto, e apesar do PLS ter sido alterado nesse seguimento, pode se observar que o texto final aprovado não proibiu explicitamente a “mediação nas relações de trabalho” apenas delegou sua regulação por lei própria.

A propósito, o parágrafo único do artigo 42 da Lei de Mediação, Lei 13.140/2015, reclama uma interpretação teleológica, na vertente da teoria objetiva, acrescido a uma interpretação sistemática (ou conectada às outras normas do mesmo sistema).

A interpretação sistemática, em diálogo com outros dispositivos normativos que versam sobre o mesmo objeto desta pesquisa, constitui o ponto de ancoragem a partir do qual será possível desenvolver, com coerência e profundidade, a análise do macrotema aqui desenvolvido sobre acesso à justiça e os meios alternativos de sua obtenção.

A vertente objetiva da interpretação teleológica sustenta que a vontade da lei independe da vontade ou mesmo da intenção subjetiva do legislador. Uma vez que a norma entre ingressa na ordem jurídica, movimentar-se-á para se harmonizar ao todo de forma a se adaptar as circunstâncias mutáveis da sociedade presente. Portanto, ela é um elemento dinâmico, adaptativo, capaz de se desenvolver, ampliar-se ou restringir-se, jamais permanece confinada na formulação inicial. Possui efeitos *ex nunc*, pois considera o contexto fático e jurídico vigente no momento de sua aplicação (Maximiliano, 2011).

Para Reale (1999, p. 597) “as normas valem em razão da realidade de que participam, adquirindo novos sentidos ou significados, mesmo quando mantidas inalteradas as suas estruturas formais”, sendo suscetível a uma releitura à luz da realidade contemporânea, revelando, inclusive, potencial para disciplinar situações ou hipóteses não contempladas expressamente pelo legislador originário.

Assim, a expressão “relações de trabalho”, pode ser entendida tanto como “trabalho” e como ‘emprego’. A expressão “trabalho” será mais bem digerida se vista como o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim, que guarda certa distinção da expressão “emprego” que representa uma espécie de trabalho qualificado pela ocorrência simultânea da subordinação jurídica, não-eventualidade, onerosidade e pessoalidade (Merçon, 2012).

Por sua vez, para efeito do parágrafo único do artigo 42 da Lei de Mediação, a expressão “mediação” deve ser compreendida como conciliação ou mediação extrajudicial, visto que tanto a forma conciliatória da Justiça do Trabalho é regra assente (artigo 764, *caput*, e §1º da CLT). Ademais, apesar dessas duas expressões indicarem institutos distintos no Brasil, elas podem ser usadas como sinônimos ou de forma indistinta, como soe acontecer nos países de língua inglesa e espanhola, até porque possuem um objetivo comum, resolução colaborativa das disputas (Silva, 2014).

Ao usar este viés interpretativo, se permite usar da mediação ou conciliação extrajudicial trabalhista mesmo que não haja – por enquanto - regulação por lei própria, pois, repita-se, a Lei de Mediação não as proibiu.

Assim, o entendimento resultante é de que a resolução dos conflitos individuais trabalhista por mediação extra ou pré-processual é legítima, e, em regra, pode ser utilizada nas relações de trabalho ou de emprego, públicas ou privadas, com ou sem subordinação jurídica, com ou sem não-eventualidade, onerosas ou gratuitas, personalíssimas ou não, vinculadas à orbita trabalhista típica, civilista ou consumerista (a exemplo dos profissionais liberais).

As exceções, já comentadas no Capítulo 2 desse trabalho, são mais afeitas ao aspecto subjetivo, a certos indivíduos pertencentes à grupos vulneráveis quando desacompanhados dos seus representantes legais ou do Ministério Público do Trabalho, ou a caso envolvendo situações que tangenciam ilícito criminal.

Porém, por parte do Poder Judiciário trabalhista, a Resolução 174/2016 do CSJT e, a sua substituta, a Resolução 415/2025 do CSJT, proibiu a mediação nas relações de trabalho e, explicitamente, afastou o uso supletivo dos artigos 167 a 175 do CPC, que trata dos conciliadores, os mediadores e as Câmaras privadas de conciliação e mediação.

Estes atos normativos, notadamente as Resoluções, influenciam não apenas os atos dos membros do Poder Judiciário, mas, a vida do jurisdicionado, portanto, atua como regulador da atividade judiciária, com grande potencial de provocar repercussão no sistema de justiça.

Basta ver que a revogada Resolução 174/2016 do CSJT tencionava em seu § 6º do artigo 7º que são “inaplicáveis à Justiça do Trabalho as disposições referentes às Câmaras Privadas de Conciliação, Mediação e Arbitragem, e normas atinentes à conciliação e mediação extrajudicial e pré-processual previstas no NCPC”.

Este dispositivo, apesar de substituído por outro mais enxuto, cf. artigo 4º da Resolução 415/2025 do CSJT, possui um potencial impacto mais extenso quando

determina que “são inaplicáveis à Justiça do Trabalho as disposições referentes às Câmaras Privadas de Conciliação, Mediação e Arbitragem, e normas atinentes à conciliação e mediação extrajudicial e pré-processual previstas no Código de Processo Civil (Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015)”, ao excluir tanto as causas individuais como as causas coletivas do âmbito das Câmaras privadas.

Chama a atenção que na redação de ambas as Resoluções, o CSJT quer evidenciar que as conciliações e mediações realizadas - no âmbito da Justiça do Trabalho - somente terão validade nas hipóteses previstas na CLT.

Fica claro que a redação da Resolução 415/2025 do CSJT, em confronto com os artigos 2º, 4º, VII e 5º, II, XXXV, LIV, LV e LXXVIII da CF/88 e com o microsistema de sustentação da política de tratamento adequado de conflitos, aqui representado por seu núcleo: a Resolução CNJ 125/2010, a Lei da Mediação (Lei 13.140/2015), o CPC/2015 (Lei 13.105/2015) e a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), revela um descompasso com a constitucionalidade e a legalidade que se espera de qualquer ato normativo.

A inconstitucionalidade pode ser averiguar pelo confronto com o artigo 2º da CF/88 determina a independência e harmonia entre os Poderes; com o artigo 4º, VII assegura o princípio da busca pela solução pacífica dos conflitos e, com o 5º, II, XXXV, LIV, LV e LXXVIII da CF/88 os quais entrelaçam as garantias constitucionais da legalidade, de acesso à justiça, do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, da celeridade processual e da razoável duração do processo.

A inadequação com a estrutura de legalidade desejada pode ser observada pela lente da Lei 13.140/2015, que disciplina a mediação e a autocomposição entre particulares como meio de solução de controvérsias, pelo CPC/15 que traz em seu bojo muitos artigos relacionados ao tema, tanto na sua base principiológica e de disposições gerais (*i.e.* artigos 3º, §§ 2º e 3º; 165 a 175), como na fase inicial do processo (artigos 334 e 335, II), como na descrição dos poderes do magistrado e o estímulo à autocomposição (artigos 139, V; 190), nos procedimentos especiais e disposições complementares (artigos 334, § 8º; 694 a 699-A, § 4º; 725, VIII e, pela reforma trabalhista trouxe ao processo do trabalho a possibilidade de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial.

Conquanto haja um esforço de implantação de uma política pública de resolução de disputas de forma não-adversarial por parte do CNJ e do Legislativo, ao que tudo indica, há um esforço em sentido oposto pelo CSTJ para a manutenção do monopólio judicial para a resoluções dos conflitos individuais laborais.

Nesse ponto, a atual e vigente Resolução 415/2025 do CSJT não guarda conformidade com os esteios da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que, à guisa de exemplo, permitiu o uso de ação visando a homologação de acordos extrajudiciais (artigo 855-B da CLT).

Para além da inconformidade sistêmica e endolegislativa, a atual e vigente Resolução 415/2025 do CSJT deixa transparecer uma violação as garantias constitucionais da legalidade, do acesso à justiça, do devido processo legal, da celeridade processual e da razoável duração do processo, sem se olvidar da ofensa a independência e harmonia entre os Poderes e o princípio da busca pela solução pacífica dos conflitos.

Ao que parece, mesmo a redação mais curta da Resolução 415/2025 do CSJT, quer fazer valer esta proibição para toda e qualquer situação da relação de trabalho. Esse posicionamento é mais evidente nos “considerandos” iniciais de ambas as Resoluções.

Além disso, as Resoluções parecem reforçar seu caráter de exclusividade para conciliação e mediação trabalhista nos moldes do artigo 764 da CLT, o que, como visto, ofende a política pública, com aparo constitucional, de resolução adequada e conflitos.

A rigor, a Resolução 415/2025 do CSJT se volta contra a própria CLT que assegura, no § 3º do artigo 764, ser “lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório”, sem se limitar que este acordo se dê dentro ou mediado pelo Judiciário.

Certamente, ao tencionar que são inaplicáveis à Justiça do Trabalho as disposições referentes às Câmaras privadas de conciliação e mediação, e normas atinentes à conciliação e mediação extrajudicial e pré-processual previstas no CPC, a atual e vigente Resolução 415/2025 do CSJT, dá uma conotação super extensiva, pois, engloba dissídios individuais e coletivos. Em verdade, este atual texto é mais restritivo do que o artigo 7º da Resolução 174/2016 do CSJT.

Na época da publicação da Resolução 174/2016 do CSJT, em 30/09/2016, o Regimento Interno do CSJT era o texto conferido pela Resolução 150/2015 do CSJT, de 20/05/2015 (Brasil, 2015). Seu artigo 12, VII indicava que competia ao plenário “editar ato normativo, com eficácia vinculante para os Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, quando a matéria, em razão de sua relevância e alcance, exigir tratamento uniforme”. Por sua vez, o artigo 95 vaticinava que o plenário poderia, “mediante voto da maioria absoluta dos seus membros, editar Resoluções”, resultando numa decisão com “eficácia vinculante em relação aos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus” (artigo 95, § 5º).

Naquela época, tanto o artigo 12, VII, quanto o artigo 95, § 5º do então Regimento Interno do CSJT aludiam que a competência para editar ato normativo possuía eficácia vinculante apenas para os órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. Portanto, o próprio Regimento Interno do CSJT da época não reconhecia competência ao CSJT a restringir direitos ou criar proibições fora do âmbito da Justiça do Trabalho, contudo, foi exatamente isso que fez o § 6º do artigo 7º da Resolução 174/2016 do CSJT, em ofensa ao próprio Regimento Interno.

Com o advento da Lei 14.824/2024, em 20/03/2024 houve a regulamentação do CSJT, tencionando sobre a organização, composição e suas competências, mas silente sobre seus atos normativos.

Apesar desse silêncio, o artigo 7º, VII da Lei 14.824/2024 destaca que compete ao plenário “editar ato normativo, com eficácia vinculante para os órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, quando a matéria, em razão de sua relevância e alcance, exigir tratamento uniforme”, ou seja, repete o artigo 12, VII da Resolução 150/2015 do CSJT, que era o Regimento Interno daquele momento.

Todavia, o Regimento Interno foi alterado pela Resolução 382/2024 do CSJT, de 24/05/2024. Com esta alteração, o artigo 7º, VIII traz a seguinte competência do plenário: “editar ato normativo, com eficácia vinculante para os órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, quando a matéria, em razão de sua relevância e alcance, exigir tratamento uniforme”.

A par disso, os artigos 107 a 112 do novel Regimento Interno do CSJT organizou as disposições gerais dos atos normativos, reforçando no artigo 112 que “as Resoluções e os Enunciados Administrativos terão eficácia vinculante em relação aos órgãos da Justiça Trabalho de primeiro e segundo graus”.

Nessa digressão histórica nenhuma norma do CSJT lhe confere competência para restringir direitos ou criar proibições que alcance ambiente externo à Justiça do Trabalho, em evidente prejuízo aos jurisdicionados e na contramão da política pública de resolução de conflitos.

O artigo 97 do Regimento Interno do CSJT, de forma preventiva, ocupa-se em dizer que seus atos normativos não contrariem “normas legais ou constitucionais, ou decisões de caráter normativo do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Conselho Nacional de Justiça”.

Partindo-se da premissa já defendida neste trabalho, as Resoluções do CSJT – como ato normativo – quando dotados de generalidade, impessoalidade e abstratividade, com um indicativo de domínio temático, possuem natureza de regulamento autônomo.

Neste sentido, é cabível o manejo de ação direta de inconstitucionalidade contra estas Resoluções, eis que dotadas de autonomia, generalidade e abstração, a caracterizá-la como ato normativo primário ou autônomo, como explica bem a decisão tomada pelo STF que assevera “o manejo de ação direta de inconstitucionalidade é cabível contra resolução de Tribunal desde que dotada de autonomia, generalidade e abstração, a caracterizá-la como ato normativo primário ou autônomo” na ADI 4.450/MS, de 30/10/2023 (Brasil, 2023).

Em alinhamento à presente apuração, é importante perquirir se esta restrição (ou proibição) - provocada Resolução 174/2016 do CSJT, e renovada por seu texto substituto, a Resolução 415/2025 – realmente viola as garantias constitucionais da legalidade, do acesso à justiça, do devido processo legal, da celeridade processual e da razoável duração do processo, sem se olvidar da ofensa a independência e harmonia entre os Poderes e o princípio da busca pela solução pacífica dos conflitos.

A Constituição Federal estabelece a iniciativa privativa da União para legislar sobre direito processual (artigo 22, I da CF/88), ao tempo em que prevê competência concorrente para legislar sobre procedimentos em matéria processual (artigo 24, XI da CF/88) permitindo que União, Estados e Distrito Federal legislem conjuntamente sobre normas processuais específicas aplicadas localmente, respeitando as normas gerais estabelecidas pela União.

Esta forma mais fluída sobre norma de procedimento atende ao princípio da eficiência (artigo 37, *caput* da CF/88) posto que, em algumas situações, é melhor que o modo e a forma do desenvolvimento do processo fique a cargo do legislador local, mais próximo da realidade regional.

Enquanto o processo mira a eficácia, o procedimento aponta para a eficiência, para obter o valor justiça. A visão do processo – judicial ou extrajudicial – é ser um meio para solucionar as lides ou os problemas enfrentados pelo jurisdicionado. Representa um “método utilizado pelo Estado para a atuação da justiça, através da aplicação do direito ao caso concreto” (Soares; Zanardi, 2015, p. 201).

Por sua vez, “o procedimento é, nesse quadro, apenas o meio extrínseco pelo qual se instaura, desenvolve-se e termina o processo” (Cintra; Grinover, Dinamarco, 2010, p. 301).

No caso em tela, o dispositivo das Resoluções 174 e 415 do CSJT em exame criaram uma norma processual proibitiva de caráter geral, atropelando a independência e a harmonia entre os Poderes e o dever da estrita legalidade, consubstanciados nos artigos 2º e 5º, II da CF/88.

A violação da independência e da harmonia entre os Poderes pode ser vista com ajuda da ADI 6.188, publicada em 21/8/2023, que cravou: “embora a Constituição Federal de 1988 confira à União a iniciativa privativa para legislar em matéria de processo, permanecem como competência do Poder Judiciário a definição de seus regimentos internos e a iniciativa de leis que disponham sobre sua autonomia política, orgânica e administrativa”.

Em suma, a iniciativa para legislar em matéria de processo, principalmente, quando se trata de norma processual proibitiva de caráter geral, não pertence aos Conselhos, posto que são estruturas distintas dos Tribunais.

Além disso, quando a Carta Maior diz que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, usa este último vocábulo em sentido material, originário das casas legislativas ou por meio de uma Medida Provisória do Poder Executivo.

Mesmo que se elasteça esse entendimento para outras espécies normativa, há de se guardar – especialmente nos regulamentos normativos - o respeito a pertinência temática (exegese do artigo 96, I da CF/1988), não podendo estabelecer regras restritiva fora do contexto autonomia dos Tribunais (ou, no caso, dos Conselhos).

Ao agir como legislador ordinário, o CSJT, atua em alto grau de intervenção, com capacidade de provocar rugas entre os Poderes e causar desconfiança no diálogo que deve haver entre si. Não se pode olvidar, que o princípio da Separação de Poderes é cláusula pétrea (artigos 2º e 60, § 4º da CF/88) e sua violação pode gerar nulidade desses dispositivos.

Mesmo que os itens em debate na Resolução 174/2016 do CSJT e, da sua substituta, na Resolução 415/2025 do CSJT sejam formalmente válidos, são materialmente inconstitucionais, ao se chocarem com o desenho institucional traçado pela Constituição Federal (Costa e Benvindo, 2012).

Esta expansão da autoridade dos Conselhos, tais como o CSJT, ganhou contornos hiperbólicos no Brasil, capaz de gerar desequilíbrio do sistema de separação de Poderes. Ademais, os Conselhos não possuem instrumental que lhes permita usar da melhor

técnica legislativa, não passa por casa revisora, ou mesmo por comissão interna de avaliação de risco constitucional, apesar de ser uma decisão colegiada.

A produção de normas deve ser vista como uma série de interações, com diferentes atores que, ao final, de um processo mais ou menos intrincado produzirá uma norma geral de caráter abstrato destinada não apenas aos editores da própria norma, mas a destinatários outros vinculados ou não ao sistema de justiça, carregando em seu bojo valores e finalidades (Atienza, 1997).

Em outras palavras, a produção de normas, deve levar em consideração “as forças dos grupos de pressão e as influências políticas que cercam o processo decisório inerente à produção legislativa, as quais não se enquadram nos processos racionais e científicos propostos pela ciência da legislação” (Salinas, 2013, p.232).

Porém, o § 6º do artigo 7º da Resolução 174/2016 do CSJT e, atualmente, o artigo 4º da Resolução 415/2025 do CSJT, ao invés de se moldar às influências sociais e políticas, se preocupou na manutenção das competências da Justiça obreira como única mão viável para a resolução de conflitos dessa alçada, a despeito de toda mutação histórica – farta e longamente já explicado nesta pesquisa – e suas contingências.

Um texto normativo, idealmente, deve ser escrito de forma a perdurar, a ser aplicável no futuro, antecipando possíveis cenários e evitando ambiguidades, não apenas para manter o *status quo*.

Além disso, quando os Conselhos se arvoram da atribuição legislativa, seus conteúdos normativos afetam tanto as minorias ruidosas, como as maiorias silenciosas. No caso em tela, as empresas de pequeno porte, as microempresas e os microempreendedores individuais, enquanto empregadores, bem como os trabalhadores desses são deveras afetados. Aqueles por elevarem seus custos operacionais com a máquina judiciária, estes por conta do tempo que levam para resolver seus imbróglis.

Vale lembrar de uma pesquisa publicada pouco antes da Resolução 125/2010 do CNJ, denominada de “Relatório ICJ Brasil/ 2º trimestre de 2010” (Cunha, 2010) que revela muitos motivos pelos quais os brasileiros evitavam acionar o Poder Judiciário: 47% apontavam a administração da justiça; 21% estavam aguardando; 16% alegavam questões pessoais; 10% não sabiam dizer; 5% resolveram de outra forma e 1% outras respostas.

O Relatório Justiça em Números de 2010 (Brasil, 2010) indicava, aproximadamente, 83,4 milhões de processos na Justiça brasileira (casos novos e pendentes de julgamentos). O mesmo relatório reportava o quanto o Judiciário demorava

para avançar nos julgamentos e resolução dos litígios por diversas causas, o que ressalta uma certa exclusão ou privação social a um direito fundamental.

A própria Constituição Federal de 1988, de certa forma, aceita a ideia de que haverá interação entre os Tribunais e o parlamento com vistas a maximizar seus desempenhos deliberativos nos termos da razão pública. Ao tempo em que essa espécie de competição traz vibração ao regime democrático, vez ou outra, gera uma tensão virtuosa na tentativa de estabilizar certos arranjos normativos. Essa forma complexa de diálogo é esperada em uma democracia organizada sob o princípio da separação de Poderes, mas pode causar consequências indesejáveis à legitimidade de certas ações dos tribunais (Mendes, 2008).

Apesar da pluralidade de fontes normativas, o Estado de Legislação (Waldron, 2013) se apoia num processo histórico de constitucionalização da ordem jurídica, amparado numa taxinomia das normas jurídicas com características específicas a que se denomina “estado de direito” para os positivistas ou estado da “constitucionalização das ordens jurídicas” para os pós-positivistas.

É certo que esta taxinomia das normas jurídicas vem sendo repensada, movimentada e testada sobre novos nomes e funções, a exemplo das Resoluções dos Conselhos (CNJ e CSJT), porém, cabe ao Estado constitucionalista (ou pós-positivista) se manter compromissado com o valor da segurança jurídica, e blindada as finalidades das políticas públicas (Aguiló-Regla, 2008).

Nessa mirada, o mero fato de um Conselho editar uma Resolução não traz em si a garantia e o respeito à separação de Poderes e aos outros itens da carga constitucional. A mera vontade de uma autoridade nunca é justificação suficiente para a validade da norma. Nesse sentido, para ser válida, a norma deve vencer o filtro constitucional e ser coerente numa avaliação com outras normas formalmente válidas do sistema.

Anote-se que a elaboração e implementação de política pública possui elevada complexidade e repercussão na sociedade de forma que não se pode esquecer de todo o esforço feito pelo Estado brasileiro para se implementar Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos, não sendo aceitável qualquer atitude que venha a minar a eficiência da administração quanto às soluções técnicas já encontradas pelos órgãos.

Em desfecho, a proibição de mediação ou conciliação privada, imposta por um ato infralegal, como uma resolução do CSJT, colide com diversos preceitos constitucionais e legais, em especial, atenta contra o princípio do acesso à justiça (artigo 5º, XXXV,

CF/88), viola a competência legislativa da União (artigo 22, I, CF/88) ao trazer inovação ao ordenamento jurídico por ato infralegal, desconsidera a legitimidade dos meios alternativos e adequados de solução de conflitos (artigo 114, §1º e §2º, CF/88) e induz a uma indevida restrição à autonomia da vontade e liberdade contratual (artigo 5º, II, CF/88).

Em acréscimo, os itens objetos desta tese na Resolução 174/2016 e 415/2025 do CSJT, colide frontalmente com leis federais que tratam da mediação (CPC e a Lei da Mediação), demonstrando uma clara violação da hierarquia das normas.

Não custa repetir que, ao consagrar o princípio da inafastabilidade da jurisdição, o artigo 5º, inciso XXXV, da CF/88 não se restringe ao mero acesso formal aos tribunais, mas se projeta sobre a sua dimensão material, assegurando a efetividade da tutela jurisdicional, nela incluindo a realização de soluções céleres, justas e adequadas.

Nesse contexto, a exigência de judicialização para se obter uma transação como atributo de validade e exequibilidade de acordos revela-se restrição desproporcional e, em certo grau, incompatível com o próprio espírito constitucional e com os atuais matizes de resolução de conflitos buscado pela sociedade 5.0, como destaca Medeiros (2022).

Ao subordinar a eficácia de uma transação à exclusiva chancela estatal, cria-se um entrave burocrático que desestimula a utilização de meios alternativos de resolução de conflitos, prestigiados pela ordem jurídica contemporânea, compromete a celeridade e aumenta a litigiosidade em sua inércia. Promover a desjudicialização, é dar mais independência ao Poder Judiciário, para que se concentre em questões mais tormentosas.

Ademais, o artigo 22, inciso I, da CF/88 estabelece a competência privativa da União para legislar sobre direito processual. Assim, ao impor a exigência de homologação judicial para os acordos celebrados, a Resolução do CSJT em questão ultrapassa os limites de sua competência regulamentar.

Cumprе ressaltar que os §§ 1º e 2º do artigo 114 da Constituição da República reconhecem expressamente a possibilidade de solução de conflitos trabalhistas por meio de negocial, estimulando a utilização de métodos autocompositivos de resolução de disputas. Dessa forma, pode-se afirmar que a Resolução 415/2025 do CSJT *sub oculi*, ao impor homologação de acordos via Poder Judiciário, na prática, desvirtua a natureza desses mecanismos, criando uma espécie de desvio de finalidade e subvertendo o propósito constitucional de promoção da pacificação social mediante múltiplas vias consensuais.

Portanto, tanto o § 6º do artigo 7º da Resolução 174/2016 como a atual substituto seu, o artigo 4º da Resolução 415/2025 do CSJT, estão na contramão da Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos e, se levado a cabo sua natureza de regulamento autônomo, caberia o reconhecimento de sua inconstitucionalidade, inclusive por meio de controle concentrado, por violação das garantias constitucionais da legalidade, do acesso à justiça, do devido processo legal, da celeridade processual, da razoável duração do processo, da independência e harmonia entre os Poderes e da busca pela solução pacífica dos conflitos.

CAPÍTULO 4

EXEQUIBILIDADE DOS ACORDOS NAS CÂMARAS PRIVADAS DE MEDIAÇÃO TRABALHISTA: EXTRAJURISDICIONALIZAÇÃO E GARANTIA DA EXECUÇÃO

Este último capítulo aborda a dinâmica da execução da sentença no processo do trabalho tradicional, a extrajurisdicionalização da execução, a segurança jurídica na execução extrajudicial não judicial forçada e uma proposta procedimental para as Câmaras privadas de mediação no âmbito trabalhista: desenho prático, funcional e seguro.

Inicialmente, o capítulo analisa os posicionamentos de 54 Confederações (16 patronais e 38 de trabalhadores), usando como fontes de pesquisa os sítios eletrônicos oficiais das entidades, buscando posicionamentos formais e tendências discursivas sobre as Câmaras privadas de mediação, para se observar os pontos de divergências e de convergência.

As Confederações que representam os empregadores, em sua maioria, demonstram apoio à modernização das relações de trabalho e aos mecanismos de solução extrajudicial de conflitos e enaltecem aspectos como a agilidade, eficiência, estímulo à negociação e segurança capaz de reduzir o número de ações trabalhistas.

Do lado dos trabalhadores, o cenário é majoritariamente de oposição. Com exceção de quatro entidades, as confederações laborais são contrárias à reforma trabalhista e aos mecanismos de extrajudicialização, por entenderem que eles enfraquecem a atuação dos sindicatos e precarizam os direitos dos trabalhadores, potencialmente sujeitando-os a fraudes.

Apesar da oposição majoritária, algumas confederações de trabalhadores se mostram favoráveis à mediação, desde que haja a participação sindical e garantias para o trabalhador.

A superação desse impasse, passa pela construção de um modelo que garanta a participação sindical, a assistência jurídica ao trabalhador e a efetiva proteção contra fraudes e renúncia de direitos, consolidando a mediação como uma alternativa segura e eficaz à via judicial.

Em seguida, o capítulo examina o procedimento de execução no processo judicial do trabalho, como forma de delimitar sua diferença estrutural quando comparado ao procedimento não adversarial.

Tanto no procedimento judicial, como no extrajudicial a execução constitui etapa essencial para a concretização dos direitos reconhecidos (seja em juízo, seja via mediação), representando o momento em que a tutela jurisdicional se transforma em resultado prático e efetivo.

Notoriamente, é a fase mais desafiadora em qualquer ramo do Judiciário, em especial no momento da constrição e da expropriação. Nesse sentido, é que a extrajurisdicionalização serve para abrandar essas dificuldades, criando mecanismos de satisfação do crédito trabalhista, de modo a torná-los mais ágeis, satisfativos e adequados às necessidades da contemporaneidade.

A proposta de extrajurisdicionalização da execução, como modelo de cumprimento e execução de obrigações sem a intervenção direta do Poder Judiciário, por meio de mecanismos consensuais, revela-se mais estratégica, racional e econômica.

A extrajurisdicionalização é a evolução da desjudicialização, permitindo maior celeridade, sem perder de mira a coercibilidade e a segurança jurídica, ao possibilitar a integração de recentes figuras jurídicas, os agentes de garantias, e de novas tecnologias, tais como: contratos inteligentes (*smart contracts*), plataformas de resolução de disputas *online* (ODR) e transações por meio da tecnologia *blockchain*.

O controle da legalidade, exercido em última instância pelo Poder Judiciário, e a atuação de agentes de garantia (como seguradoras ou instituições financeiras), constituem elementos à legitimidade e estabilidade dessas práticas.

Nesse cenário, as Câmaras privadas de mediação trabalhista são um modelo inovador, compatível com a lógica da justiça multiportas e com a cultura da autocomposição. Opera de forma transparente e imparcial, podendo utilizar garantias autoexecutáveis e ferramentas tecnológicas para assegurar o cumprimento dos acordos; servindo, pois, como uma alternativa viável, eficaz e segura à via judicial.

4.1 A percepção das Confederações sobre as Câmaras privadas de mediação trabalhista.

Para finalizar a tese, analisou-se a percepção das Câmaras privadas de mediação pelas Confederações, patronais e laborais. Neste sentido, a análise qualitativa e documental se apoia em fontes (primárias e secundárias) institucionais e pública, para identificar as posições formais ou as tendências discursivas sobre o tema. A observação

desses atores serve para encontrar objeções ou convergências e, com isso, expor mecanismos de superação ou aprimoramento.

O sistema sindical brasileiro é composto por Sindicatos, Federações, Confederação e Centrais Sindicais. O Brasil adota um modelo de unicidade sindical, dividido por categorias e território.

O Sindicato é o degrau de entrada no sistema sindical (entidade de 1º grau). Ele reúne trabalhadores e empregadores em suas respectivas bases territoriais, que não pode ser inferior à de um município. Não pode haver mais de uma organização sindical “em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados” (artigo 8º, II da CF/88).

A “defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, cabe ao sindicato (artigo 8º, III da CF/88). Suas principais funções são: a negocial e a representativa. Estas funções permitem a composição de conflitos de interesses, bem como a consensualidade para criação de normas coletivas de trabalho com impacto no direito individual do trabalhador.

A celebração de acordo coletivo e de convenção coletiva de trabalho deve ter a participação imprescindível do Sindicato, sem a qual a negociação e o ajuste não serão válidos. Apenas se não houver Sindicato ou este não tiver se desincumbido do encargo negocial, na forma e prazo da lei, é que a Federação, e na ausência desta, a Confederação, pode assumir a direção dos entendimentos (artigo 617 da CLT).

As associações sindicais de grau superior são a Federação (2º grau) e a Confederação (3º grau). As Federações podem ser constituídas pela reunião de, no mínimo, cinco Sindicatos e atuam em uma unidade federativa, em regra (artigo 534 da CLT). Algumas atividades de pouca expressão econômica e com pouco contingente de trabalhadores permitem federações interestaduais ou nacional.

As Confederações, se organizam a partir da união de três Federações (artigo 535 da CLT). Elas têm alcance nacional, e competência de coordenação dos interesses dos Sindicatos e de filiados, apesar de não possuir a representação destes.

As entidades de grau superior, por sua vez, exercem atributos de coordenação dos interesses, agrupar os Sindicatos de determinado município ou região e de filiados. Desempenham um papel político, com produção de normas executivas. Importante

destacar que as Confederações são as únicas nas organizações de trabalhadores que compõe rol dos legitimados para as ações constitucionais (*i.e.* ADPF, ADC, ADI).

As Centrais Sindicais, somente passaram a serem juridicamente reconhecidas com o advento da Lei 11.648/2008 (Brasil, 2008). São constituídas em âmbito nacional e detém competência de coordenação da representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais filiadas. Contudo, são entidades de representação geral dos trabalhadores, apenas. Ou seja, não existe Central Sindical de representação geral dos empregadores ou dos empresários. São agentes que servem para a coordenação e busca de soluções do direito laboral, atuando como simples associações civis, conforme o julgamento da ADI 928-1 (Brasil, 1993).

Portanto, a escolha das Confederações para a perquirição aqui proposta se dá por sua vocação mais política do que assistencial, compondo o rol dos legitimados para as ações constitucionais, desempenhando a coordenação dos interesses dos Sindicatos filiados, por meio de normas executivas sem, contudo, inibir a representação sindical de 1º grau. Além disso, é uma organização paritária, representa tanto trabalhadores, como empregadores.

O sítio de *Internet* mantido pelo Governo Federal, oferece um serviço com a listagem das Confederações do Brasil que tem a representação da categoria dos trabalhadores e empregadores. (Brasil, *online*). Nesta tabela, se encontram 54 (cinquenta e quatro) Confederações, 16 (dezesesseis) delas vinculadas aos empregadores e 38 (trinta e oito) aos trabalhadores.

A pesquisa investigou, preferencialmente, os sítios oficiais de *Internet* das Confederações, tentando obter respostas o posicionamento principal de cada uma. Como se trata de uma quantidade considerável, elaborou-se diversas tabelas seccionadas em grupos, e em três colunas: a Confederação, o posicionamento principal sobre o tema e a evidência chave.

A primeira e a segunda tabelas identificam as Confederações, suas siglas e seus endereços eletrônicos, de empregadores e trabalhadores; a terceira indica o posicionamento principal das Confederações de empregadores sobre o tema; a quarta o posicionamento das Confederações de trabalhadores filiadas à Central Única dos Trabalhadores (CUT) sobre o tema; a quinta expõe o posicionamento das Confederações de trabalhadores não filiadas à CUT contrários ao tema; a sexta detalha o posicionamento das Confederações de trabalhadores não filiadas à CUT favoráveis ao tema.

Foram encontrados posicionamentos distintos, desde a aceitação e adoção proativa de Câmaras privadas (por parte das Confederações patronais e seis laborais) até crítica veemente (por parte da maioria das Confederações laborais), com nítida preocupação com a precarização de direitos dos trabalhadores.

As Confederações pesquisadas que representam os empregadores são:

Tabela 1: Confederações de empregadores e seus endereços eletrônicos

Sigla	Entidade	Site oficial
CNT	Confederação Nacional do Transporte	cnt.org.br
CONSIF	Confederação Nacional do Sistema Financeiro	fin.org.br
CNTur	Confederação Nacional de Turismo	cntur.com.br
CNS (Serviços)	Confederação Nacional de Serviços	cnservicos.org.br
CNS (Saúde)	Confederação Nacional de Saúde, Hospitais, Estabelecimentos e Serviços	cnsaude.org.br
CNCOOP	Confederação Nacional das Cooperativas	somoscooperativismo.coop.br/institucional/cncoop
CNR	Confederação Nacional de Notários e Registradores	cnr.org.br
CNTA	Confederação Nacional dos Transportadores Autônomos	cnta.org.br
CNCS	Confederação Nacional da Comunicação Social	cncom.org.br
CONFTAC	Confederação Nacional dos Caminhoneiros e Transportadores Autônomos de Bens e Cargas	conftac.org.br
CONIC	Confederação Nacional de Informação e Comunicação Audiovisual	contic.org.br
CNTAP	Confederação Nacional dos Taxistas e Transportadores Autônomos de Passageiros	cntap.org.br
CNC	Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo	portaldocomercio.org.br
CNA	Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil	cnabrazil.org.br
CONFENEN	Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino	confenen.org.br
CNI	Confederação Nacional da Indústria	cni.org.br

Fonte: o próprio autor

As Confederações pesquisadas que representam os trabalhadores são:

Tabela 2: Confederações de trabalhadores e seus endereços eletrônicos

Sigla	Entidade	Site oficial
CNTE	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação	cnte.org.br
CONTAC/CUT	Confederação Brasileira Democrática dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação da CUT	contac-cut.org.br
CONTMAF	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos	contmaf.org.br
CNTM	Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos	cntm.org.br
CONTRATUH	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade	contratuh.org.br

CNTSS/CUT	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social	cntsscut.org.br
CONACCOVEST	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria Têxtil, Vestuário, Couro, e Calçados	cnq.org.br/PortalCNQ/Index.a spx
CONTRACS/CUT	Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços da CUT	contracs.org.br
CONTRAF	Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro	contrafcut.com.br
CONTRAFBRASIL	Confederação Nacional Dos Trabalhadores E Trabalhadoras Na Agricultura Familiar Do Brasil	contrafbrasil.org.br
CNTQ	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria Química	cntq.org.br
CNTIC	Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção	cnti.org.br
CONTRICOM	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria da Construção e do Mobiliário	contricom.org.br
CONATEC	Confederação Nacional Dos Trabalhadores Em Edifícios E Condomínios	<i>Situação Cadastral na Receita Federal: "baixada"</i>
CONACATE	Confederação Nacional das Carreiras Típicas de Estado	conacate.org.br
CONTERC	Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Coletivas	fenerc.com.br
CSPM	Confederação Nacional dos Servidores e Funcionários Públicos das Fundações, Autarquias e Prefeituras Municipais	cspmbrasil.com.br
CNRQ/CUT	Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT	www.cnq.org.br
CONTRASP	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Atividade Profissional dos Empregados na Prestação de Serviços de Segurança Privada	contrasp.org.br
CONASCON	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação	conascon.org.b
CNTTL	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte e Logística	cnttl.org.br
CONATRAM	Confederação Nacional dos Trabalhadores Públicos Municipais	confetam.org.br
CONTAR	Confederação Nacional dos Trabalhadores Assalariados e Assalariadas Rurais	contar.org.br
CONTEE	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino	contee.org.br
CNPL	Confederação Nacional Das Profissões Liberais	cnpl.org.br
CNTC	Confederação Nacional Dos Trabalhadores No Comércio	cntc.org.br
CONTEC	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito	contec.org.br
CONTAG	Confederação Nacional dos Trabalhadores Rurais Agricultores e Agricultoras Familiares	ww2.contag.org.br
CNTI	Confederação Nacional Dos Trabalhadores Na Indústria	cnti.org.br
CONTCOP	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade	contcop.org.br
CNTEEC	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura	cnteec.org.br
CSPB	Confederação Dos Servidores Públicos Do Brasil	cspb.org.br

COBRAPOL	Confederação Brasileira De Trabalhadores Policiais Civis	cobrapol.org.br
CNM / CUT	Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT	cnmcut.org.br
CNTTT	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres	cnttt.org.br
CNTIA	Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins	cntaafins.org.br
CNTS	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde	cnts.org.br
CONATIG	Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria Gráfica, da Comunicação Gráfica e dos Serviços Gráficos	conatig.org.br

Fonte: o próprio autor

Consolidando as informações pesquisadas nas 16 (dezesesseis) Confederações vinculadas aos empregadores, percebeu-se que 5 (cinco) apoiam a mediação trabalhista, 3 (três) têm limitações, e 8 (oito) não possuem informações públicas. Para auxiliar no entendimento foi elaborada uma tabela contendo os principais argumentos:

Tabela 3: Posicionamento principal das Confederações de empregadores sobre o tema

Confederação	Posicionamento Principal	Evidência Chave
CNT - Confederação Nacional do Transporte	Favorável à modernização trabalhista e mecanismos de negociação direta, mas sem menção específica a Câmaras de mediação trabalhista. Orientou o setor a defender aplicação da modernização trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e considera que a reforma estimula o diálogo e a valorização da negociação coletiva.	https://www.cnt.org.br/impressa/noticia/orientacoes-cnt-cnj-modernizacao-trabalhista
CNI - Confederação Nacional da Indústria	Favorável ao uso de arbitragem e mecanismos alternativos de solução de conflitos, incluindo mediação. Assumiu compromisso de estimular o uso de arbitragem e conciliação, defendendo-os como métodos alternativos ágeis e técnicos ao Judiciário.	https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/mercado-de-trabalho/ex-presidente-do-stf-defende-que-empresas-usem-arbitragem-para-solucionar-controversias/
CNA - Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil	Favorável e possui a própria Câmara Nacional de Arbitragem, Mediação e Conciliação (CNA). Promove ativamente a negociação coletiva nas relações trabalhistas rurais.	https://cnaarbitragem.com.br/
CNC - Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo	Reconhece limitações da arbitragem em conflitos trabalhistas individuais, mas apoia a modernização da legislação trabalhista.	https://portaldocomercio.org.br/acervo/o-uso-da-arbitragem-em-conflitos-trabalhistas/
CNSaúde - Confederação Nacional de Saúde, Hospitais, Estabelecimentos e Serviços	Favorável ao uso de mediação para resolução de conflitos trabalhistas. Solicitou mediação do TST para negociação do piso de enfermagem e utiliza ativamente mecanismos de mediação para acordos coletivos.	http://cnsaude.org.br/tst-vai-mediatar-negociacao-sobre-piso-de-enfermagem-no-setor-privado/
CONSIF - Confederação Nacional do Sistema Financeiro	Favorável à reforma trabalhista e defende a aplicação de acordos extrajudiciais, mas enfrenta resistência de juizes em homologar acordos extrajudiciais.	https://fin.org.br/site/wp-content/uploads/2025/08/Agenda-Fin-2025-23-9-25.pdf

CNR - Confederação Nacional de Notários e Registradores	Apoia os acordos extrajudiciais previstos na Reforma Trabalhista para diminuir o número de ações. Reconhece que existe resistência do Judiciário laboral.	https://cnr.org.br/site/acordo-extrajudicial-trabalhista/
CNCoop - Confederação Nacional das Cooperativas	Participação ativa em negociações trabalhistas, buscando o equilíbrio nas relações de trabalho. Tem assento na bancada dos empregadores em comissões de negociação e atua na representação sindical das cooperativas, promovendo o entendimento entre as partes.	https://somoscooperativismo.coop.br/arquivos/2025-09-11-Boletim-Trabalhista-Sindical.pdf
CNTur - Confederação Nacional de Turismo	Nenhuma informação encontrada.	Não foram encontradas informações públicas sobre o posicionamento da entidade em relação ao tema.
CNServiços - Confederação Nacional de Serviços	Nenhuma informação encontrada.	O foco principal da entidade parece ser a reforma tributária, sem menções a temas de mediação trabalhista.
CNTA - Confederação Nacional dos Transportadores Autônomos	Nenhuma informação encontrada.	A entidade foca na representação de caminhoneiros autônomos, sem informações públicas sobre mediação trabalhista.
CONFETAC - Confederação Nacional dos Caminhoneiros e Transportadores Autônomos de Bens e Cargas	Nenhuma informação encontrada.	A entidade dedica-se a desburocratizar processos para transportadores, sem informações sobre mediação trabalhista.
CNTAP - Confederação Nacional dos Taxistas e Transportadores Autônomos de Passageiros	Nenhuma informação encontrada.	Não foram encontradas informações públicas sobre o posicionamento da entidade.
CNCOM - Confederação Nacional da Comunicação Social	Nenhuma informação encontrada.	Não foram encontradas informações públicas sobre o posicionamento da entidade.
CONTIC - Confederação Nacional de Informação e Comunicação Audiovisual	Nenhuma informação encontrada.	Não foram encontradas informações públicas sobre o posicionamento da entidade.
CONFENEN - Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino	Nenhuma informação encontrada.	Não foram encontradas informações públicas sobre o posicionamento da entidade.

Fonte: o próprio autor

Em relação às 38 (trinta e oito) Confederações vinculadas aos trabalhadores, percebeu-se que, com exceção de quatro, elas são contrárias à reforma trabalhista e aos mecanismos de extrajudicialização por enfraquecerem os Sindicatos.

Todavia, os sítios de *Internet* dessas Confederações não apontam os motivos empíricos de suas objeções, se aproximando mais de um posicionamento histórico-político. Pontualmente, se encontra críticas indicando o temor de que o trabalhador possa vir a ser pressionado para aceitar o acordo ou que fraudes ocorram na execução de direitos laborais irrenunciáveis.

A CUT congrega 16 (dezesseis) das Confederações dos trabalhadores listadas. Este fato, mesmo que isolado, é relevante, pois, ela mantém posição de total rejeição às propostas dessa tese, e suas normativas dirigem o raciocínio dos Sindicatos vinculados à si. Deixa muito evidente que o cerne da sua preocupação é com a possível redução de direitos trabalhistas e previdenciário.

A tabela abaixo indica o posicionamento uniforme das entidades confederativas de trabalhadores filiadas à CUT:

Tabela 4: Posicionamento das Confederações de trabalhadores filiadas à CUT sobre o tema

Confederação	Posicionamento Principal	Evidência Chave
CNTE Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação	Contrária à reforma trabalhista e mecanismos de extrajudicialização	https://cnte.org.br/noticias/no-senado-setores-trabalhistas-debatem-modernizacao-do-trabalho-2b60
CONTAC-CUT Confederação Brasileira Democrática dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação da CUT	Contrária à reforma trabalhista e mecanismos de extrajudicialização	https://www.cut.org.br/entidades
CONTTMAF Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos	Contrária à reforma trabalhista e mecanismos de extrajudicialização	https://www.cut.org.br/entidades
CNTM Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos	Contrária à reforma trabalhista e mecanismos de extrajudicialização	https://cntm.org.br/metalurgicos-do-pais-querem-acordos-sem-efeitos-da-reforma-trabalhista/
CNTSS Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social	Contrária à reforma trabalhista e mecanismos de extrajudicialização	https://www.cut.org.br/entidades
CNQ Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados	Contrária à reforma trabalhista e mecanismos de extrajudicialização	https://www.cut.org.br/entidades
CONTRACS Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços da CUT	Contrária à reforma trabalhista e mecanismos de extrajudicialização	https://www.cut.org.br/entidades
CONTRAF Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro	Contrária à reforma trabalhista e mecanismos de extrajudicialização	https://www.cut.org.br/entidades
CONTRAFBRASIL Confederação Nacional Dos	Contrária à reforma trabalhista e mecanismos de extrajudicialização	https://www.cut.org.br/entidades

Trabalhadores E Trabalhadoras Na Agricultura Familiar Do Brasil		
CNTQ Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria Química	Contrária à reforma trabalhista e mecanismos de extrajudicialização	https://www.cut.org.br/entidades
CONTRICOM Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria da Construção e do Mobiliário	Contrária à reforma trabalhista e mecanismos de extrajudicialização	https://www.cut.org.br/entidades
CNQ/CUT Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT	Contrária à reforma trabalhista e mecanismos de extrajudicialização	https://www.cut.org.br/entidades
CNTTL Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte e Logística	Contrária à reforma trabalhista e mecanismos de extrajudicialização	https://www.cut.org.br/entidades
CONFETAM Confederação Nacional dos Trabalhadores Públicos Municipais	Contrária à reforma trabalhista e mecanismos de extrajudicialização	https://www.cut.org.br/entidades
CNM/CUT Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT	Contrária à reforma trabalhista e mecanismos de extrajudicialização	https://www.cut.org.br/entidades
CONDSEF Confederação Nacional dos Trabalhadores no Serviço Público Federal	Contrária à reforma trabalhista e mecanismos de extrajudicialização	https://www.cut.org.br/entidades

Fonte: o próprio autor

Outras centrais sindicais, como Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST), União Geral dos Trabalhadores (UGT) e Força Sindical, em geral, se manifestam criticamente à reforma trabalhista, que representou uma mudança de paradigma a respeito da extensão negocial trabalhista. As Confederações de trabalhadores não filiada à CUT, abaixo listadas, expõem o posicionamento a seguir:

Tabela 5: Posicionamento das Confederações de trabalhadores não filiadas à CUT contrários ao tema

Confederação	Posicionamento Principal	Evidência Chave
CONTAG - Confederação Nacional dos Trabalhadores Rurais Agricultores e Agricultoras Famíliares	Possui um posicionamento contrário à Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que é o contexto legal para a implementação e incentivo às Câmaras de mediação trabalhista e à Extrajudicialização. Embora não haja um documento público específico detalhando a posição sobre cada um dos três temas (Câmaras de Mediação Trabalhista, Extrajudicialização e Garantia da Execução), a oposição veemente à Reforma, que é vista como um retrocesso e precarização dos direitos, implica em uma posição contrária aos mecanismos de extrajudicialização que podem limitar o acesso à Justiça	https://ww2.contag.org.br/tema/reforma-trabalhista

	do Trabalho e a garantia de direitos. O posicionamento da CONTAG é focado na defesa dos direitos dos trabalhadores rurais e assalariados rurais, e a extrajudicialização é geralmente criticada por desequilibrar a relação entre capital e trabalho fora do âmbito judicial.	
CONTRATUH - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade	A CONTRATUH não possui um posicionamento público explícito e direto sobre o tema. No entanto, publicou um artigo que expressa a preocupação de especialistas em Direito do Trabalho sobre a possibilidade de dispensa de advogado na Reclamação Pré-Processual (RPP), uma forma de mediação e extrajudicialização. O artigo critica a medida por aumentar a vulnerabilidade do trabalhador e fragilizar seus direitos, indicando uma postura contrária a formas de extrajudiciais que comprometam a assistência jurídica e a defesa dos trabalhadores.	https://contratuh.org.br/acordo-trabalhista-sem-advogado-preocupa-especialistas/
CNTI - Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção	Sem posicionamento público específico identificado sobre o tema. No entanto, manifestou-se contrária à Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que introduziu e ampliou a extrajudicialização e a mediação, por considerar que subtrai direitos históricos da classe trabalhadora. O posicionamento geral é de defesa dos direitos trabalhistas, o que sugere uma postura de cautela ou contrária a mecanismos que possam enfraquecer a Justiça do Trabalho.	https://www.cnti.org.br/html/not_102017.htm
CSPM - Confederação Nacional dos Servidores e Funcionários Públicos das Fundações, Autarquias e Prefeituras Municipais	Sem posicionamento público específico identificado sobre o tema. No entanto, como é signatária de uma Nota Pública do Fórum Sindical dos Trabalhadores (FST), defende o papel das entidades sindicais na mediação de conflitos laborais e repudia propostas que desmontam a segurança jurídica nas relações de trabalho, o que sugere uma postura de defesa da atuação sindical na resolução de conflitos, em oposição a modelos que possam precarizar ou enfraquecer essa atuação. O posicionamento geral é de defesa da negociação coletiva e da segurança jurídica.	https://cspmbrasil.com.br/wp-content/uploads/2025/05/2025-FST-NOTA-DE-REPUDIO-SENADOR-MARINHO.pdf
CONTRASP - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Atividade Profissional dos Empregados na Prestação de Serviços de Segurança Privada	Tem posicionamento contrário ao tema. Manifestou-se criticamente sobre a extrajudicialização de acordos trabalhistas, argumentando que o mecanismo pode bloquear o acesso à Justiça, estimular a celebração de acordos extrajudiciais para legitimar violações, fraudes e sonegações a direitos. Não há um posicionamento direto sobre a garantia da execução	https://contrasp.org.br/destaque/bom-dia-contrasp-acordos-extrajudiciais-trabalhistas-a-chave-para-destravar-investimentos
CONASCON - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação	Tem posicionamento contrário ao tema. Em conjunto com a UGT e outras Federações, manifestou-se publicamente contra os efeitos nefastos da Reforma Trabalhista, que introduziu e ampliou a mediação, a extrajudicialização e a garantia da execução (como o seguro garantia judicial). O posicionamento é de denunciar e combater a lei, indicando uma postura contrária às alterações que, na sua visão, enfraquecem o papel do Sindicato nas negociações e reduzem o número de acordos e convenções coletivas. No entanto, a Confederação participa de processos de conciliação e mediação no âmbito da Justiça do Trabalho, como evidenciado em notícia sobre acordo no TRT-BA, o que sugere uma aceitação pragmática dos mecanismos	https://www.ugt.org.br/post/19291-CONASCON-abre-em-Foz-do-Iguacu-a-serie-de-encontros-que-serao-promovidos-em-todas-as-regioes-do-Brasil-para-criar-estrategias-de-mobilizacao

	existentes, mas uma oposição política à legislação que os ampliou.	
CONTAR - Confederação Nacional dos Trabalhadores Assalariados e Assalariadas Rurais	Sem posicionamento público específico sobre o tema. No entanto, possui um posicionamento contrário à precarização do trabalho e à redução da fiscalização, o que se alinha a uma postura crítica em relação a mecanismos de desjudicialização que possam enfraquecer a proteção do trabalhador. Assinou uma nota de desagravo à Auditoria-Fiscal do Trabalho, defendendo o cumprimento da legislação trabalhista e a fiscalização, e criticando ataques que visam reduzir o poder de atuação da Inspeção do Trabalho. Este posicionamento indireto sugere uma defesa da Justiça do Trabalho e de seus mecanismos de proteção, em oposição a formas de solução de conflitos que possam ser vistas como enfraquecedoras dos direitos.	https://contar.org.br/en/c-ontar-assina-nota-de-desagravo-a-auditoria-fiscal-do-trabalho-do-brasil/
CONTEE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino	Não possui um posicionamento público específico e direto sobre o tema. No entanto, manifesta-se contrária a iniciativas que visam deslegitimar a atuação sindical e que utilizam a mediação e o título executivo extrajudicial para enfraquecer os direitos dos trabalhadores. O posicionamento é de crítica a qualquer forma de mediação ou extrajudicialização que exclua ou enfraqueça a participação e o papel do Sindicato na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores.	https://contee.org.br/contee-na-rede-bolsonaro-ataca-sindicatos-e-direito-do-trabalho/
CNTC - Confederação Nacional Dos Trabalhadores No Comércio	Não foi encontrado um posicionamento público específico sobre o tema. No entanto, demonstra um posicionamento favorável à mediação e à negociação coletiva como instrumentos legítimos e constitucionais para a solução de conflitos e a proteção do trabalhador. Defende o papel do Sindicato na mediação de interesses e na construção de soluções justas, opondo-se a qualquer medida que fragilize a negociação coletiva, o que pode ser interpretado como uma postura cautelosa ou contrária à extrajudicialização ampla que marginalize a atuação sindical. O posicionamento é inferido a partir da defesa veemente da negociação coletiva como “instrumento legítimo e constitucional de mediação entre patrões e empregados” e da crítica à tentativa de “marginalizar o papel dos Sindicatos, fundamentais na mediação de interesses”.	https://www.cntc.org.br/851-nota-oficial-portaria-3-665-2023-assegura-negociacao-coletiva-e-combate-precarizacao
CNTI - Confederação Nacional Dos Trabalhadores Na Indústria	Tem um posicionamento contrário ao tema, em especial, ao que denomina de extrajudicialização irrestrita e renúncia de direitos. O posicionamento é evidenciado pela crítica à homologação de acordos extrajudiciais que não apresentam concessões recíprocas e que dão quitação plena do contrato de trabalho, o que é visto como uma forma de fraude e renúncia de direitos. Este posicionamento está alinhado à sua oposição à Reforma Trabalhista que introduziu e ampliou a mediação e a homologação de acordos extrajudiciais.	https://cnti.org.br/html/not_032023.htm

CNTEEC - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura	Sem posicionamento público específico sobre o tema. No entanto, demonstra um posicionamento contrário a práticas que visam burlar direitos trabalhistas e fragilizar a CLT, como a pejotização, o que sugere uma postura de cautela ou contrária a mecanismos extrajudiciais que possam enfraquecer a proteção do trabalhador.	https://cnteec.org.br/cnteec-no-stf-uma-luta-pela-verdade-nas-relacoes-de-trabalho/
CNTTT - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres	Não foi encontrado um posicionamento público explícito sobre o tema. Contudo, manifestou-se firmemente contra a Reforma Trabalhista que introduziu a validade de mecanismos extrajudiciais. Se opõe a medidas que possam enfraquecer a organização dos trabalhadores, o que indiretamente sugere uma postura cautelosa ou contrária à extrajudicialização.	http://www.cnttt.org.br/reforma-trabalhista-congresso-instala-comissao-mista-da-mp-808-17/
CONATIG - Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria Gráfica, da Comunicação Gráfica e dos Serviços Gráficos	Sem posicionamento público específico identificado sobre o tema. Manifestou-se publicamente de forma contrária à Reforma Trabalhista que introduziu a validade de mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos. Seu posicionamento geral é de defesa da organização sindical e dos direitos coletivos, o que sugere uma postura de cautela ou contrária a mecanismos que possam enfraquecer a negociação coletiva e a atuação dos sindicatos. A dificuldade em acessar seu sítio oficial de <i>Internet</i> (erro 403) impediu a busca por notas técnicas ou artigos mais detalhados.	https://ftigesp.org.br/news.php?item.2125

Fonte: o próprio autor

Todavia, existe posicionamento favorável de algumas Confederações de trabalhadores em apoio aos mecanismos de mediação e extrajudicialização, especialmente, quando há participação sindical, a exemplo da CONTEC (que implementou Comissão de Conciliação Voluntária), da CNPL (favorável à negociação coletiva e segurança jurídica), da CNTS (utiliza acordos extrajudiciais) e da CSPB (favorável à mediação no setor público), organizadas na tabela abaixo:

Tabela 6: Posicionamento das Confederações de trabalhadores não filadas à CUT favoráveis ao tema

Confederação	Posicionamento Principal	Evidência Chave
CNPL - Confederação Nacional Das Profissões Liberais	Tem posicionamento favorável a mecanismos que valorizem a negociação coletiva e a segurança jurídica no processo trabalhista, fora do Judiciário, desde que com garantias. Sobre a Extrajudicialização (que inclui mediação e acordos extrajudiciais), entende que após a Reforma Trabalhista houve o reconhecimento da negociação coletiva como um forte instrumento de valorização e autonomia das entidades sindicais. A participação sindical evita prejuízos aos trabalhadores.	https://www.cnpl.org.br/reforma-trabalhista-a-importancia-da-negociacao-coletiva-em-novo-cenario/ e https://www.cnpl.org.br/superior-tribunal-federal-inaugura-novo-marco-na-execucao-trabalhista/
CONTEC - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito	Possui um posicionamento favorável à extrajudicialização de conflitos trabalhistas, evidenciado pela implementação da Comissão de Conciliação Voluntária (CCV) em parceria com o Bradesco. A CCV é um “fórum extrajudicial” que busca a resolução de pendências trabalhistas de forma voluntária e mais rápida, sem a necessidade de recorrer à Justiça. O posicionamento sobre câmaras de mediação trabalhista e	https://contec.org.br/contec-e-bradesco-assinam-acordo-para-implementacao-de-ccv/

	garantia da execução não foi encontrado de forma explícita e direta em manifestações públicas oficiais da Confederação, mas a adesão à CCV indica uma preferência por mecanismos alternativos de solução de controvérsias.	
CSPB - Confederação Dos Servidores Públicos Do Brasil	É favorável à implementação de mediação e arbitragem para solução de conflitos nas negociações coletivas do setor público, conforme consta em suas “Diretrizes - Marco Regulatório das Relações de Trabalho no Setor Público”. Este posicionamento se alinha com o conceito de Câmaras de mediação, embora o foco seja no setor público.	https://cspb.org.br/UserFiles/files/DIRETRIZES%20MRSP.pdf
Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS)	A CNTS utiliza e participa ativamente de processos de mediação e acordos extrajudiciais (como o Termo de Acordo Extrajudicial com a EBSEH) para resolver conflitos trabalhistas e garantir direitos, o que indica um posicionamento favorável à utilização de meios extrajudiciais de solução de controvérsias. No entanto, não foi encontrado um posicionamento público explícito e abrangente sobre o tema em termos de apoio formal à criação ou regulamentação dessas Câmaras, ou sobre a extrajudicialização de forma geral. O posicionamento é inferido pela prática da entidade.	https://cnts.org.br/wp-content/uploads/2025/05/TERMO_DE_ACORDO_EXTRAJUDICIAL_FINAL_14052025_assinado_assinado_assinado_29_assinado.pdf

Fonte: o próprio autor

Ainda no grupo das Confederações de trabalhadores não filadas à CUT, em seis delas (CONATEC, CONACATE, FENERC, CONTCOP, COBRAPOL e CNTAAFINs), as buscas em fontes oficiais (site da confederação) e secundárias (notícias e artigos) não revelaram manifestações, notas técnicas ou artigos que abordem diretamente os temas de Câmaras de mediação trabalhista, extrajudicialização e garantia da execução. Estas Confederações estão mais voltadas a temas relacionados à reforma administrativa, à defesa das prerrogativas das carreiras típicas de estado, à segurança pública e aos direitos da categoria dos policiais civis, além da questão tributária.

Apesar da preocupação das Confederações de trabalhadores, é importante ressaltar que algumas iniciativas laborais animam novos horizontes, tais como os exemplos da implantação de Comissão de Conciliação Voluntária (CCV) e a utilização de acordos extrajudiciais, os quais revelam que as Confederações já estão engendrando ações reais para se adaptarem à mediação.

As objeções levantadas e organizadas nas tabelas acima, revelam que ainda existe resistência às Câmaras privadas de mediação trabalhista. Esta oposição guarda mais um caráter histórico-político do que uma aceção empírica sobre o tema dessa tese. As Câmaras privadas não vão fazer sumir o Judiciário laboral, tampouco substituir a atividade sindical. Ao revés, elas têm o potencial de ajudar a diminuir a carga de demanda sobre o Judiciário especializado, e podem servir como porta de acesso para que mais

trabalhadores procurem Câmaras de mediação voluntárias, a exemplo do que ocorre na CONTEC.

Quanto à segurança jurídica, a oposição é superável, notadamente se atendidos os mecanismos elencados nesta tese, tais como o prévio conhecimento dos procedimentos da respectiva Câmara, seu funcionamento, a explanação das possíveis maneiras para se resolver conflitos, a voluntariedade do procedimento, a possibilidade de desistência até antes do firmamento do acordo, o consentimento livre e esclarecido, a assistência de advogado comprometimento com a busca do consenso, mediador capacitado e certificado, ambiente conciliatório e tempo de mediação adequado ao entendimento, instrumento de garantia da execução dos acordos adimplidos; e, a possibilidade de controle da legalidade, sob a autoridade do Judiciário.

Por sua vez, o acordo ajustado perante a Câmara deve discriminar as obrigações (*i.e.* pagar, dar, fazer e deixar de fazer), especificando prazo, local e modalidade de pagamento ou da resolução das obrigações, como eficácia liberatória geral apenas em relação às parcelas expressamente especificadas, recolhimento das contribuições previdenciárias, fundiárias e tributárias. Outro fator de superação dessas dúvidas é a possibilidade de uma execução extrajudicial não judicial, com autocumprimento inclusive por meio de *smart contracts*, estabelecimento de garantias, o acompanhamento da execução e a atuação dos agentes de garantias.

4.2 – A execução no processo do trabalho.

O processo judicial trabalhista, como corolário do Estado Democrático de Direito, apoia suas manifestações em princípios fundamentais de índole constitucional. Seus princípios fundamentais mais evidentes são: da igualdade ou isonomia (artigo 5º, *caput* da CF/88), do devido processo legal (artigo 5º, LIV da CF/88), do juiz natural (artigo 5º, XXXVII, LIII da CF/88), do promotor natural (artigo 129, I da CF/88), do duplo grau de jurisdição (artigos 5º, LV e 93, III da CF/88), do contraditório e da ampla defesa (artigo 5º, LV da CF/88), da imparcialidade do juiz (artigos 5º, XXXVII, LIII e 95, §.único da CF/88), da fundamentação das decisões (artigo 93, IX da CF/88), do acesso individual e coletivo à justiça ou da inafastabilidade do controle jurisdicional ou ubiquidade ou indeclinabilidade da jurisdição (artigo 5º, XXXV da CF/88), boa-fé processual (artigos 5º, XXXV, LIV, LV e 37, *caput* da CF/88), da publicidade (artigos 5º, LX e 93, IX da CF/88) e da razoabilidade da duração do processo artigo 5º, LXXVIII da CF/88).

Nitidamente, ao direito processual do trabalho, são aplicados alguns princípios comuns ao direito processual civil, tais como: princípio do dispositivo ou demanda (artigo 5º, XXXV, da CF/88; artigo 818 da CLT; artigo 2º do CPC), do inquisitivo ou impulso oficial (artigo 5º, XXXV, da CF/88; artigo 765 da CLT; artigos 2º, parte final, e 139, VI, do CPC), da instrumentalidade das formas (artigo 5º, LXXVIII, da CF/88; artigo 794 da CLT; artigos 188 e 277 do CPC), da impugnação específica da defesa (artigo 341 do CPC), da eventualidade (artigo 336 do CPC), da estabilidade da lide (artigo 329 do CPC), da preclusão (artigo 795 da CLT e artigos 223 e 507 do CPC), da economia processual (artigo 5º, LXXVIII, da CF/88; artigo 765 da CLT; artigo 6º do CPC), da *perpetuatio jurisdictionis* (artigo 43 do CPC e artigo 877 da CLT), do ônus da prova (artigo 818 da CLT; artigo 373 do CPC), da cooperação ou colaboração (artigo 6º do CPC), da vedação da decisão surpresa (artigo 10 do CPC), da primazia da decisão de mérito (artigos 4º e 317 do CPC) e da observância da ordem cronológica de conclusão de processos (artigo 12 do CPC).

Alguns dispositivos legais do processo do trabalho incorporam uma roupagem mais peculiar a este ramo com a finalidade de garantir maior simplicidade e informalidade (artigo 840, §1º e 791 da CLT), celeridade (artigos 765, 852-I e 849 e da CLT), gratuidade (artigos 790 da CLT), oralidade (artigos 847, 850, 852-H, §3º da CLT), agilidade (artigo 841 da CLT), facilidade no acesso à justiça (artigo 840, *caput* da CLT), imediatidade ou imediação (artigos 820 e 849 da CLT) e concentração dos atos processuais (artigos 843, 844 e 852-H, *caput* da CLT) se comparados ao processo civil comum.

Dentre essas peculiaridades, se destacam o princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias (artigo 893, § 1º da CLT e Súmula 214 do TST) e o princípio da identidade física do juiz.

Quanto ao princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias, a regra processual trabalhista, depõe ser incabível recurso imediato e específico contra decisões interlocutórias. Neste aspecto, para se evitar a preclusão das questões resolvidas incidentalmente na fase de conhecimento, o costume processual criou a figura do protesto nos autos, possibilitando que a matéria seja suscitada em preliminar de recurso ou nas contrarrazões para a instância superior.

Quanto ao princípio da identidade física do juiz, tradicionalmente, a jurisprudência trabalhista sempre o rejeitou (*cf.* Súmula 136 do TST), mesmo na vigência do CPC/1973 que determinava ao magistrado que conduzisse a audiência o dever de proferir a sentença, ressalvadas hipóteses de afastamento, promoção ou aposentadoria.

Apesar do cancelamento da Súmula 136 do TST, em setembro de 2012, o TST sempre reafirmou a sua inaplicabilidade no âmbito trabalhista, como se percebe no julgamento no TST do Ag-AIRR 322-81.2011.5.06.0021 (Brasil, 2014). Além disso, o artigo 652 da CLT atribui às Varas do Trabalho a competência para julgar os dissídios, e não ao Juiz que realizou a instrução. Essa inaplicabilidade da identidade física do juiz ficou mais acentuada com o advento do CPC/2015, o qual não reproduziu o dispositivo do CPC/1973.

Os atos no processo do trabalho se desenvolvem com base nesse grupo de princípios e suas regras deles derivadas. Em geral, há um destaque maior para a principiologia aplicada à fase de conhecimento da ação judicial, porém, existem preceitos específicos da fase de execução da sentença ou do título executivo.

Eça (2013) explica que existem princípios aplicáveis à fase de execução do processo judicial do trabalho, guardando certa simetria com o processo civil naquilo que for compatível. Cita os seguintes princípios: princípio do título (certo, líquido e exigível), princípio da patrimonialidade (responsabilidade patrimonial dos bens presentes e futuros), princípio do resultado (satisfação do crédito conforme o título), princípio da utilidade ou não aviltamento do executado (impedimento de atos vexatórios), princípio da economia ou modo menos gravoso (utilização de meios que causem menor restrição de bens ou direitos do executado); princípio da onerosidade (imposição de ônus e despesas processuais ao devedor em virtude da mora); princípio da livre disponibilidade do processo pelo credor (faculdade de desistir de toda execução ou de apenas algumas medidas executivas); princípio da limitação expropriatória (limita a penhora ao valor necessário para pagamento do crédito); princípio da especificidade da execução (nos procedimentos de entrega de coisa, obrigações de fazer e de não fazer); princípio da prioridade do crédito trabalhista (preferência do crédito trabalhista) e princípio do impulso oficial (o início da execução pode ocorrer de ofício quando o exequente está litigando sob o véu do *ius postulandi*).

Na execução de sentença ou de título trabalhista extrajudicial há uma preocupação maior com o interesse do credor trabalhista (princípio da primazia do credor trabalhista), pois se trata de crédito de natureza alimentar, devendo todo o esforço dos atos executivos convergirem para a sua satisfação. Nesse sentido, fica evidente a função social da execução trabalhista, obrigando ao Judiciário a adoção de medidas eficazes e objetivas para dar azo à execução trabalhista.

Para aviar os atos da execução, o processo do trabalho pode se valer da subsidiariedade e da supletividade do processo civil (artigo 769 da CLT e artigo 15 do CPC). Contudo, o artigo 889 da CLT explicita que, na ausência de normas específicas na execução, em primeiro lugar, de forma subsidiária, devem ser aplicadas as regras da lei dos executivos fiscais, Lei 6.830/1980 (Brasil, 1980), e, em caso de necessidade, posteriormente, podem ser aplicáveis as regras do processo civil compatíveis com a principiologia informativa do processo laboral.

As condições comuns de legitimação, interesse e possibilidade jurídica, o inadimplemento do devedor e a existência do título executivo judicial ou extrajudicial, são necessidades específicas para a ação executiva.

O trânsito entre a fase de conhecimento e a fase de execução, no processo do trabalho, ocorre com características próprias, tendo início imediato após a trânsito em julgado da sentença se o exequente não estiver assistido por advogado (artigo 878 da CLT). Havendo assistência de advogado, imprescindível se faz o pedido de início da execução, tal qual o processo civil, sob pena de prescrição intercorrente (artigo 11-A da CLT). Ademais, o juiz que proferiu a sentença de mérito é quem deve conduzir, como regra, a execução, garantindo a imediatidade e a concentração dos atos.

A execução no processo judiciário do trabalho é dividida em três fases: quantificação, constrição e expropriação. Contudo, prescindem de uma fase de liquidação as decisões transitadas em julgado condenatória ao pagamento de quantia líquida. Nestes casos, sendo líquida a sentença, cabe ao recorrente, ainda na fase de conhecimento, atacar os valores nela lançados, além de impugnar a parte jurídica da sentença que pretende reformar. Assim, nos casos de sentença líquida que transita em julgado não existe a fase prévia de liquidação, mas sim, a citação para pagar em 48 horas ou garantir à execução, sob pena de penhora forçada.

A quantificação, para as sentenças ilíquidas transitadas em julgado, serve para lhes conferir números específicos, reconhecendo os valores de cada verba (trabalhista, fundiária, indenizatória e previdenciária) e seus critérios de apuração, além das custas, emolumentos, retenções de tributos e honorários de advogado e peritos (artigo 879 da CLT e artigos 509 a 512 do CPC).

Uma vez liquidada a execução de obrigação por quantia certa, haverá decisão de homologação da execução e a citação para pagar ou garantir a execução, em 48 horas, sob pena de penhora forçada (artigo 880 da CLT). Quando a parte executada aceita o valor da execução, pode encerrá-la mediante pagamento por depósito judicial (artigo 881 da

CLT). Entretanto, caso o credor não concorde com o valor da execução, a quantia depositada será convertida em garantia da execução, permitindo às partes o debate sobre o *quantum debeatur* por meio de suas respectivas impugnações (impugnação do credor e embargos à execução do devedor).

Contudo, quando a parte executada não aceita o valor da dívida homologada pelo juízo, nos termos do artigo 882 da CLT, poderá “garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro-garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida” do artigo 835 do CPC.

Na execução trabalhista, o valor segurado pelo seguro-garantia deve ser acrescido de, no mínimo, 30% (trinta por cento) do montante original do débito executado além dos encargos e os acréscimos legais, honorários advocatícios, assistenciais e periciais, devidamente atualizados pelos índices legais aplicáveis aos débitos trabalhistas na data da realização do depósito, nos termos da Orientação Jurisprudencial 59 da SBDI-II do TST (Brasil, 2016).

A apólice do seguro-garantia deve ser apresentada antes do depósito ou da efetivação da constrição em dinheiro decorrente da penhora, arresto ou outra medida judicial. A vigência da apólice de, no mínimo, 3 (três) anos, com cláusula de renovação automática, permanecendo válida independentemente do pedido expresso de renovação da empresa devedora enquanto houver o risco ou não for substituída por outra garantia aceita pelo juízo, cabendo à seguradora a renovação automática da apólice do seguro garantia, por período igual ao inicialmente contratado, enquanto durar o processo judicial garantido. Havendo qualquer entrave à execução da garantia a seguradora será responsável solidária, *cf.* Ato Conjunto 1/2019 do TST/CSJT/CGJT, de 16/10/2019, Circular SUSEP 662/2022, de 11/04/2022 e Ofício 23/2019 da SUSEP/DICON/CGCOM/COSET, de 05/02/2019 (Brasil, 2019 e 2019a, 2022).

No processo do trabalho, não se aplica a exigência da garantia ou penhora às entidades filantrópicas ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições (*cf.* artigo 884, §6º da CLT).

Não havendo pagamento ou garantia da execução, no prazo de 48 horas, haverá execução forçada, penhora (ato da constrição), em bens suficientes para a satisfação do crédito exequendo (parte trabalhista, civil, tributária, previdenciária e demais encargos do processo) “acrescida de custas e juros de mora, sendo estes, em qualquer caso, devidos a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial” (artigo 883 da CLT).

Nesta situação, após o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias da citação do executado, a decisão exequenda “poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT)” (artigo 883-A da CLT).

Fato importante que, modernamente, tem ajudado na efetivação da execução forçada, foi o surgimento de diversas ferramentas eletrônicas de busca patrimonial, entre elas: o SISBAJUD - Sistema de Busca de Ativos do Poder Judiciário; o RENAJUD - Restrições Judiciais Sobre Veículos Automotores; o sistema ARISP de penhora *online*; a CNIB - Central Nacional de Indisponibilidade de Bens; o SERASAJUD que serve para facilitar a tramitação dos ofícios entre os tribunais e a *Serasa Experian*; o INFOJUD - Sistema Informações ao Judiciário, para atendimento das solicitações do Poder Judiciário junto à receita federal; o SNCR - Sistema Nacional de Cadastro Rural que compreende o cadastro de imóveis rurais; o SACI - Sistema Integrado de Informações da Aviação Civil, com informações sobre aviação civil relacionados a aeronaves; o INFOSEG - Rede de Integração Nacional de Informações de Segurança Pública e Justiça, organizada pelo Ministério da Justiça; o SIEL – Sistema de Informações Eleitorais; o CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados que permite saber de informações sobre as admissões e demissões de trabalhadores no mercado de trabalho formal.

Além dessas ferramentas eletrônicas mais usuais, outras a elas se somam tais como: o SERPJUD - Sistema Eletrônico dos Registros Públicos de nascimentos, casamentos e óbitos no país; o CCS - Cadastro de Clientes do Sistema Financeiro Nacional, para perquirir sobre lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores; a CENSEC - Central Notarial de Serviços Eletrônicos Compartilhados, que serve para gerenciar banco de dados com informações sobre assistência de atos notariais em todos os cartórios do Brasil; o SISCOAF - Sistema de Controle de Atividades Financeiras, que pode ser utilizado para descobrir mecanismos de blindagem patrimonial mais complexos; o SIMBA - Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias, que permite a investigação de movimentações financeiras para a busca de ativos e a efetivação de decisões judiciais; e o SNIPER - Sistema Nacional de Investigação Patrimonial e Recuperação de Ativos, que facilita a identificação de vínculos e ativos patrimoniais entre pessoas físicas e jurídicas (Guimarães; Calcini; Jamberg, 2021).

Garantida voluntariamente a execução ou penhorados os bens, na execução forçada, o executado terá 5 (cinco) dias para apresentar embargos à execução (ou embargos à penhora) e, em igual prazo e oportunidade, cabe ao exequente apresentar sua

impugnação (impugnação do credor). Por meio dessas peças, as partes antagônicas podem atacar a penhora (artigo 884, *caput* da CLT), a sentença de liquidação (artigo 884, § 3º da CLT) ou pleitear a inexigibilidade do título judicial “fundado em lei ou ato normativo declarados inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal ou em aplicação ou interpretação tidas por incompatíveis com a Constituição Federal” (artigo 884, § 5º da CLT).

Em acréscimo, por força de sua supletividade, é defensável, o uso do artigo 917 do CPC no processo do trabalho, o qual indica quais são as matérias que podem ser objeto dos embargos à execução. Neste sentido, poder-se-á utilizar os embargos à execução na seara trabalhista para arguir incorreção da penhora, avaliação errônea, excesso de execução, cumulação indevida de execuções, retenção por benfeitorias necessárias ou úteis (nos casos de execução para entrega de coisa certa) e incompetência absoluta ou relativa do juízo da execução.

Na mesma sentença, cabe ao magistrado analisar e julgar os embargos à execução (ou da penhora) e a impugnação do credor, analisando a matéria trabalhista e previdenciária (*cf.* artigo 884, § 4º da CLT) e, contra esta decisão, poderá se interpor recurso de agravo de petição para o Tribunal Regional do Trabalho (artigo 897, ‘a’ da CLT).

A Súmula 397 do TST (Brasil, 2016), mesmo que indiretamente, assegura o uso da exceção de pré-executividade na Justiça do Trabalho como meio apto a atacar a execução da cláusula reformada, excluída da sentença normativa original por força de reforma em grau de recurso. Além disso, pode-se opor esta forma de exceção no caso de matéria de ordem pública capaz de ser conhecida de ofício pelo órgão julgador.

A expropriação, por sua vez, ocorrerá caso não haja oposição de embargos à execução do devedor ou impugnação do credor, ou após a solução destes incidentes. Na expropriação, o Judiciário retira forçadamente os bens de um devedor para satisfazer uma dívida. Pode acontecer por leilão judicial, adjudicação ou a alienação por iniciativa particular do bem penhorado, sendo permitida, também, a apropriação de frutos e rendimentos de empresa ou de estabelecimentos e de outros bens (*cf.* artigos 881 e 885 do CPC, de uso supletivo).

O credor pode optar pela adjudicação do bem ou receber os créditos levantados na arrematação. É certo que o devedor, mediante o pagamento do valor da execução, pode remir a execução, resgatando a posse ou a propriedade dos bens objeto da penhora (*cf.*

artigo 13 da Lei 5.584/1970 e artigo 826 do CPC). A execução será declarada extinta por sentença quando satisfeito o crédito indicado na sentença, despesas e custos processuais.

Em caso de inexistência ou insuficiência de bens da sociedade empresária devedora (sociedade personificada com atos constitutivos registrados), o processo do trabalho, aceita a aplicação do incidente de desconsideração da personalidade jurídica (artigo 855-A da CLT), notadamente quando “houver abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social” além de “falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração”, nos termos do artigo 28 do CDC (Lei 8.078/1990).

O incidente deve ser pleiteado pelo credor prejudicado, não podendo ser instaurado de ofício pelo magistrado (a teor dos artigos 855-A e 878 da CLT e do *caput* do artigo 6º da Instrução Normativa 39/2016 do TST). Nos mesmos moldes do processo civil, a instauração do incidente suspende o curso do processo, porém, é autorizado ao magistrado a concessão, de ofício, da tutela de urgência de natureza cautelar para evitar o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo. O devedor responde com todos os seus bens presentes e futuros, para o cumprimento de suas obrigações, observadas as restrições estabelecidas em lei (*cf.* artigo 789 do CPC).

Cabe lembrar que a execução no processo do trabalho não está restrita às sentenças. Ela pode ser, também, fundada em títulos extrajudiciais, como: os Termos de Ajuste e Condutas (TAC) firmados perante o Ministério Público do Trabalho, e os termos de conciliação, assinados perante as Comissões de Conciliação Prévia (artigo 876, *caput* da CLT), sendo o juiz competente para a execução de título executivo extrajudicial aquele que teria competência para o processo de conhecimento (artigo 877-A da CLT).

A extinção da execução pode ocorrer quando o crédito reconhecido por sentença ou título executivo for satisfeito, inclusive mediante transação ou acordo ou, eventualmente, quando há causa legal que impeça sua continuidade, a exemplo da inexigibilidade do título executivo fundado em norma declarada inconstitucional pelo STF (artigo 884 § 5º da CLT), ou prescrição intercorrente (artigo 11-A da CLT), ou ação rescisória que modifique o julgado, ou renúncia.

O pagamento integral do devedor que quita a totalidade do débito, extinguindo a execução, deve incluir, além dos valores devidos ao credor, os juros, correção e honorários (advogado e perito), custas, contribuição previdenciária e tributos. Caso tenha havido depósito recursal nos autos (artigo 899 da CLT), este deverá ser deduzido da quantia ainda devida. Dessa forma, com o trânsito em julgado da decisão condenatória,

inicialmente devem ser liberados ao “exequente os valores disponíveis, no limite da quantia exequenda, prosseguindo, se for o caso, a execução por crédito remanescente, e autorizando-se o levantamento, pelo executado, dos valores que acaso sobejarem”, *cf.* Instrução Normativa 03/1993 do TST (Brasil, 1993).

Uma vez encerrado os atos executivos por sentença, seus principais efeitos são a suspensão de atos executivos, a liberação de garantias prestadas e o arquivamento do processo, com baixa no registro judicial.

É possível as partes encerrarem o processo executivo por transação ou acordo, ou mesmo renúncia ao crédito da execução, caso em que “é devida a contribuição previdenciária sobre o valor do acordo celebrado e homologado após o trânsito em julgado de decisão judicial, respeitada a proporcionalidade de valores entre as parcelas de natureza salarial e indenizatória deferidas na decisão condenatória e as parcelas objeto do acordo”, *cf.* Orientação Jurisprudencial 376 da SBDI-I do TST (Brasil, 2010).

Saliente-se que haverá obrigação de recolhimento da contribuição previdenciária (“alíquota de 20% a cargo do tomador de serviços e de 11% por parte do prestador de serviços”) na qualidade de contribuinte individual, mesmo nos casos em que as partes assentem em não reconhecer relação de emprego, como indica a Orientação Jurisprudencial 398 do SBDI-I do TST (Brasil, 2010a).

Por fim, o credor trabalhista pode desistir total ou parcialmente da execução por se tratar de direito patrimonial disponível seu (artigos 775 e 924, V do CPC). Se tiver havido resistência do executado ou atos praticados no processo, será necessária a anuência deste, em respeito ao contraditório e à segurança jurídica. Se houver acordo homologado na execução a desistência só será admitida se o acordo for expressamente desfeito ou rescindido judicialmente.

Portanto, por mais simplificada que seja a execução definitiva no juízo trabalhista, se comparada à sua contraparte no processo civil comum, ainda assim, há certos desafios técnicos que lhe confere caráter mais demorado e complexo do que o jurisdicionado médio está habituado ou disposto em tolerar, o que compromete a percepção sobre a efetividade da tutela jurisdicional e, consequentemente, a confiança na Justiça do Trabalho.

4.3 - A extrajurisdicionalização da execução.

No campo jurídico, o progresso é gradual e contínuo, em regra ditado pela força das circunstâncias, pela transformação social e por fatores econômicos. De tempos em tempos, o sistema jurídico é submetido a tensões capazes de remodelar a ordem jurídica estabelecida. Tais mudanças germinam lentamente no plano das ideias, amadurecem com o tempo e irrompem, provocando mudança de estruturas insuficientes ou ultrapassadas, incapazes de responder às necessidades e aspirações coletivas mais atuais. Muito embora, num primeiro momento, se possa gerar aparente instabilidade, trata-se de necessária adaptação do Direito às exigências da realidade social contemporânea.

A colonização brasileira contribuiu para uma tendência: a preferência que um terceiro (juiz), detentor de um poder, resolva os litígios, em detrimento (ou quase exclusão) do exercício da própria autonomia das partes envolvidas em resolvê-lo. A tradição jurídica brasileira, vinculada ao *civil law*, também, em muito colaborou para essa realidade. A escolha pelo processo judicial como forma instrumental para a resolução de todo e qualquer litígio passou a ser regra, restringindo e, por vezes, desmotivando, a capacidade das próprias partes de resolverem seus imbróglis de forma consensual.

Neste compasso, pode-se dizer que se consolidou no Brasil uma cultura da sentença (justiça adversarial) em detrimento de uma cultura conciliatória (justiça conciliatória), como se a atividade do mediador fosse de menor significância do que a atividade do magistrado, que ao fim e ao cabo, servem ao mesmo desiderato.

O Estado assumiu uma posição paternalista (dirigista), cabendo a ele atuar como árbitro resolutivos das disputas. Mesmo diante da Constituição Federal de 1988, com seus avanços sociais, de liberdades, garantias e direitos, a política pública manteve seu direcionamento de adjudicação judicial, o que contribuiu (e ainda contribui) para uma alta taxa de congestionamento no Poder Judiciário, segundo os dados dos sucessivos Relatórios Justiça em Números do CNJ.

Todavia, a ascensão da cultura litigiosa é marcada pela insatisfação do cidadão diante do tempo de espera pela definição da questão judicial, do desgaste emocional e dos custos típicos das ações judiciais. São vetores que apontam em sentido diametralmente opostos, pois, quanto mais problemas, maior é a busca pelo Judiciário, e menor sua capacidade de dar vazão tempestiva e satisfativa à crescente de processos.

Um dos efeitos desse movimento circular e centrífugo é a baixa percepção da população brasileira sobre a alta produtividade dos magistrados e servidores do Judiciário, como revela a pesquisa sobre Percepção e Avaliação do Poder Judiciário Brasileiro do CNJ (Brasil, 2023).

Retrata-se, pois, um cenário é particularmente intrigante. Mesmo a população brasileira tendo baixa confiança no Poder Judiciário é a ele que recorre quando pretende resolver um conflito, como se não houvesse outro mecanismo adequado para essa finalidade. Para além de uma questão cultural, trata-se de uma questão de manutenção (ou concentração) de estrutura de Poder.

A pesquisa do CNJ sobre a Percepção e Avaliação do Poder Judiciário Brasileiro, reflete a percepção sobre o funcionamento do Judiciário pelos cidadãos, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público. No que tange aos cidadãos, a maioria dos respondentes (82,2%) eram de pessoas do polo ativo das questões judicializadas, o que confirma o viés litigioso da tradição jurídica brasileira acima exposta.

Entre os temas mais judicializados, o segundo lugar ficou com as questões de direito trabalhista (15,4%), perdendo apenas para as questões de família, o que revela a necessidade de aprofundamento de meios outros para a resolução desses tipos de conflitos.

A pesquisa acima ainda aponta que a percepção do tempo para resolução da demanda varia de acordo com as características sociodemográficas. Ela explicita que 65,1% dos respondentes entenderam que a resolução da demanda judicial levou um tempo maior que o esperado; 23,1% acharam que foi resolvido no tempo e, apenas, 11,8% mais rápido que o esperado.

Some-se a isto, a complexidade dos ritos processuais (especialmente na execução judicial forçada), o fator temporal, a incerteza sobre a efetividade da execução, os custos das despesas processuais (honorários, taxas, tributos, emolumentos), e a ainda deficitária comunicação dos tribunais para com o cidadão.

Essa reunião de fatores leva os jurisdicionados a percepção equivocada de que o Judiciário nacional tem baixa produtividade. Contudo, ao comparar o viés litigioso brasileiro e europeu, o Relatório Justiça em Número do CNJ de 2025, indica que “a demanda pelos serviços de justiça no Brasil é 4,18 vezes maior no que na União Europeia”. Contudo, “a relação do volume de casos solucionados por cem habitantes é 4,7 vezes maior”. Todavia, o alto volume de processos pendentes no Brasil faz com que “a relação de casos pendentes por cem habitantes chega a ser 14,7 vezes maior no Brasil” (Brasil, 2025, p. 261). Ou seja, o Judiciário nacional tem alta produtividade, mas a percepção do jurisdicionado é de letargia.

O mesmo relatório também indica que, até dezembro de 2024, a soma de todos os processos pendentes no Poder Judiciário correspondia a 80,6 milhões, sendo 17,4 milhões (21,6%) suspensos, sobrestados ou em arquivo provisório, aguardando alguma situação jurídica futura. Portanto, efetivamente tramitando existiam 62,9 milhões de processos judiciais, uma redução de 5,3% se comparado ao ano anterior (a maior redução da série histórica).

Outro importante ponto do relatório indica que mais de 50% dos processos estão na fase de execução, sendo o tempo médio de tramitação dos processos pendentes em 2024, na fase de conhecimento de 2 anos e 9 meses e, na fase de execução, de 5 anos e 3 meses.

Sobre a Justiça trabalhista, o relatório, indica que a soma de todos os processos pendentes na Justiça do Trabalho era de 5 milhões, sendo 1,6 milhão (31,8%) suspensos, sobrestados ou em arquivo provisório, aguardando alguma situação jurídica futura. Verdadeiramente, existiam 3,4 milhões de processos tramitando na Justiça laboral, o que representa o menor patamar da série histórica.

Outro importante recorte do relatório indica que, na Justiça do Trabalho, 64% dos processos estão na fase de execução e 39% na fase de conhecimento, e “o tempo médio de julgamento foi de 1 ano e 1 mês, o tempo médio entre o início do processo e a baixa foi de 1 ano e 5 meses e o tempo médio do acervo de 2 anos e 11 meses” (Brasil, 2025, p. 498).

Nota-se que, tanto no contexto global do Judiciário, como na Justiça do Trabalho, a fase de conhecimento (de reconhecer o direito), que vai da postulação à sentença, é mais célere que a fase de execução. Obviamente, muito dessa demora se dá pelas dificuldades inerentes à execução, tais como a resistência do devedor, o desvio patrimonial, a maquiagem contábil, empresas de fachada, sócios ocultos, os obstáculos em localizar e fazer a constrição de bens livres e desimpedidos suficientes para dar cabo à esta fase são fatores que atentam contra a boa percepção sobre o funcionamento do Judiciário.

Ao jurisdicionado pouco adianta ter um documento que lhe confere o direito (sentença), mas, que - efetivamente - não lhe entrega o bem jurídico. Esse gargalo no cumprimento da decisão é frustrante e pernicioso sobre qualquer ótica que se observe, inclusive, sobre o prisma econômico e social.

Apesar do esforço do Judiciário brasileiro para elevar a satisfação das execuções, por meio de atos de cooperação institucional, acesso a banco de dados públicos e um conjunto de ferramentas tecnológicas para a constrição patrimonial, além de iniciativas

como a semana nacional de conciliação promovidas pelo CNJ e pelo CSJT, os números ainda são insatisfatórios, muito porque não há condições operacionais de dar conta de tantas execuções em aberto.

Fica evidente a necessidade de implementação de mecanismos capazes de tornar a execução mais assertiva. A solução - pelo menos parcial - dessa dificuldade passa pela desjudicialização (onde os conflitos sequer chegam ao Judiciário) e pela extrajudicialização da execução ou a execução extrajudicial não judicial (com meio de satisfação efetiva e menos tormentosa dos créditos da relação de trabalho).

A palavra desjudicialização, formada pela união do prefixo latino “des” e a derivação do verbo “judicializar”, remete a uma ideia de negação da via judicial para resolução de litígios, os quais passam a ser tratados por meios administrativos ou privados.

Descentralização é a transferência de atribuições do magistrado para outros agentes, também integrantes do Poder Judiciário (Faria, 2021), portanto, distinta da ideia de desjudicialização.

Desjudicializar é desburocratizar, dispensar da tutela judicial alguns atos privados. Isto ocorre por meio de reformas processuais e institucionais, reconhecendo direitos e obrigações administrativamente, como uma estratégia para se reduzir a judicialização. Todavia, em caso de inadimplência das obrigações assumidas, os casos - ainda - desaguam no Judiciário.

O fenômeno da desjudicialização não é novo. Desde os anos de 1990, o Brasil tem levado a cabo pontuais estratégias de simplificação de procedimentos, afastando a necessidade de intervenção judicial em determinados atos de natureza privada, conferindo maior celeridade e segurança jurídica aos interessados.

Essa ocorrência se observa em diversos procedimentos, como exemplo: no reconhecimento de paternidade perante os serviços de registro civil (Lei 8.560/1992), a consignação em pagamento extrajudicial (Lei 8.951/1994), passando pela edição de normas para procedimentos de notificação do devedor e leilão extrajudicial nos contratos de alienação fiduciária (Lei 9.514/1997), retificação administrativa dos registros imobiliários (Lei 10.931/2004), possibilidade de inventário, partilha, separação consensual e divórcio consensual via cartórios (Lei 11.441/2007 e Resolução 35/2007 do CNJ), regularização fundiária para zonas especiais de interesse social (Lei 11.481/2007), o usucapião extrajudicial (artigo 1.071 do CPC/2015) dentre outros (Brasil, 1992, 1994, 1997, 2004, 2007, 2007a, 2007b).

Já a palavra extrajurisdicionalização, é formada pelo prefixo latino “extra” e do substantivo “jurisdição”, como uma derivação do verbo “jurisdicionarizar” (ato ou efeito de tornar algo jurisdicional). Esta aglutinação confere a ideia de algo “por fora” ou “além” da jurisdição estatal como ordinariamente se concebe. Portanto, a extrajurisdicionalização da execução está mais afeita à acordos e transações que permitem a execução extrajudicial não judicial.

Numa revisão da literatura especializada, se observou o uso das expressões desjudicialização e extrajudicialização como sinônimos, mas não se localizou o uso do termo extrajurisdicionalização.

Andrade (2011, p. 54) expõe que o conceito de desjudicialização judicial como um “oferecimento de novas vias ou mesmo a retirada de matérias e de situações da vida privada da apreciação ou homologação pelo juiz, as quais podem ser satisfeitas por outras vias de modo mais rápido, simples, sem a intervenção do Estado-juiz”, passando uma ideia de uso sinonímico entre os termos desjudicialização e extrajudicialidade.

Hill (2020, p. 173), por sua vez, defende que no fenômeno da desjudicialização judicial os “litígios ou atos da vida civil, que tradicionalmente dependeriam necessariamente da intervenção judicial para a sua solução, passam a poder ser realizados perante agentes externos ao Poder Judiciário, que não fazem parte de seu quadro de servidores”. Defende, pois, que a desjudicialização configura gênero que comporta muitas espécies, dentre elas a extrajudicialidade.

Porém, neste aspecto, com base nos próprios estudos de Hill (2020), esta tese defende o uso do termo extrajurisdicionalização em substituição ao termo extrajudicialização como forma de registrar mais enfaticamente o conceito de “jurisdição consensual” de Grinover (2016, p.18), já abordado no segundo capítulo desse trabalho, em que se advoga a jurisdição como garantia de acesso à justiça voltada à pacificação e não apenas como poder, função e atividade do Estado. Ademais, o conceito de “jurisdição consensual” deve ser aliado ao próprio alargamento do conceito de jurisdição voluntária, após a publicação da Lei 13.484/2017 e Provimentos 73/2018 e 83/2019 do CNJ (Brasil, 2017, 2018 e 2019).

Como observado alhures nesta tese, o Pretório Excelso já confirmou que a efetividade da jurisdição deve ser garantida por instrumentos que permitam razoável duração do processo, evitando que situações antijurídicas sejam mantidas (*cf.* ADI 5.941).

Sob este prisma se enfatiza que o Poder Judiciário não constitui o único intérprete da Constituição, nem se lhe atribui, de modo absoluto, o monopólio na concretização dos

direitos fundamentais, dentre eles o direito do acesso à justiça eficiente e célere para a adequada solução do conflito e satisfação da pretensão do jurisdicionado.

Vale lembrar que acesso à justiça não é a mera faculdade de postular em juízo, mas uma integração ao conjunto do sistema político que assegura a máxima efetividade dos direitos constitucionais e a realização plena da tutela jurisdicional, em consonância com os princípios da dignidade da pessoa humana.

A superação do modelo tradicional de jurisdição pelo Estado brasileiro, claramente já em implementação pela Resolução 125/2010 do CNJ, tem se voltado à utilização dos mecanismos adequados para a solução de conflitos, visando alcançar celeridade e efetividade na administração da justiça, notadamente para os jurisdicionados subjugado à contextos de exclusão socioeconômica.

É neste espaço, entre o modelo tradicional de jurisdição e o modelo “jurisdição consensual” de Grinover (2016), que Costa e Ribas (2017) defendem um modelo de “jurisdição compartilhada”, uma autojurisdição a permitir a efetiva resolução do conflito, de modo adequado e satisfatório aos jurisdicionados, dotando-os de suficientes autonomia, para escolher o modo mais adequado ao tratamento da disputa, e segurança jurídica.

Para além do melhor tratamento da demanda e da segurança jurídica, se faz necessário um mecanismo que permita uma execução extrajudicial não judicial, até porque, todo e qualquer processo guarda por finalidade o adimplemento de uma promessa.

Assim, nas relações privadas, uma vez observado o devido processo “que atenda às regras estabelecidas no próprio negócio e na legislação”, a autojurisdição pode se valer da execução extrajudicial não judicial, principalmente, quando se trata de “adimplemento restritivo (aquele em que uma das partes tem o poder de impor restrições à esfera jurídica da outra, como as sanções convencionais)” tal qual acontece na seara contratual, *cf.* os parágrafos únicos dos artigos 249 e 251 do Código Civil, por exemplo (Santos Filho, 2021, p.170-171).

Nos dispositivos citados, o Código Civil determina “em caso de urgência” que o credor pode “executar ou mandar executar o fato” (nas obrigações de fazer) e “desfazer ou mandar desfazer” (nas obrigações de não fazer), “independentemente de autorização judicial”, sem prejuízo do ressarcimento devido. Portanto, a legislação civil brasileira permite a tomada de decisão autotutelar em prol do credor para adimplemento satisfativo do seu patrimônio jurídico, dispensando a apreciação judicial.

Santos Filho (2021), em sua longa pesquisa sobre a execução extrajudicial e jurisdição, assenta que existe distinção entre a desjudicialização jurisdicional e a execução extrajudicial não judicial. Para o autor, o critério distintivo é saber se os atos executivos estão submissos ou não à função jurisdicional. Para ele, na desjudicialização jurisdicional o controle dos atos de execução deve ser exercido pelo sujeito a quem o ordenamento jurídico atribui jurisdição, seja uma jurisdição estatal ou delegada (convencional). Em outra mão, a execução extrajudicial não judicial, desenvolvida em conformidade com o ordenamento jurídico, deve correr à margem do exercício da jurisdição tradicionalmente concebida.

Para efeito dessa tese, opta-se pelas seguintes conceituações dos termos desjudicialização e extrajurisdicionalização. A desjudicialização é aquela determinada pela ordem normativa, por meio de reformas processuais e institucionais visando a redução da dependência do Judiciário para a prática de atos jurídicos ou para a resolução de litígios, que passam a ser realizados por cartórios ou árbitros, mediadores e conciliadores. Suas características centrais são: a atividade cartorária e a consensualidade.

A extrajurisdicionalização é aquela, no exercício da jurisdição consensual, que permite a execução extrajudicial não judicial de direitos e haveres ou o cumprimento de obrigações para satisfação do crédito, desatrelada do Judiciário. Em termos junguianos, seria a desidentificação da execução, que passa da seara atomista judicial, para uma pluralista, criacional, consensual, adaptativa e, principalmente, eficiente.

Atualmente, observa-se a consolidação de diversos mecanismos de execução extrajudicial não judicial forçada expressamente instrumentalizados pelo ordenamento jurídico, os quais possibilitam a satisfação do crédito sem a interposição de demanda judicial, preservando a coercibilidade sobre o devedor e garantindo o cumprimento efetivo da obrigação.

Dentre estes instrumentos se destacam: (i) a cobrança de títulos de crédito mediante protesto em cartórios, capaz de restringir o crédito do inadimplente independentemente de intervenção judicial (Lei 9.492/1997); (ii) a penhora administrativa de créditos públicos, que autoriza a retenção de valores devidos sem necessitar da atuação do juiz (Lei 4.320/1964, Lei 6.830/1980 e artigo 866 do CPC); (iii) a execução de garantias contratuais dotadas de eficácia legal, como a hipoteca (artigos 1.473 a 1.505 do Código Civil) ou a alienação fiduciária (Lei 9.514/1997), permitindo a apreensão do bem em caso de inadimplemento; e (iv) os acordos extrajudiciais com cláusula executiva celebrados em Câmaras privadas, dotados de força coercitiva, que

viabilizam a cobrança direta sem necessidade de homologação judicial (artigo 784, §1º, do CPC e artigos 20, §único e 32, §3º da Lei 13.140/2015).

Tais mecanismos revelam uma tendência clara de efetivação dos direitos creditícios fora do circuito judicial tradicional, harmonizando-se com os ditames da celeridade, eficiência, desjudicialização da tutela jurisdicional e extrajudicialização.

4.4 - A segurança jurídica na execução extrajudicial não judicial forçada.

O atual Código Processo Civil trouxe a ideia dos denominados equivalentes jurisdicionais (*cf.* artigo 3º e §§ do CPC) como uma forma de releitura do próprio Estado Democrático de Direito, aliado ao acesso à justiça eficaz, rápido e assertivo. É um dispositivo-chave que trouxe significativa transformação na compreensão contemporânea do acesso à justiça e de quem é a competência por dizer o direito.

A abertura do sistema jurídico brasileiro à uma pluralidade de mecanismos de solução de conflitos, como um verdadeiro microssistema, reafirma o princípio da inafastabilidade da jurisdição, porém, com um viés conciliatório, menos adversarial e judicializado, na esteira permitida pelos incisos XXXV e LXXVIII do artigo 5º da Constituição Federal de 1988.

Essa diretriz busca assegurar a razoável duração do processo e os meios suficientes de celeridade de tramitação e de resolução adequada do conflito. Tanto assim, que legitimou a arbitragem, a mediação, a conciliação, a transação e a autocomposição administrativa como técnicas de dotadas de eficácia jurisdicional, aptos a gerarem decisões consensuadas que possuem força de coisa julgada material.

Neste aspecto, a justiça multiportas, impõe os operadores do direito o dever de fomentar soluções consensuais, no bojo ou fora do processo, como instrumento efetivo, célere e adequado de tutela de direitos. Portanto, não são meras alternativas periféricas ou secundárias, mas, equivalentes jurisdicionais integradas ao sistema de justiça que ampliam as vias legítimas de resolução de conflitos, dando concretude ao direito fundamental à justiça eficiente.

Essa equivalência jurisdicional possui uma ideia de jurisdição ampliada, plural e satisfativa, uma espécie de acesso à justiça que utiliza instrumentos estatais ou particulares, lastreados em uma forma de processo e procedimento específico previamente conhecido pelas partes, visando a resolução do conflito da forma menos

onerosa e mais rápida. Nesse sentido, incentiva-se aos interessados tutelarem seus próprios interesses (Sales; Chaves, 2014).

Como qualquer ato jurisdicional, eles devem passar pelo crivo da confiabilidade, imparcialidade, justeza e transparência; como predicados necessários ao bom exercício da fase de mediação e da fase de cumprimento (ou da execução forçada do acordo não adimplido). Assim, para além de uma resolução adequada, roga-se por uma resolução qualificada do conflito e, para tanto, a ela se deve integrar o recebimento eficiente e efetivo do bem da vida em disputa.

Para o ato de mediação ser qualificado devem concorrer: (a) procedimentos previamente conhecidos pelas partes; (b) o tempo adequado para a realização da sessão de mediação; (c) a capacitação do mediador; (d) o ambiente conciliatório convidativo ao mútuo entendimento; (e) o comprometimento dos advogados com a busca do consenso; (f) o cumprimento dos acordos e a possibilidade efetiva de execução daqueles eventualmente não cumpridos; e, (g) a possibilidade de controle da legalidade, sob a autoridade do Judiciário.

Ou seja, necessário um formato que supere a mera formalidade de submeter as partes a uma tentativa de acordo ou simples apresentação de propostas conciliatórias. Mais ainda, supere a mera formação do título executivo, senão sua garantia de execução.

Quanto ao prévio conhecimento dos procedimentos pelas partes, tema já abordado no capítulo dois dessa tese, importa ressaltar que as Câmaras privadas trabalhistas devem possuir um regimento interno que destrinche todo o procedimento de mediação, desde o recebimento da demanda, passando pelo esclarecimento das partes sobre seu funcionamento, o consentimento livre e esclarecido, a assistência de advogado até a sua conclusão.

Um aspecto muito importante nas Câmaras privadas trabalhistas diz respeito ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) a garantir ao jurisdicionado o livre exercício decisório da submissão de sua demanda a um agente privado, bem como sua capacidade de interromper o procedimento de mediação a qualquer tempo, antes da assinatura do acordo ou transação. Esse consentimento livre e esclarecido deve ser realizado para se afastar qualquer vício do negócio jurídico e conferir autonomia de escolha sobre qual forma de jurisdição o trabalhador ou o prestador de serviço deseja submeter a resolução do seu conflito.

Por isso, aos que desejem fazer uso de Câmara privada para resolução de litígio individual trabalhista, deve ser facultado o prévio acesso a informações sobre os

mecanismos de resolução de conflitos (dever de esclarecimento), suas diferentes formas de abordagens, tempo da resolução de demanda, ritos procedimentais, com direito a interrupção do procedimento consensual a qualquer momento, desde que antecedente a assinatura do acordo ou transação.

O TCLE deve conter itens básicos: (1) o nome e sobrenome das partes; (2) uma breve explicação o conflito e sua natureza; (3) explicação se a mediação pode ser utilizada com meio de resolução da demanda sob análise; (4) alternativas de procedimentos para tratamento da demanda, se houver; (5) a importância da presença do advogado; (5) explicação sobre os benefícios e riscos que razoavelmente se esperam do procedimento de mediação; (6) os deveres e obrigações das partes interessadas; (7) os deveres e obrigações do mediador (pessoa estranha às partes interessadas); (8) explicação sobre as rotinas do procedimento de mediação que será realizado e os seus princípios orientadores (artigo 2º da Lei 13.140/2015); (9) autorização para obtenção de dados necessários à fase de mediação e ao eficiente cumprimento ou execução do acordo; (10) a participação do agente de garantia (*cf. caput* do artigo 853-A do Código Civil) e (11) a assinatura do interessado e de seu advogado. Tudo isso em uma linguagem simples e de fácil acesso, para a plena compreensão dos interessados.

O TCLE deve ser explicado à parte interessada, na presença do seu advogado, por um representante da Câmara (funcionário de triagem), que não é o mediador, antes de submeter a intervenção autocompositiva. Necessário que o mediador seja estranho às partes interessadas, portanto, impositiva uma autodeclaração sua neste sentido.

Evidentemente, os requisitos objetivos e subjetivos desse acerto devem ser observados, notadamente, a capacidade das partes e a natureza do direito em debate.

Como já alertado alhures no capítulo dois, as Câmaras privadas trabalhistas podem receber questões que envolvam trabalhadores com ou sem vínculo de emprego, dentro da competência da Justiça do Trabalho. O termo de medição deve discriminar as obrigações de pagar, dar, fazer e deixar de fazer, e terá eficácia liberatória geral em relação às parcelas expressamente especificadas. Deve, ainda, especificar prazo, local e modalidade de pagamento ou da resolução das obrigações de dar e fazer. Havendo reconhecimento de vínculo de emprego, a parte empregadora deve fazer o registro no Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (*e-social*), instituído pelo Decreto 8.373/2014 (Brasil, 2014).

Em caso de pagamento de natureza salarial, deve haver o recolhimento de contribuição previdenciária, na forma e valores das normas e orientações de regência, Lei

8.212/1991 (Brasil, 1991), Decreto 3.048/1999 (Brasil, 1999) e Orientação Jurisprudencial 398 da SDI-1 do TST (Brasil, 2010). Havendo ajuste para pagamento do FGTS, deve haver seu recolhimento na conta vinculada do trabalhador, nos termos da Tese vinculante firmada pelo TST no julgamento do Processo: RRAg0000003-65.2023.5.05.0201 (Brasil, 2025) e Nota Orientativa FGTS Digital nº 08/2025 - CFGTS/DEFIT/SIT/TEM do Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil, 2025a). Todas estas obrigações devem contar com prazo para sua regularização, pagamento e comprovação perante a Câmara priva, sob pena de execução, sem prejuízo de multa por descumprimento.

Pede-se mais atenção e cuidado no tratamento de litígios que envolvam grupos vulneráveis, os quais devem ser acompanhados dos representantes legais ou do Ministério Público do Trabalho, quando for o caso. Idealmente, os conflitos devem ser resolvidos individualmente, evitando-se consórcio de interessados de parte a parte.

Sempre que houver dúvida do mediador a respeito da sua competência (aqui entendida como limite da jurisdição consensual) ou se sua atuação pode, eventualmente, violar a legalidade, ele deve suspender o procedimento de imediato, explicar aos interessados seu posicionamento e indicar a forma mais adequada para a resolução da controvérsia. Havendo multiplicidade de questões, umas podem ser objeto de mediação e outras podem ser suspensas, se for o caso. Evidentemente, esta análise é feita previamente à audiência, ainda na fase do preenchimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Contudo, alguma situação despercebida daquele momento inicial pode aparecer durante a sessão.

Questões relativas à direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos; ou aquelas que devem ser tratadas em procedimento especial (*i.e.* ação de consignação em pagamento, inquérito para apuração de falta grave ou ação de cumprimento) devem ser rechaçadas da mediação.

O tempo adequado para a realização da sessão de mediação, tema já abordado no capítulo dois, é elemento estrutural. A correta gestão do tempo de uma mediação permite o aprofundamento do diálogo entre as partes, essencial na resolução de conflitos.

Um espaço temporal exíguo, tende a esmaecer a capacidade singular da mediação em resolver o conflito, sem falar que, potencialmente, a relega a uma mera formalidade procedimental, esvaziando sua dimensão transformadora. Nas sessões, a boa técnica pede o desenvolvimento da escuta ativa, para a construção de alternativas e o fortalecimento da autonomia das partes na tomada de decisões (Diez; Tapia, 2015).

Em outras palavras, o tempo não é um dado meramente externo ou acidental, ou um dado organizacional. Ele é parte da própria natureza desse método, pois, sem o devido espaço temporal não há como instaurar a escuta ativa, construir confiança, permitir que as partes reflitam, reformulem suas narrativas e alcancem soluções.

Nas sessões o mediador pode delimitar prioridades e critérios específicos. A boa técnica pede a pré-mediação (conhecida como fase inicial, informativa e de preparação), em que o mediador organizará o processo fará contato com as partes, irá se informar sobre quem realmente estará na sessão, podendo escolher uma equipe de mediação auxiliar, elaborar agendas (calendário processual) e tratar de qualquer detalhe essencial para a mediação. Após esta etapa outras se sucederão tais como: o discurso de abertura, o relato das histórias, a definição da pauta de trabalho, a ampliação de alternativas, a elaboração do termo de acordo, o teste de realidade ou avaliação de viabilidade, a assunção de compromissos, o monitoramento e avaliação de resultados (Almeida, 2013).

O mediador é parte essencial do processo consensual. Seu trabalho envolve técnica, sendo necessário uma formação. Nesse sentido, o Anexo I da Resolução 125/2010 do CNJ aponta um curso específico para capacitação do mediador, procurando adequá-los a uma postura profissional capaz de inspirar confiança entre as partes, permitindo-as se abrir ao diálogo, construir abordagens e apresentar as vantagens da mediação. Deve ser pessoa neutra às partes e aos seus argumentos, dando oportunidade igual de manifestação, reflexão e diálogo, além de conter momentos de ruptura para evitar desnecessárias discussões acaloradas.

Seu treinamento envolve contato com princípios éticos estabelecido pelo Código de Ética do Mediador e do Conciliador, Anexo II da Resolução 125/2010 do CNJ, que possui uma configuração mais voltada a recomendações de boas práticas e orientação das suas respectivas atuações no âmbito privado. Nele se encontra, além de suas capacidades e qualificações, um plexo de princípios sobre os quais devem pautar sua atividade, tais como: confidencialidade, decisão informada, competência, imparcialidade, neutralidade, independência e autonomia, o respeito à ordem pública e às leis vigentes, o empoderamento e a validação.

O ambiente conciliatório deve ser o mais convidativo ao mútuo entendimento. Ambiente aqui não deve se restringir apenas ao ambiente físico, mas, também, envolver o clima de acolhimento dos interessados permitindo que se sintam ouvidos, respeitados e valorizados.

O mediador deve criar um ambiente livre de animosidade, favorável ao diálogo. Portanto, o respeito, o equilíbrio emocional e a urbanidade são essenciais. Essa tarefa é exercida desde o primeiro contato dos interessados com a Câmara privada de solução de conflitos.

O manejo do espaço físico onde se insere a sessão de mediação, também é de grande importância. Trata-se de uma ferramenta. O espaço outorga significados, assim, deve ser apropriado. Os elementos físicos e espaciais, igualmente, devem ser bem planejados. Daí importante a mesa redonda, as cadeiras idênticas, ventilação, luminosidade, temperatura e espaçamento em conformidade com as necessidades de uma sessão que visa o encontro de soluções consensuadas. Tudo faz parte do contexto comunicacional, à vista disso é um recurso que deve ser explorado (Dubugras, 2014).

A sessão de mediação, contudo, não está jungida apenas aos espaços físicos. Elas podem ocorrer em ambiente virtual, por plataformas eletrônicas, mediada por tecnologias de informação e comunicação remota, as denominadas *Online Dispute Resolution* (ODR). Neste sistema digital para solução de litígios via *Internet*, por vídeo conferência, sem a necessidade de comparecimento físico das partes, os atos podem ser praticados por meios eletrônicos ou qualquer outro recurso tecnológico de transmissão de som e imagem em tempo real (*cf.* artigos 193 a 199 e o 236, §3º do CPC e Resolução 345/2022 do CNJ).

Atualmente, existem diversas plataformas privadas (*e.g.* Mediartech, Juster e Leegol), que oferecem serviços de mediação *online* em conflitos de família, consumo, imóveis e bancário, com supervisão de advogados, permitindo acordos judiciais *online* (Brião Ferraz; Batista da Silveira, 2019).

Existem ainda plataformas públicas implementadas pelo CNJ, o Sistema de Mediação Digital, mas a plataforma *consumidor.gov.br*, para as relações de consumo é mais conhecida. Além dessas, existem outras mais especializadas em conflitos envolvendo a Fazenda Pública, tais como: a transação tributária da União (Lei 13.988/2020 e Lei 14.375/2022), Planos Nacionais de Negociação de débitos da União (Portaria PGU nº 11/2020), no Tribunal de Contas da União (TCU) com a SEcexConsenso - Secretaria de Controle Externo de Solução Consensual e Prevenção de Conflitos e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), com a Central de Atendimento Digital (Meu INSS e *Chatbot*).

Estas plataformas eletrônicas de resolução de conflitos representam uma evolução significativa na forma como os litígios podem ser tratados, oferecendo um meio virtual neutro, isento de preconceitos de raça, credo, cor, orientação política ou sexual, região ou

status social que, eventualmente, podem influenciar decisões em ambientes presenciais; e a um só tempo elas mantêm os princípios de segurança, transparência e confidencialidade que norteiam a mediação.

Tais sistemas reduzem os custos envolvidos na resolução de conflitos, uma vez que basta uma conexão à *Internet*, seja por meios próprios ou instrumentos disponibilizados por empresas, associações, sindicatos ou pelo Estado, para viabilizar o diálogo. São ambientes idealmente destinados a litígios nos quais as questões centrais estão relativamente claras, tanto para o usuário, quanto para o mediador.

A experiência relatada acima revela que as ODRs podem ser adaptadas às demandas trabalhistas, sem comprometer a qualidade ou a legitimidade do processo decisório, inclusive agregando a função de registrar automaticamente o acordo.

O comprometimento dos advogados com a mediação qualifica e dá maior segurança jurídica ao exercício da jurisdição consensual. Os advogados são de grande importância para a credibilidade desta técnica, por isso, devem se comprometer com a busca do consenso. São eles quem podem influenciar a postura e a tomada de decisão dos clientes. Sua relação com seus clientes deve ser pautada no diálogo e compreensão recíproca de todos os fatos envolvidos no conflito. Neste aspecto, funciona como um verdadeiro facilitador, servindo como um intérprete dos interesses e convicções de seu cliente em consonância com a realidade e alinhamento com a legislação. A presença dos advogados garante a legalidade da transação, nos termos do artigo 855-B da CLT.

A vontade dos interessados na mediação deve ser respeitada cabendo ao advogado, dentro de suas atribuições legais e de seus conhecimentos, trazer à tona os laços fundamentais do relacionamento entre as pessoas que estão participando da mediação. Seu papel não é criar um entrave a mediação, mas trazer esclarecimento ao seu cliente, analisando juridicamente o caso, sopesando o melhor custo-benefício para resolver a questão e restabelecer o relacionamento entre as partes, se possível. Vale dizer, que o advogado deve contribuir para a resolução do caso, podendo se valer de elementos como a análise dos riscos do litígio, ou das possibilidades de a decisão judicial ser diferente da avaliação do seu cliente.

O efetivo cumprimento dos acordos e a execução daqueles eventualmente não cumpridos representa o maior desafio em Câmaras privadas. Evidentemente, a parte prejudicada pode se socorrer do Judiciário.

A legislação determina que tanto o título executivo judicial (artigos 132 e 515 do CPC) como o extrajudicial (artigo 784 do CPC) são dotados de força executiva própria,

trazendo em si a presunção de certeza, liquidez e exigibilidade. Portanto, uma vez existente o título, o credor pode imediatamente ajuizar a execução, sem necessidade de discutir novamente o direito, ainda que o devedor proponha uma ação de conhecimento para discutir a dívida (*i.e.* ação anulatória, revisional, consignatória ou declaratória de inexistência de débito), mesmo assim, não haverá impedimento do credor em propor ou prosseguir na execução (artigo 784, §1º do CPC).

Além das espécies de título existentes no CPC, a lei adjetiva permite que outros títulos sejam estabelecidos por disposição expressa legal, a lhes atribuir força executiva. Neste caso, a Lei Geral de Mediação (Lei 13.140/2015) determina que a celebração de acordo, “constitui título executivo extrajudicial e, quando homologado judicialmente, título executivo judicial”.

Naturalmente, na posse do título executivo extrajudicial firmado perante uma Câmara privada (instrumento do acordo), o que se aguarda é o seu cumprimento voluntário. Porém, nem sempre o ajustado se concretiza, empurrando - mais das vezes - a execução do negócio jurídico inadimplido para o Judiciário, caso a parte prejudicada queira receber seu objeto (artigo 786 do CPC).

No caso dos acordos extrajudiciais firmados perante as Câmaras privada trabalhistas, devido à natureza da matéria, a execução deve se iniciar no juízo trabalhista que teria competência para o processo de conhecimento (artigo 877-A da CLT). Nem se alegue que apenas os acordos realizados perante o juízo trabalhista é que são passíveis de execução direta na Justiça do Trabalho em caso de inadimplência. Isto por que, o artigo 876 da CLT determina que “os acordos, quando não cumpridos” podem ser executados pela forma estabelecida na CLT. Acrescente-se que a aplicação do artigo 769 da CLT em conjunto com o artigo 15 do CPC permitem entender viável que um acordo não cumprido, mesmo quando originado de uma Câmara privada, podem ser executados na Justiça do Trabalho.

Noutra guia, a Justiça do Trabalho tem competência para julgar ação monitória, com base em prova escrita sem eficácia de título executivo, nos termos do artigo 700 do CPC, como diversas vezes ressaltado pelo TST, a exemplo do processo AIRR: 91000-85.2008.5.02.0013 (Brasil, 2021).

Contudo, a sistemática proposta tenciona viabilizar a cobrança direta sem necessidade de intervenção judicial, em caso de inadimplemento. Vale dizer que se inadimplido o acordo fica autorizado à parte prejudicada dar início a execução extrajudicial não judicial, prescindindo do Judiciário para fazer valer o cumprimento do

ajuste. Para tanto, os acordos firmados perante as Câmaras privadas trabalhistas devem possuir cláusula autoexecutiva para esse desiderato.

Esta cláusula privada autoexecutiva é compatível com a Constituição Federal de 1988, como permitem entender a inteligência coligada do artigo 784, §1º do CPC, do artigo 20, § único da Lei Geral de Mediação (Lei 13.140/2015) e dos Temas 982 e 249 de Repercussão Geral do STF.

Na oportunidade do julgamento do Recurso Extraordinário 860.631 (Brasil, 2024), na análise da constitucionalidade da Lei 9.514/1997, o plenário do STF garantiu a validade da retomada extrajudicial de imóvel objeto de alienação fiduciária, nos casos de inadimplência à instituição bancária. Para o Pretório Excelso, a legislação assegura a proteção dos direitos do consumidor-financiado, ao estabelecer que aquele que deixa de adimplir suas obrigações contratuais seja previamente notificado acerca do procedimento realizado em cartório, dispondo de prazo razoável para a regularização do débito.

Tal mecanismo permite que, em caso de irregularidade, o cliente possa promover a tutela jurisdicional adequada, resguardando o exercício do direito de ação. Com essa salvaguarda se entende protege de eventual afronta aos direitos constitucionais de acesso à justiça, do devido processo legal, da ampla defesa, do contraditório e da propriedade, consagrados no artigo 5º, XXII, XXXV, LIV e LV, da Constituição Federal.

Ademais, o procedimento cartorário de retomada do imóvel revela-se mais célere, econômico e desburocratizado do que a via judicial ordinária, sem que isso implique qualquer prejuízo aos direitos fundamentais do financiado, o que atende ao comando constitucional da razoável duração do processo, estampado no artigo 5º, LXXVIII, da Constituição Federal.

Naquela assentada, o Pretório Excelso fixou o Tema 982 em Repercussão Geral estabelecendo a tese de que “é constitucional o procedimento da Lei 9.514/1997 para a execução extrajudicial da cláusula de alienação fiduciária em garantia, haja vista sua compatibilidade com as garantias processuais previstas na Constituição Federal” (Brasil, 2023).

Com isso, a resistência à extrajurisdicionalidade, notadamente, quanto sua (in)segurança jurídica e a (in)observância de garantias fundamentais, foi desmontada. Trata-se de uma decisão relevante que a um só tempo garante a segurança jurídica, a compatibilidade com a Constituição Federal e evidencia que qualquer nulidade no procedimento extrajudicial pode vir a ser objeto de discussão judicial.

Na lógica da decisão acima, sempre haverá a possibilidade de controle da legalidade sob a autoridade do Judiciário, seja na execução do acordo inadimplido, seja para aviar ação judicial para tentar anular o acordo e seus efeitos. Esta espécie de gatilho de segurança garante a legalidade e a exequibilidade dos acordos.

O entendimento adotado revela compatibilidade com a estrutura da justiça multiportas, impulsiona a efetividade no cumprimento dos contratos, reduzindo incertezas, gargalos e obstáculos típicos da execução. Neste sentido, é um instrumento de modernização da própria jurisdição, capaz de arrefecer a sobrecarga sobre o Judiciário. Por estes e outros motivos a doutrina nacional converge por suas vantagens (Theodoro; Hill; Pinho, 2024).

Bom alertar que, antes do julgamento da constitucionalidade da Lei 9.514/1997, o STF enfrentou um tema análogo, em relação aos artigos 29 a 38 do Decreto-Lei 70/1966, dispositivos atualmente revogados pela Lei 14.711/2023, Marco Legal das Garantias (Brasil, 2023).

Os artigos 29 a 38 do Decreto-Lei 70/1966, serviram para alavancar o plano de desenvolvimento econômico e social traçado pelo governo federal nos anos de 1960, alicerçado na concessão de crédito para construção de moradia de casa própria, por meio de financiamento de instituições financeiras, que assumiram um grande risco de inadimplemento na época. Portanto, o Decreto-Lei 70/1966 foi instrumentalizado como uma forma de recuperação de crédito hipotecário, autorizando o credor imobiliário a executar extrajudicialmente a garantia, atividade então delegada a um agente fiduciário.

Na prática, havendo uma dívida hipotecária vencida e não paga, no todo ou em parte, bastava o credor formalizar ao agente fiduciário a execução da dívida, instruindo-a com o título da dívida registrado no cartório de imóveis, a memória de cálculo do saldo devedor (discriminando o valor principal os juros a multas e os outros encargos contratuais e legais) e a cópia dos avisos de cobrança da dívida.

Em sequência, havia a notificação do devedor por meio do cartório de títulos de documentos, com um prazo para purgação da mora. Caso o devedor não realize o pagamento integral do débito, o agente fiduciário ficava autorizado a publicar editais, e efetuar no prazo de 15 (quinze) dias, o primeiro leilão público do imóvel hipotecário que teria sucesso caso o maior lance obtido fosse igual ou superior ao saldo devedor. Em caso de insucesso no leilão, far-se-ia a um segundo leilão público, que chegaria a seu desiderato mesmo se o valor obtido fosse inferior ao saldo devedor, permitindo ao credor a cobrança judicial do remanescente.

Efetivada a alienação do imóvel, era emitida a carta de arrematação assinada pelo leiloeiro, pelo credor e pelo agente fiduciário e mais cinco testemunhas, constituindo-se o título para transcrição no registro de imóveis.

Naquela oportunidade, em junho de 1998, ao analisar o Recurso Extraordinário 223.075-1/DF (Brasil, 1998), o STF entendeu pela “compatibilidade do aludido diploma legal com a Carta da República”, diante da previsão de uma fase de controle judicial, mesmo após a venda do imóvel objeto da garantia pelo agente fiduciário, capaz de impedir eventual ilegalidade perpetrada no curso do procedimento.

No ano de 2010, outros dois recursos extraordinários, RE 556.520 e RE 627.106 (Brasil, 2021), foram recebidos pelo STF, mas, julgados apenas em abril de 2021, oportunidade em que o STF, por maioria, entendeu pela compatibilidade constitucional dos dispositivos, firmando o Tema 249 do STF de Repercussão Geral, fixando que “é constitucional, pois foi devidamente recepcionado pela Constituição Federal de 1988, o procedimento de execução extrajudicial, previsto no Decreto-lei nº 70/66”.

Estes julgamentos, e suas respectivas teses de repercussão geral, demonstram bem a possibilidade, a legalidade e a constitucionalidade de uma execução extrajudicial não judicial.

Os artigos 29 a 38 do Decreto-Lei 70/1966 foram revogados pela Lei 14.711/2023, de 30/10/2023 (Marco Legal das Garantias). Esta nova norma dispõe sobre o “aprimoramento das regras de garantia, a execução extrajudicial de créditos garantidos por hipoteca, a execução extrajudicial de garantia imobiliária em concurso de credores, o procedimento de busca e apreensão extrajudicial de bens móveis em caso de inadimplemento de contrato de alienação fiduciária” entre outros assuntos.

Alguns dispositivos da Lei 14.711/2023 recebem mais atenção da doutrina que investiga a execução extrajudicial e o aperfeiçoamento desses mecanismos, notadamente na seara do direito e processo civil. A saber, o artigo 9º que regula a “execução extrajudicial dos créditos garantidos por hipoteca”; o artigo 10 que rege a “execução extrajudicial da garantia imobiliária em concurso de credores”; o artigo 11 que prescreve a “solução negocial prévia ao protesto, das medidas de incentivo à renegociação de dívidas protestadas e do aprimoramento das regras sobre protestos”. Todos estes aparatos são relevantes, notadamente, quando se trata de garantia de um negócio jurídico com valores mais elevados, com longos prazos de pagamento.

Sublinhe-se que o STF já teve oportunidade de analisar o Marco Legal das Garantias no julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade 7600, 7601 e 7608

(Brasil, 2024) validando o texto legal e seus procedimentos, para a perda da posse e da propriedade de bens sem a participação do Judiciário, em caso de não pagamento de dívida estabelecida em contrato.

Em todo caso, nos termos do julgamento, devem ser “assegurados os direitos à vida privada, à honra e à imagem do devedor, a inviolabilidade do sigilo de dados, a vedação ao uso privado da violência, a inviolabilidade do domicílio, a dignidade da pessoa humana e a autonomia da vontade” (ADI 7600).

Os sucessivos Relatórios Justiça em Números do CNJ não possuem dados estatísticos sobre o percentual de acordos trabalhistas inadimplidos; bem como não há dados sobre o valor médio desses acordos, nem se são pagos em dinheiro ou outra modalidade, nem dados sobre a quantidade média de parcelas.

Contudo, o cruzamento das informações do Relatório Justiça em Números de 2025 (com dados de 2024), sobre a quantidade de processos novos, processos baixados e valores totais pagos em sentenças trabalhistas, indicam que o valor médio das ações trabalhistas em 2024 gravitou em R\$ 9.740,00 (nove mil e setecentos e quarenta reais). Se esse cenário for replicado nas Câmaras privadas de mediação trabalhista, potencialmente, a média dos valores nas suas transações vão gravitar em patamares equivalentes às causas de procedimento sumaríssimo, menores do que 40 (quarenta) salários-mínimos.

Além disso, nos acordos judiciais trabalhistas é comum que valores sejam pagos em poucas parcelas, nada tão extenso quanto um financiamento imobiliário, devido à sua natureza salarial. Acrescente-se que, no âmbito judicial trabalhista, é comum a inclusão de cláusula penal em caso de inadimplemento, desde que seu valor, ainda que diário, não seja superior à obrigação principal corrigida, o que pode ser repetido nas Câmaras privadas, *cf.* Orientação Jurisprudencial 54 da Subseção de Dissídios Individuais I do TST (Brasil, 2005).

Segundo o Relatório Justiça em Números do CNJ de 2025, os assuntos mais rotineiros na Justiça do Trabalho, pela ordem, são: adicional de insalubridade, verbas rescisórias multa de 40% do FGTS, indenização por dano moral, horas extras, multa do artigo 477 da CLT, rescisão indireta, FGTS, multa do artigo 467 da CLT, intervalo intrajornada, aviso prévio, férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional e reconhecimento de relação de emprego.

4.5 – A garantia de execução e cumprimento dos acordos.

Uma forma de garantia a exequibilidade dos acordos nas Câmaras privadas trabalhistas é aquela entabulada no artigo 3º da Lei 14.711/2023, que acrescentou o artigo 853-A ao Código Civil e instituiu a figura do “agente de garantia”.

O artigo 853-A do Código Civil, trata do contrato de administração fiduciária de garantias, assegurando que “qualquer garantia poderá ser constituída, levada a registro, gerida e ter a sua execução pleiteada por agente de garantia, que será designado pelos credores da obrigação garantida para esse fim e atuará em nome próprio e em benefício dos credores”.

O agente de garantia pode ser uma pessoa ou empresa designada pelos credores para administrar um conjunto de garantias de uma ou mais dívidas. Pode ser um dos próprios credores da dívida ou um terceiro especializado nesse tipo de serviço. Ao centralizar a gestão das garantias, simplifica e barateia as operações de crédito.

Suas principais funções incluem: a constituição e registro das garantias em nome dos credores, a gestão e a administração dos bens dados em garantia, a representação dos credores em ações judiciais que discutam a validade ou eficácia do contrato, o recebimento do valor da venda do bem e o repasse aos credores e a execução da garantia em caso de inadimplência, podendo usar meios judiciais ou extrajudiciais.

Se o agente de garantia for uma pessoa natural os requisitos são aqueles encontrados na lei civil e incluem: ser maior de idade, ter capacidade jurídica plena, idoneidade moral e rendimento estável e suficiente para cobrir a dívida (idoneidade financeira), *cf.* artigo 853-A, §§ 2º e 5º do Código Civil.

Notadamente, a administração fiduciária de garantias é lastreada pelos princípios gerais do direito civil, pela boa-fé objetiva, transparência e pela proteção do crédito, que servem como os pilares das relações negociais seguras e previsíveis. Portanto, o agente de garantia deve agir com estrita boa-fé e responderá civilmente (com reparação de eventuais prejuízos causados aos credores) se houver negligência, imprudência, imperícia ou má-fé.

Havendo acordo firmado entre as partes interessadas perante a Câmara privada, com assistência de seus respectivos advogados, colhidas as assinaturas de todos, este título documental deve ser distribuído em cópias aos interessados e registrado (*cf.* artigo 20, da Lei 13.140/2015).

A forma mais comum de registro dos títulos transacionais (acordos) é o registro em cartórios de títulos e documentos. Em casos específicos, se houver uma garantia real hipotecária, por exemplo, deve ser num cartório de registro de imóveis. Esses apontamentos podem ser feitos em presencial ou virtualmente.

Os cartórios *online* são uma realidade no Brasil desde a Lei 14.382/2022 (Brasil, 2022) que instituiu o Sistema Eletrônico dos Registros Públicos (SERP), permitindo consultas e registros pela *Internet*. Esta norma desburocratizou o acesso a documentos e serviços, tornando obrigatório o oferecimento de atendimento remoto, recebimento e envio de documentos eletronicamente, emissão de certidões digitais e fornecimento de informações em formato eletrônico aos cartórios.

Nesse modelo, as certidões são assinadas digitalmente com o certificado digital no padrão ICP-Brasil, conferindo-lhes validade jurídica e lastreada na Medida Provisória nº 2.200-2/2001 (Brasil, 2001) e a Lei 14.063/2020 (Brasil, 2020).

Além dos cartórios tradicionais e cartórios *online*, modernamente, é possível utilizar outra tecnologia de registro, a *blockchain*. Ela pode operar em plataformas eletrônicas públicas ou privadas. Funciona como um modelo de confiança algorítmica (*trustless system*), em que a veracidade e autenticidade das informações decorrem da própria estrutura matemática do sistema, e não da fé institucional em um ente certificador. (De Filippi; Wright, 2018).

O *blockchain* também pode ser visto como uma base de dados digital de caráter público e descentralizado, destinada ao registro de informações de forma segura e imutável, que utiliza técnicas criptográficas para proteção de dados. Sendo um repositório remoto de informações, pode ser acessado pela *Internet* mantendo sua integridade e inviolabilidade. Cada registro é datado e vinculado a uma espécie de assinatura digital única, denominada *hash*, formada por uma sequência alfanumérica que garante a autenticidade e a rastreabilidade do registro, como reconhecido na literatura especializada. Esse formato, tradicionalmente utilizadas no setor comercial brasileiro, pode se adequar às garantias autoexecutáveis de um acordo firmado perante uma Câmara privada trabalhista, permitindo uma execução não judicial eficiente (Uster, 2021).

Desde novembro de 2023, a Emissão da Carteira de Identidade Nacional (CIN), Decreto 10.977/2022, de 23/02/2022 (Brasil, 2022), usa tecnologia *blockchain*, para garantir rastreabilidade, segurança e independência dos estados nesse processo. Para o Poder Executivo a tecnologia “desempenha um papel fundamental na proteção dos dados pessoais e na prevenção de fraudes, proporcionando uma experiência digital mais segura

para os cidadãos brasileiros”, pois, é “praticamente impossível alterar ou falsificar os dados registrados em uma rede blockchain” (Brasil, 2023).

Portanto, trata-se de uma tecnologia nova de registro que introduz uma lógica baseada em código (*code is law*), uma forma de governança tecnológica, que tem como características centrais: a descentralização, a imutabilidade, a segurança, a auditabilidade, a personalização ou customização, a rastreabilidade das informações, a agilidade da prova digital e a redução de custos (Soares, 2023).

A credibilidade do registro dos acordos extrajudiciais é ponto relevante para as Câmaras privadas, mas que deve caminhar junto com a eficiência do cumprimento (espontâneo ou voluntário) da obrigação assumida ou da execução forçada não judicial.

O cumprimento espontâneo se caracteriza pelo agir natural, sem pressão psicológica, enquanto o cumprimento voluntário se molda pelo agir causal, mecânico, independentemente do desejo, mas impulsionado por alguma medida indutiva (*i.e.* multas ou descontos). Por isso, a legislação permite que as partes ajustem meios para compelir ou incentivar o cumprimento do pactuado, tais como a multa por atraso ou redução dos valores em caso de pagamento antecipado (Soares, 2023, p.3-4).

O ideal é que o cumprimento ocorra espontânea ou voluntariamente, posto que a base intrínseca de toda obrigação é o seu cumprimento ou adimplemento que leva a extinção da obrigação, fim maior da transação.

No incumprimento da obrigação assumida, na ausência de vontade ou de voluntariedade do devedor em cumprir o encargo assumido, a legislação permite o cumprimento forçado a execução forçada, inclusive com o uso de medidas sub-rogatórias (*i.e.* expropriação, adjudicação, alienação do bem).

Sob a ótica de qualquer contrato, seja ele realizado *online* ou não, a executoriedade depende da existência de bens capazes e suficientes, dos devedores ou dos responsáveis, para fazer frente ao pagamento da dívida assumida e, eventualmente, não quitada.

Vale lembrar que a execução poderá ser promovida contra “o devedor, o fiador, o espólio, a massa falida, o responsável, nos termos da lei, por dívidas, tributárias ou não, de pessoas físicas ou pessoas jurídicas de direito privado, e os sucessores a qualquer título” (*cf.* artigo 4º da Lei 6.830/1980 e artigo 889 da CLT).

Estes bens, dos devedores (ou responsáveis) suficientes e capazes de saldar a dívida, funciona uma garantia, para fazer frente à, eventual, inadimplência. Todavia, tradicionalmente, o acesso os esses bens ou garantias esbarra em entraves o que termina por abarrotar o Poder Judiciário. A superação dessas dificuldades tradicionais na execução

forçada é ponto essencial para a maior aderência dos jurisdicionados à Câmara privada trabalhista.

Melhor serventia terá um acordo realizado perante uma Câmara privada quando, em caso de inadimplência, houver condições de executá-lo com facilidade, com bens de fácil localização e adjudicação, prescindindo de ordem judicial e com medidas subrogatórias automáticas.

Evidentemente, quem procura uma Câmara privada para resolução de conflitos trabalhistas espera - minimamente - que haja segurança, velocidade e assertividade na execução. Os desafios típicos de uma execução forçada tradicional podem ser superados quando forem inseridas garantias autoexecutáveis nos acordos firmados perante a Câmara privada trabalhista, dotados de autoexecutoriedade ou de autocumprimento.

Na autoexecutoriedade o credor tem a prerrogativa de executar os termos do acordo inadimplido sem a necessidade de uma autorização judicial prévia, porém, com auxílio de terceiros. No autocumprimento não existe a necessidade de ajuda de terceiros. Trata-se de uma forma mais potente de execução não judicial, que ocorre quando certas condições pré-estabelecidas surgem, permitindo uma execução automática, sem intermediários. Em ambas, se deve garantir a imutabilidade das transações.

Para haver autoexecutoriedade do acordo, é essencial haver alguma forma de garantia, como uma espécie anteparo que proteja o credor e confira credibilidade e efetividade aos ajustes firmados perante as Câmaras privadas.

Em que pese haver previsão na legislação especial, sobre algumas modalidades de garantias, já trabalhadas no item anterior desse capítulo, tais como a cobrança de títulos de crédito mediante protesto em cartórios (Lei 9.492/1997), a execução de garantias contratuais com eficácia legal, como a hipoteca (artigos 1.473 a 1.505 do Código Civil) ou a alienação fiduciária (Lei 9.514/1997) e a fiança bancária (artigo 818 e seguintes do Código Civil), é importante destacar a figura do seguro-garantia.

O artigo 835, §2º do CPC e o artigo 882 da CLT equiparam o seguro-garantia ao dinheiro, desde que em valor não inferior ao débito, acrescido de 30% (trinta por cento). O Judiciário trabalhista, máxime nos artigos 882, 889, §11 e na Orientação Jurisprudencial 59 da Subseção de Dissídios Individuais 2 do TST (Brasil, 2016), utilizam o seguro-garantia como alternativa menos onerosa ao executado.

Além desses normativos, o seguro-garantia ainda pode ser observado pela lente do artigo 9º da Lei 6.830/1980 (combinada com o artigo 889 da CLT) que permite a

aplicação dos preceitos do processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal, no âmbito laboral.

O seguro-garantia é regulado por Circulares da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP). Trata-se de um contrato firmado entre o tomador (devedor) e a seguradora, na qual a seguradora assume o compromisso de garantir o cumprimento da obrigação indenizando o beneficiário caso o tomador não cumpra a obrigação. A responsabilidade da seguradora é limitada aos termos da apólice contratada. Para garantir a idoneidade da apólice, o seguro-garantia deve ser emitido por uma seguradora com autorização da SUSEP.

Como o seguro-garantia é considerado caução fidejussória ele é apto a substituir o depósito em dinheiro para garantir obrigações (judiciais ou não). Na oportunidade do julgamento do Recurso Especial 2025363/GO (Brasil, 2022), o STJ alerta que desde que havendo os requisitos da lei, permite a aceitação do seguro-garantia para a constituição de garantia ou, mesmo, para a substituição da penhora, mesmo sem a concordância do credor.

Mais que isso, no julgamento dos REspS 2.007.865, 2.037.317, 2.037.787 e 2.050.751 o STJ editou o Tema 1.203 do STJ e consolidou o entendimento de que a fiança bancária ou seguro garantia são modalidades funcionam como uma promessa de pagamento garantida. Na prática, o Tema 1.203 do STJ afastou a aplicação da Súmula 112 e da tese do Tema 378 do STJ, gerando segurança jurídica para esse tipo de operação (Brasil, 2023).

A Circular SUSEP 662/2022, de 11/04/2022, indica que o “Seguro Garantia destina-se a garantir o objeto principal contra o risco de inadimplemento, pelo tomador, das obrigações garantidas” (artigo 3º). Dessa forma, pelo contrato de Seguro Garantia, a seguradora obriga-se ao pagamento da indenização pactuada caso o tomador não cumpra a obrigação garantida.

A Circular SUSEP 662/2022 vaticina que as condições contratuais do seguro deverão descrever claramente o ato ou fato que define o sinistro “e estabelecer se haverá, ou não, a exigência de sua comunicação à seguradora, hipótese em que deverão estar descritos os critérios para esta formalização” (artigo 17). O sinistro fica caracterizado “quando comprovada a inadimplência do tomador em relação à obrigação garantida” (artigo 18).

Portanto, comprovada a inadimplência do tomador do seguro-garantia, o agente de garantia pode ser acionado para comunicar o sinistro à seguradora (*cf.* artigos 19 e 21,

§2º da Circular SUSEP 662/2022) e operacionalizar o pagamento da garantia ao credor, nos limites da dívida (ainda) existente (*cf.* artigo 21, inciso I da Circular SUSEP 662/2022).

Se for do interesse das partes no acordo firmado perante a Câmara privada, a seguradora pode funcionar como um agente de garantia agregado, trabalhando isolada ou conjuntamente com a Câmara para prestar “monitoramento do objeto principal” da apólice, inclusive “atuar como mediadora da inadimplência ou de eventual conflito entre segurado e tomador” existente (*cf.* artigo 29, incisos I e II da Circular SUSEP 662/2022).

Neste sentido, o executado poderá, como forma de garantia da execução, utilizar seguro-garantia, produzindo “os mesmos efeitos da penhora” podendo ser tais garantias “liquidadas, no todo ou parcialmente” em desfavor do devedor “vedada a sua liquidação antecipada” (*cf.* artigo 9º da Lei 6.830/1980).

Quando o Marco Legal das Garantias (Lei 14.711/2023) criou o artigo 853-A do Código Civil, trouxe consigo a salvaguarda de que “qualquer garantia poderá ser constituída, levada a registro”, além da possibilidade da execução extrajudicial da garantia, para dar efetivo cumprimento ao acordo.

Portanto, esta tese doutoral defende que a Câmara privada trabalhista pode atuar como agente de garantia que será acionado em caso de inadimplência do acordo por ela intermediado, ou pode haver a agregação de agente de garantia que trabalhe junto à Câmara privada, mas dela independente, tais como as seguradoras ou operadoras de crédito ou bancos.

Apesar do artigo 853-A do Código Civil não detalhar as condições do contrato do agente de garantia, por cautela, é idealmente interessante que este termo faça parte do acordo firmado perante a Câmara privada, indicando objeto, atribuições, obrigações, remuneração (se houver), responsabilidades pelas despesas e responsabilidades perante credor e devedor.

A legislação não prevê remuneração ao agente de garantia. Este ônus deve ser tratado com a Câmara privada ou com o agente independente a ela agrada e os contratantes do serviço. Importante ressaltar que o agente de garantia deve prestar contas das suas atividades, por meio de relatórios periódicos ou ao final.

Quando o artigo 853-A do Código Civil indica que “qualquer garantia poderá ser constituída” permite-se a aplicação desse instituto nas garantias reais (*i.e.* penhor, hipoteca, anticrese e alienação fiduciária), nas garantias pessoais ou fidejussórias (*i.e.* fiança, aval), em outras garantias como a caução e a arras (sinal), bem ainda como, na

denominada garantia autoexecutável (*i.e.* na apropriação de valores, por instituições financeiras, em autopagamento de crédito decorrente do mútuo, ou do crédito rotativo em cheque especial) forçando o adimplemento por meio de autotutela pactuada entre as partes que permitem a excussão e a tomada de bem em satisfação do crédito.

A amplitude da norma, evidencia a abrangência do instituto, permitindo que o agente responsável pela garantia atue em operações de crédito de menor vulto, típicas das querelas trabalhistas. (Oliva; Rocha, 2025).

Sendo o agente de garantia um intermediário com personalidade jurídica suficiente para praticar os atos necessários à proteção e efetivação do direito creditício, grande é sua responsabilidade na execução, principalmente na inadimplência do devedor, tendo em vista que é ele o responsável por providenciar a execução dos bens, acompanhar a habilitação de créditos ou participar dos processos de recuperação judicial ou extrajudicial.

O agente de garantia pode se utilizar da “execução extrajudicial da garantia, quando houver previsão na legislação especial aplicável à modalidade de garantia” (§ 1º, artigo 853-A, Código Civil).

Algumas normas específicas já possuem procedimentos de execução, que agora poderão ser utilizados pelo agente de garantia, sem necessidade de litígios judiciais extensos, como exemplo da alienação fiduciária de bem imóvel.

Entretanto, nem todas as garantias, como no caso do seguro-garantia, possuem procedimentos de execução específico, razão pela qual se defende o uso análogo dos artigos 798 e seguintes do CPC, com a permissão dos artigos 8º, 769 e 889 da CLT e artigo 15 do CPC.

Este substrato legislativo é suficiente para se adotar um protocolo mínimo a ser seguido em caso de inadimplemento do acordo entabulado diante de uma Câmara privada trabalhista, quando ausente lei específica que regule o procedimento de execução de alguma garantia.

A partir da Lei 13.874/2019 (Declaração de Direitos de Liberdade Econômica), o sistema normativo está cada vez mais aberto, garantindo a liberdade e a autonomia privada nas relações econômicas, assegurando que “nas relações contratuais privadas, prevalecerão o princípio da intervenção mínima e excepcionalidade da revisão contratual” cabendo às partes de um contrato a definição de critérios “para a interpretação das cláusulas negociais e de seus pressupostos de revisão ou de resolução” (Soares, 2023, p. 7).

Em se tratando de uma obrigação de pagar quantia certa, situação mais corriqueira na seara *jus* laboral, havendo o recebimento da queixa do credor, diante do inadimplemento do devedor, far-se-á a notificação ao devedor (e a seus eventuais corresponsáveis), apontando prazo razoável para resposta, facultando a imediata purgação da mora, com o pagamento integral da dívida em aberto ou a prova de que o pagamento foi realizado ou está sendo realizado na forma e prazos avençados.

No acordo firmado perante a Câmara privada, importante haver concertação pactuada sobre os meios de notificação e sua validade, como uma espécie de negócio jurídico processual, podendo-se se valer e *e-mail* destinado a esse fim, aplicativo de mensagem instantânea ou SMS (serviço de mensagens de texto), ou, ainda, ligação telefônica ou carta com aviso de recebimento.

Observando a exegese dos artigos 491, 524 e 798 do CPC, o acordo relativo à obrigação de pagar quantia certa, firmado perante a Câmara privada, deve conter: (i) a descrição sobre o índice de correção monetária ajustado; (ii) a taxa de juros aplicada, (iii) os termos inicial e final de incidência do índice de correção monetária e da taxa de juros utilizados; (iv) a periodicidade da capitalização dos juros, se for o caso, e; (v) quais serão os descontos ou depósitos obrigatórios a serem realizados, e a quem recai a responsabilidade sua efetivação, tais como: imposto de renda deduzido na fonte, contribuição previdenciária do trabalhador e tomador dos serviços, pensão alimentícia, dívida de dias-multa, planos de saúde, descontos assistências ou sindicais e depósito de FGTS.

A execução tem que levar em consideração o valor principal, juros, multa, correção, despesas com a própria execução (*i.e.* taxas, comissões, custas), e verbas acessórias típicas da seara trabalhista, tais como a contribuição previdenciária e recolhimentos tributários, se houver. Um alerta importante é sobre o ajuste de quem será o responsável pelos recolhimentos previdenciários e fundiários, sem se olvidar das eventuais retenções tributárias. Em caso de ativação da garantia, o agente deve proceder aos recolhimentos e retenções em substituição do devedor em mora.

No caso da contribuição previdenciária, o contribuinte ou responsável legal pelo pagamento é o empregador (ou tomador dos serviços) que pode delegar o recolhimento a terceiros (no caso o agente de garantia), desde que isso não transfira a responsabilidade legal pelo pagamento. Neste caso, mesmo que o recolhimento seja feito por terceiros, a obrigação principal é do empregador (*cf.* Lei 8.212/1991). Quanto ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a empresa e o empregador pessoa física podem delegar o

recolhimento a terceiros, mas a responsabilidade pelo correto recolhimento continua sendo deles (*cf.* Lei 8.036/1990).

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas (*e-Social*) que centraliza as operações de recolhimento do INSS, FGTS e IRRF, permite sua realização por intermediários (Eventos S-1200, S-1299, S-1005, S-1010, S-1020), mas não exime o empregador de responsabilidade civil e fiscal.

Havendo saldo credor remanescente do produto da venda, este será entregue ao devedor. Contudo, havendo saldo devedor remanescente, ou seja, recolhimento inferior ao total necessário ao pagamento, far-se-á execução contra o patrimônio pessoal do devedor (e dos garantes, se houver), mediante processo judicial próprio, caso as partes não tencionem novo ajuste.

Mesmo sendo o acordo firmado dotado de autoexecutoriedade, em caso de inadimplência do devedor, o credor deverá informar à Câmara privada, na qualidade de agente de garantia, ou o agente de garantia agregado, sobre a ausência de pagamento (total ou parcial) da obrigação de pagar quantia certa. Por sua vez, o devedor será notificado para resposta.

Não havendo resposta ou pagamento no prazo ou prova do pagamento da obrigação pactuada, no valor e forma estabelecidos, se dará a ativação da garantia que foi ajustada, promovendo-se a excussão da garantia prevista, para a apropriação de valores (no caso do seguro-garantia, por exemplo) ou a realização do produto da alienação (no caso de alienação fiduciária de imóveis, por exemplo).

Assim, quando a garantia da execução do acordo for uma apólice de seguro-garantia, a excussão para a apropriação de valores será operacionalizada pela seguradora, podendo ser liquidada total ou parcialmente, nos termos do título executivo extrajudicial firmado, incluindo a correção monetária e a taxa de juros ajustada e demais custos operacionais, observando os termos inicial e final de incidência do índice de correção monetária e da taxa de juros utilizada, a periodicidade da capitalização dos juros, se for o caso.

Trata-se de uma tarefa matemática perfeitamente realizável pela seguradora e, conforme explicado, objeto de concertação pretérita entre as partes e a seguradora, o que dilui o risco de estranheza de valores. Eventual debate sobre incorreção de valores pode ser resolvido perante a própria Câmara e, em última análise, perante o Judiciário trabalhista.

Se no acordo ficar entabulado outra modalidade de garantia, como por exemplo um imóvel, haverá necessidade de realização de alienação, na forma descrita pela lei de regência, por responsabilidade do agente de garantia, e o seu produto será entregue ao credor.

Quando o objeto da execução for obrigação de fazer, ao executado será garantido um prazo razoável (ou previamente ajustado) para o cumprimento. Todavia, para o agente de garantia dar início a execução forçada não judicial deve se cercar de alguns cuidados, tais como: exigir do credor prova de que se verificou a condição ou ocorreu o termo; e, se for o caso, a prova de que a parte exequente já cumpriu sua parte ou que está disposta a cumpri-la. Se a obrigação puder ser realizada por mais de um modo, cabe ao exequente indicar a espécie de execução de sua preferência.

Quando o objeto do acordo ajustar uma obrigação alternativa, com direito de escolha ao devedor, ele terá prazo razoável para exercer a opção e realizar a prestação avençada. Em caso de silêncio, a opção será devolvida ao credor a opção.

É certo que as partes, com seu agente, no âmbito da autonomia privada e nos limites da lei, podem convencionar cláusulas complementares específicas para adequar as peculiaridades de cada operação de crédito ou das necessidades dos interessados.

O agente de garantia pode, adicionalmente, ser incumbido da custódia de determinados tipos de garantias, tais como a guarda de documentos representativos de direitos ou ativos. Os instrumentos contratuais que regem a operação podem exigir que o agente de garantia adote medidas específicas em relação ao documento, título ou bem custodiado. Idealmente, o agente de garantia deve ser nomeado como parte garantida, para acioná-la quando necessário. Pode administrar contas (servindo como uma espécie de agente de pagamento) ou ativar pagamento do prêmio de fianças ou seguros. Assim, se um inadimplemento ocorrer, o agente de garantia é chamado para fazer valer os direitos creditórios do credor.

A este respeito, um exemplo interessante é o da *tokenização* de ativos. A palavra de origem anglo-saxônica *token* pode significar “ficha” ou “símbolo”. Assim, um *token* é a representação digital de um ativo físico (que pode ser dividido em muitas partes ou comercializado no todo). Funciona como uma representação do dinheiro (ou bens) em quantidades fracionadas. Qualquer ativo do mercado financeiro pode ser convertido em versão digital e negociada de forma fracionada por meio de uma plataforma eletrônica de investimento participativo.

Neste universo, um artista plástico poderia - por exemplo - transformar uma de suas obras em *tokens*, em direitos econômicos fracionados, de forma que diversas pessoas naturais podem ser coproprietários, uma espécie de condomínio de um bem móvel em multipropriedade. A bolsa de valores do Brasil (B3), em junho de 2023 lançou uma plataforma para emissão, registro e negociação de ativos *tokenizados* (B3, 2023) e a Resolução 88/2022 da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) passou a regulamentá-los (CVM, 2021).

Em relação à acordos com cláusula de autocumprimento, além da existência de uma garantia, é imprescindível haver a imutabilidade dos contratos ou das transações e uma excussão extrajudicial independente de ação humana.

O autocumprimento já existe no Brasil em diversas modalidades. A tese de doutoramento sobre garantias autoexecutáveis de Levada (2021) trata de muitos instrumentos de excussão extrajudicial e medidas de autopagamento. Explica que o Poder Judiciário “não tem estrutura para conferir às garantias o dinamismo que o mercado requer” e, por isso, a desjudicialização das garantias e a adoção de instrumentos autoexecutáveis servem como modelo de segurança e circulação de riquezas mais adequando às expectativas dos jurisdicionados.

Apesar do autor falar em instrumentos autoexecutáveis, para a finalidade dessa tese, melhor se adequa a expressão “autocumprimento” em que o credor pode se valer diretamente de garantias para receber seus créditos, sem a intervenção do Poder Judiciário.

Chama a atenção um dos exemplos citados por Levada, o mútuo bancário com cláusula de autorização de descontos em conta. Nesta situação em que “o banco se autopaga, recebendo do correntista, queira este ou não, e mesmo que seu numerário decorra de salário, crédito decorrente do empréstimo que lhe concedeu, sem ter de se valer de nenhum procedimento judicial ou administrativo”, situação já autorizada pelo STJ em agosto de 2018, nos autos do REsp 1555722/SP (Levada, 2021, p.247).

Num acordo firmado perante uma Câmara privada laboral, a característica de autocumprimento pode ser obtida por meio dos *smart contracts* ou contratos inteligentes. Neles, o atributo da imutabilidade, que garante equivalência com a autoridade da coisa julgada limitada às partes, ganha mais evidência.

O Tribunal de Contas da União (TCU) identifica no Acórdão nº 1.613/2020 que “contratos inteligentes, ou *smart contracts*, são código-fonte em linguagem de programação (*scripts*), que podem ser definidos e autoexecutados em uma infraestrutura

de *blockchain* ou DLT. A definição e execução de um contrato inteligente nestes ambientes se dá sem a necessidade de intermediários” (Brasil, 2020).

A Tecnologia de Registro Distribuído ou DLT (do inglês *Distributed Ledger Technology*) se refere a um sistema de banco de dados distribuído, no qual um livro-razão (*ledger*) é compartilhado e sincronizado entre os membros de uma rede. A principal característica dessa arquitetura é a ausência de uma autoridade central de administração e validação. Em vez disso, as transações são verificadas e aprovadas por meio de um protocolo de consenso executado pelos próprios participantes da rede. A confirmação de uma transação resulta em sua adição simultânea e permanente a todas as cópias do registro, assegurando a consistência e a integridade dos dados em toda a rede.

O contrato inteligente se distingue do contrato eletrônico por sua natureza autoexecutável, fundamentada em código de programação e operando sobre uma plataforma descentralizada, como a *blockchain*. Por sua vez, o contrato eletrônico constitui um conceito mais amplo, abrangendo qualquer acordo celebrado por meios digitais, que pode não contar com automação e, geralmente, depende da intervenção de terceiros para sua execução.

Os contratos inteligentes podem ser agregados a mecanismos que - independentemente de qualquer ação humana - assegurem o acompanhamento do escorrito cumprimento dos termos avençados no acordo e a sua execução automática, caso se observe a (in)ocorrência de certas hipóteses previamente estabelecidas (Talamini; Cardoso, 2023).

Esta espécie de contrato (inteligente) pode integrar as plataformas de mediação *online* (telepresencial) automatizando a análise de documentos; o registro do acordo (em cartório *online* ou em *blockchain*), com a indicação das responsabilidades e prazos de cumprimento do ajustado, inclusive, encaminhando correspondências ao devedor – antes do vencimento da obrigação - lembrando-o da obrigação do pagamento; a assinatura eletrônica do termo pelas partes, advogados e mediador; permitir formas de pagamentos recorrentes (rotineiros), como por exemplo cartões de crédito ou chave PIX com crédito rotativo; realizar busca patrimonial, chegando até a prática de atos constritivos. Em suma, autoexecutar ou automatizar o cumprimento dos termos de um acordo (Didier Jr.; Fernandez, 2024, p. 240-241).

Mesmo a mediação *offline* (presencial) pode valer dos *smart contracts* na consecução dos acordos, desde que tabule o instrumento do acordo em uma plataforma eletrônica de autocumprimento.

Os *smart contracts* possibilitam o cumprimento automatizado do acordo - sem intervenção humana -, o que ameniza os riscos da execução, tornando o processo de resolução definitiva do litígio mais eficiente. Ao fim e ao cabo, se elevaria a proteção do trabalhador hipossuficiente.

O fortalecimento das Câmaras privadas de solução de conflitos trabalhista pode ser um avanço na efetividade do sistema de justiça, como instrumento legítimo e eficiente para a resolução ágil, segura e assertiva de litígios dessa natureza.

Ademais, pode fomentar novas atividades econômicas derivadas, além da já conhecida capacidade de ampliação do acesso à justiça qualificada, oportunizando meios adequados de acordos e condições para o fortalecimento da cultura da autocomposição, com a redução da dependência judicial tradicional.

Além disso, a eventual execução extrajudicial não judicial dos acordos inadimplidos, nos moldes acima tratados, por meio de garantias, confere maior segurança jurídica e promove a confiança entre as partes.

Este microssistema privado, permeado por procedimentos transparentes, imparciais, previamente conhecidos e respeito ao controle judicial, encaixa-se bem a o conceito de justiça multiportas e equivalentes jurisdicionais e, principalmente, respeita o direito constitucionalmente garantido da razoável duração do processo.

Por esses motivos, investir no desenvolvimento e aprimoramento das Câmaras privadas trabalhistas é fomentar um ambiente jurídico plural e eficaz que atenda às demandas contemporâneas por soluções justas, rápidas e seguras, contribuindo para o fortalecimento do Estado Democrático de Direito e para a pacificação social.

4.6 - Proposta procedimental para as Câmaras privadas de mediação no âmbito trabalhista: desenho prático, funcional e seguro.

Superada a exposição sobre a desjudicialização jurisdicional e a execução extrajudicial não judicial da execução ou extrajurisdicionalização, ancoradas às bases da jurisdição consensual, equivalentes jurisdicionais e justiça multiportas, forçoso se faz desenhar um procedimento resolutivo e funcional para as Câmaras privadas de mediação no âmbito trabalhista.

A Câmara privada de mediação trabalhista deve pautar suas ações nos princípios da legalidade, autonomia da vontade, transparência, imparcialidade e segurança jurídica, conforme a Lei 13.140/2015 (Lei de Mediação) e a Resolução 125/2010 do CNJ. Deve

ser satisfativa, rápida e previsível dotada de instrumentos e mecanismos autoexecutáveis, de fácil compreensão e que seja mais adequada às expectativas dos jurisdicionados.

Antes de delimitar o procedimento em si, mister desenhar sua arquitetura institucional que permita realizar seus propósitos. A estrutura organizacional deve possuir um arranjo hierárquico, capaz de relacionar e conectar suas partes ao todo, bem como possuir processos ordenados e previsíveis, um quadro de funcionários e de colaboradores, com cargos e funções específicas, assistidos por um sistema informacional capaz de coletar, processar, armazenar, proteger e registrar as informações necessárias à consecução dos objetivos pretendidos (Borgatti Neto *et al*, 2003).

Portanto, cada Câmara deve possuir um Regimento Interno de fácil acesso e entendimento, que detalhe seu funcionamento, divisões hierárquicas, missão, visão e valores. Deve ser explicitado sua ordem de funcionamento, os procedimentos e as fases da mediação, os direitos e deveres das partes, mediadores e advogados, bem como os mecanismos de controle e fiscalização. Os mediadores, os agentes de garantia, os secretários, os empregados e os colaboradores devem ser capacitados, credenciados e supervisionados para assegurar credibilidade.

A estrutura organizacional deve ter uma base permanente, atuando tanto no nível estratégico-tático, como no nível tático-operacional. As bases são: (i) direção geral; (ii) núcleo administrativo; (iii) núcleo de mediação e (iv) núcleo de acompanhamento e execução.

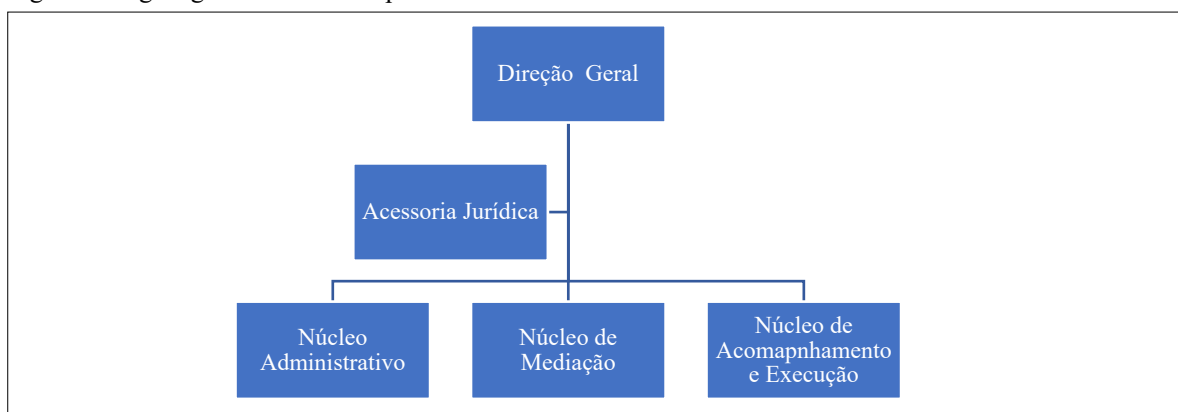
A direção geral, como órgão central e de representação externa, atua em nível estratégico, com responsabilidade pela formulação das diretrizes, coordenação e decisões da Câmara. O núcleo administrativo, atua em nível tático, em apoio ao nível estratégico, realizando atividades em constante arrumação. Sua função é planejar e administrar os recursos, estabelecendo a gestão financeira, documental, de pessoal e do fluxo de informações.

O núcleo de mediação e o núcleo de acompanhamento e execução são de nível operacional, apesar de atuarem com competências distintas. Os dois atuam na análise de problemas relacionados à sua expertise, propondo e efetivando soluções. O núcleo de mediação centra-se mais com a atividade meio, secretariando o primeiro contato com as partes interessadas, oferecendo espaço para a solução do conflito por meio do diálogo entre as partes, com o auxílio de um mediador imparcial, advogados e agentes de garantias. O núcleo de acompanhamento e execução preocupa-se mais atentamente com o efetivo cumprimento do acordo ou a sua eventual execução forçada não judicial. Além

disso, é encarregado de registrar o acordo, receber e dar tratamento adequado as queixas do exequente. Portanto, age proativamente, com foco na eficiência e eficácia na execução, assumindo posição de grande relevo.

A proposta de representação gráfica do organograma da estrutura organizacional da Câmara privada fica:

Figura 1: Organograma da Câmara privada trabalhista



Fonte: o próprio autor

Já a proposta de funcionograma fica alocada da seguinte forma:

Figura 2: Funcionograma da Câmara privada trabalhista



Fonte: o próprio autor

Vencida a proposta de estrutura institucional, a mediação em si deve ser fracionada em três fases: (a) fase pré-mediatória; (b) fase de mediação; (c) fase de acompanhamento e execução. As duas primeiras fases são da incumbência do núcleo de mediação, enquanto a última fase fica a cargo do núcleo de acompanhamento e execução.

A fase de pré-mediação, tem início com o protocolo de pedido de mediação em conjunto pelas partes interessadas, com uma breve exposição do caso. Caso o

procedimento tenha sido buscado por apenas uma das partes interessadas, será providenciada correspondência à outra, para que ela tenha conhecimento da intenção da mediação e se manifeste em até 10 (dez) dias. Caso a parte notificada não queira participar ou não responda à notificação, o procedimento será arquivado e a parte requerente receberá informações e encaminhamento de como proceder para a resolução da sua pretensão.

Caso a parte notificada queira participar, haverá uma análise prévia (triagem), realizada pelo funcionário da triagem, em que se verificará os elementos mínimos para a mediação (capacidade, legitimidade e objeto é passível de mediação).

Não sendo possível a resolução do litígio por meio da mediação por ausência de pelo menos um dos elementos mínimos, o funcionário da triagem entregará resposta escrita aos interessados, contendo uma breve exposição de seus motivos, podendo indicar a melhor forma de resolver a questão e encaminhamento do caso. Após isso será arquivado.

Sendo viável a resolução da demanda pela mediação, o funcionário da triagem fará uma pré-reunião com as partes interessadas e seus advogados, não podendo as partes serem representadas por advogado comum, nem pertencentes à mesma sociedade de advogados. Idealmente é importante que o advogado que assiste as partes seja versado nessa modalidade de resolução de conflitos ou que tenha alguma formação nesse sentido.

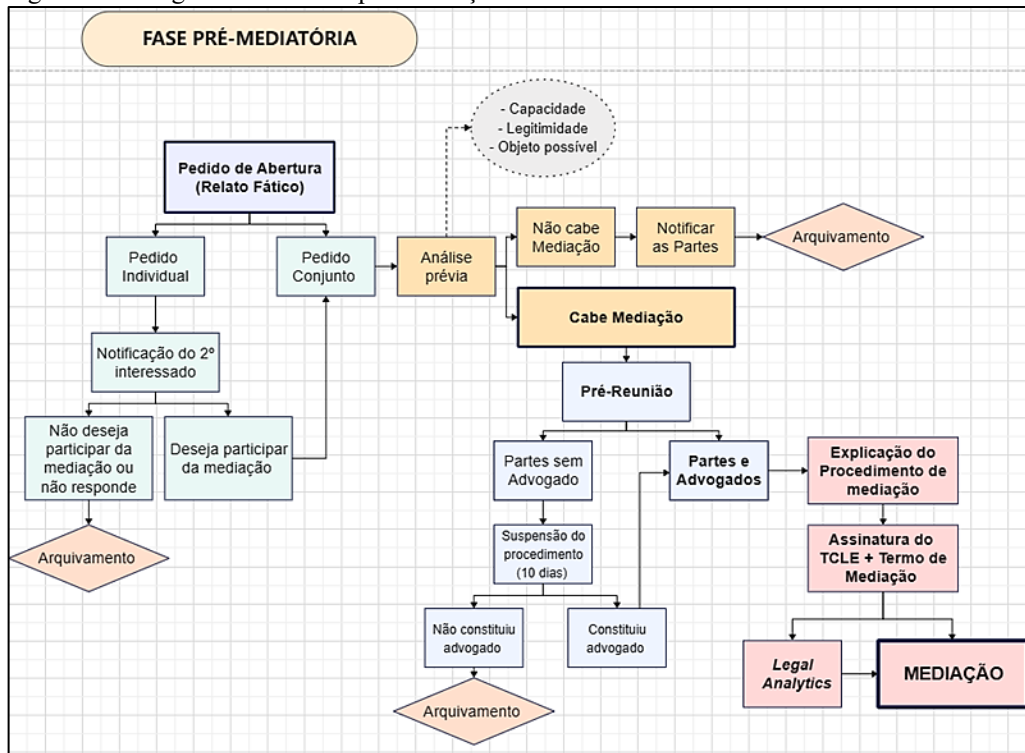
Se uma das partes não estiver assistida por advogado, o procedimento ficará suspenso por até 10 (dez) dias enquanto se regulariza a situação. Não regularizada no prazo, o procedimento será arquivado. Havendo a regularização tempestiva, o procedimento continuará.

Na pré-reunião, o funcionário de triagem explicará às partes interessadas e aos seus respectivos advogados, o caráter voluntário do procedimento, os princípios que o regem, o papel do mediador e as possíveis consequências jurídicas do acordo, assegurando a plena informação e autonomia decisória dos interessados. Nesta etapa, haverá a organização inicial do processo de mediação, com a elaboração do calendário processual da mediação, identificação de quem poderá participar da sessão, concertação sobre os meios de notificação e sua validade, e o tratamento de qualquer outro detalhe relevante para a mediação.

Havendo o consentimento das partes interessadas, cada uma delas acompanhada por seu respectivo advogado, assinará o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conjuntamente ao contrato de mediação.

A proposta de fluxograma da fase de pré-mediação fica da seguinte forma:

Figura 3: Fluxograma da fase de pré-mediação



Fonte: o próprio autor

Antes de iniciar a sessão de mediação, se possível, e se for do interesse das partes, poderá se submeter a demanda a um teste de avaliação de riscos, por uma ferramenta tecnológica de *legal analytics*, a qual calcula as possibilidades reais de vitória da pretensão, caso a demanda fosse submetida ao escrutínio judicial naquela localidade. Trata-se de um elemento facultativo às partes, sempre apresentado na presença do advogado, sempre com caráter sigiloso, sempre antes da sessão de mediação e sempre separada e reservadamente.

A fase de mediação é composta pela designação e atuação do mediador, pelo desenvolvimento da sessão de mediação e, pelo termo de encerramento ou acordo.

O mediador é um profissional capacitado e selecionado para auxiliar as partes a chegarem a um acordo consensual, é um terceiro imparcial, um facilitador que ajuda no entendimento mútuo e na busca por soluções, respeitando princípios éticos contidos na Resolução 125/2010 do CNJ. Suas ações são pautadas pela confidencialidade, decisão informada, competência, imparcialidade, neutralidade, independência e autonomia, o respeito à ordem pública e às leis vigentes, o empoderamento e a validação. Para melhor garantir a seriedade com que tratará a demanda, deve assinar termo em que garanta às partes sua equidistância (termo de compromisso).

Na abertura da sessão, o mediador explica o processo e se assegura que o TCLE e o termo de mediação foram compreendidos pelas partes interessadas e seus advogados. No momento seguinte, de forma ordenada, as partes falam sobre o litígio. Em seguida, o mediador faz um resumo e apresenta os pontos de convergência, sempre utilizando as próprias palavras dos interessados. tenta estabelecer uma boa comunicação entre as partes, salientando os pontos positivos.

Concluída essa investigação breve, o mediador pode estabelecer uma agenda com os interessados. O momento seguinte é destinado à discussão direta controlada pelo mediador. Trata-se de método em que o mediador assume um papel ativo no controle do processo de negociação entre as partes. Ele guia a conversa, estabelece a estrutura do diálogo e intervém para manter o foco nas questões centrais do conflito. Pode também ajudar as partes a compreenderem os interesses subjacentes às suas posições e sugerir soluções, sempre com a intenção de facilitar o entendimento mútuo e a construção de um acordo. Esta oportunidade é oportuna para a criação de opções, as quais devem ser avaliadas, passando pelo crivo do teste de realidade, até se encontrar uma solução.

Havendo situações de impasse em uma mediação, o mediador pode recorrer à técnica do “caucus”, que consiste em encontros reservados e confidenciais com cada uma das partes, realizados de forma separada. Isso possibilita ao mediador compreender os interesses particulares de cada parte, explorar alternativas e avaliar propostas de maneira sigilosa (*cf.* artigo 19, da Lei de Mediação).

No momento final, o mediador faz uma síntese dos temas e termos objeto da sessão, convidando as partes a elaborarem uma solução satisfatória e que seja de factível cumprimento. Ou seja, o acordo deve ser submetido ao teste de realidade ou avaliação de viabilidade, além do monitoramento e avaliação de resultados. Caso os interessados cheguem a uma convergência, o mediador auxilia na redação do acordo, sempre em linguagem simples, contendo todos os elementos essenciais ou elementos causais, que seja exequível, podendo contar com o auxílio de um secretário.

As partes podem suspender a sessão a qualquer momento até antes da assinatura do acordo. Caso o mediador tenha dúvida sobre o limite da sua jurisdição consensual, ou da possibilidade de certo objeto ser inserido como parte da negociação, ou entender que sua atuação pode causar violação de preceito legal, ele suspenderá o procedimento ou afastará as matérias que fogem do escopo permitido nesta modalidade de resolução de conflitos. Neste caso, explicará aos interessados seu posicionamento e indicará a forma mais adequada para a resolução da controvérsia.

Os elementos essenciais do acordo, que permitirão sua exequibilidade, quando se tratar de obrigação de pagar quantia certa, deve levar em consideração o valor principal, juros, multa, correção, despesas com a própria execução e as verbas acessórias típicas da seara trabalhista, tais como recolhimentos fundiários, e retenções e recolhimentos previdenciários e tributários. Deve ficar claro que é a responsabilidade pelas retenções e recolhimentos é do tomador dos serviços (ou empregador). A mera delegação dessa tarefa à terceiros não o exime de responsabilidade civil e fiscal

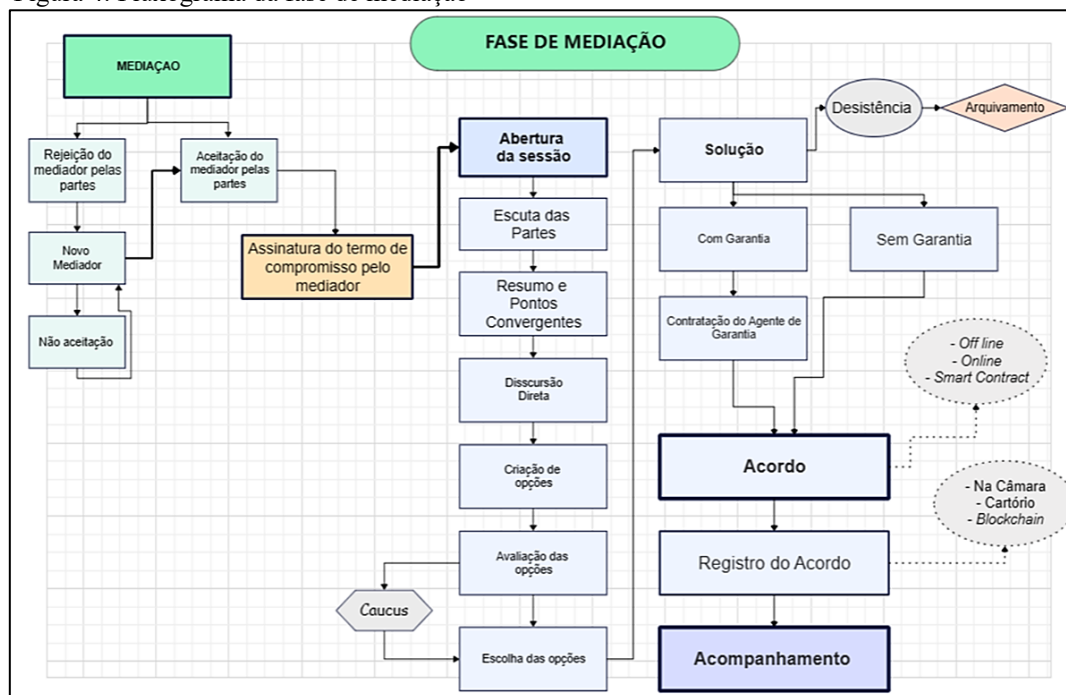
Portanto, os termos do acordo para pagamento de quantia certa, além do nome das partes, do mediador e advogados, valor do pagamento e responsabilidades, deve incluir: (1) a descrição sobre o índice de correção monetária ajustado; (2) a taxa de juros aplicada, (3) os termos inicial e final de incidência do índice de correção monetária e da taxa de juros utilizados; (4) a periodicidade da capitalização dos juros, se for o caso, e; (5) quais serão os descontos ou depósitos obrigatórios a serem realizados, e a quem recai a responsabilidade sua efetivação.

Nas obrigações de pagar quantia certa, o elemento causal do acordo é a integração de uma garantia e a escolha do agente de garantia. Defende-se que o agente de garantia pode ser a própria Câmara privada, bem como um agente agregado, tal qual uma seguradora ou um banco.

A legislação especial dá azo a diversas formas especiais de garantia. Apesar disso, devido à sua grande aceitação e fácil utilização, a figura do seguro-garantia merece destaque na seara trabalhista. Portanto, no termo de acordo para pagar quantia certa, deve-se inserir – caso seja da vontade das partes interessadas – estes dois itens complementares: (6) a forma de garantia, e (7) o agente de garantia, descrevendo os mecanismos de excussão para a apropriação de valores.

A proposta de fluxograma da fase de mediação fica da seguinte forma:

Figura 4: Fluxograma da fase de mediação



Fonte: o próprio autor

A fase de acompanhamento ocorre após a celebração do acordo, para se observar o cumprimento voluntário das obrigações assumidas pelas partes, monitorando prazos e incentivando-as na manutenção do compromisso firmado, evitando eventuais inadimplimentos. Pode haver consultas à Câmara para esclarecimento de dúvidas operacionais.

A fase de acompanhamento abrange, também, a adoção de medidas de execução extrajudicial não judicial do acordo inadimplido. Assim, havendo inadimplência, o credor poderá apresentar queixa contra o devedor da obrigação. O monitoramento da Câmara pode, também, avisar ao credor sobre o ocorrido e indagá-lo sobre sua intenção de execução. Esse cuidado é importante porque o credor pode não mais desejar a execução.

A forma de executar obrigação de pagar quantia certa inadimplido encontra seu correspondente judicial nos artigos 824 e seguintes do CPC, que servem de suporte ao desenho executivo extrajudicial não judicial que se propõe.

Diante de uma inadimplência de obrigação de pagar quantia certa, havendo a intensão de executar, recebe-se a queixa do credor, notifica-se o devedor, seus eventuais corresponsáveis, e respectivos advogados, com prazo razoável para resposta, previamente ajustado no termo de acordo, sendo facultado a imediata purgação da mora, com o pagamento integral da dívida em aberto (incluindo a cláusula penal ajustada) ou a prova de que o pagamento foi realizado ou que está sendo realizado na forma e prazos

avençados. Os meios e formas de notificação das partes, corresponsáveis e advogados, devem ser previamente ajustados no termo de acordo.

Caso o devedor purgue a mora, com o pagamento integral da dívida em aberto (incluindo a cláusula penal, se for o caso) deve fazer prova que o pagamento foi realizado ou está sendo realizado. Assim, a queixa será arquivada, dando-se ciência aos interessados.

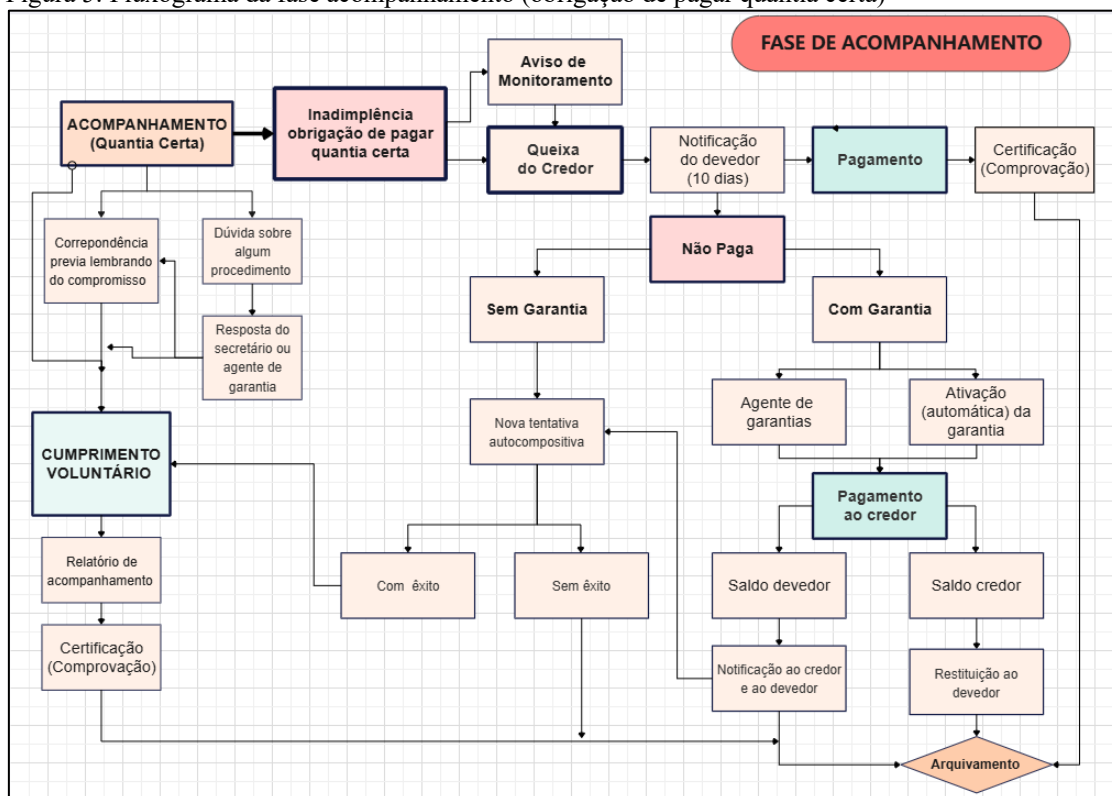
Caso não haja manifestação do devedor ou prova do pagamento, será dado tratamento à queixa, com a ativação da garantia e notificação do agente de garantia para que ele proceda como ajustado no acordo, promovendo-se a excussão da garantia, para a apropriação de valores ou a realização do produto da alienação.

Quando a garantia for uma apólice de seguro-garantia, a excussão para a apropriação de valores será operacionalizada pela própria seguradora, nos termos firmados, incluindo a cláusula penal, a correção monetária, a taxa de juros ajustados e demais custos operacionais. O agente de garantia deve proceder, também, às retenções e recolhimentos em substituição do devedor em mora, inclusive fazendo o lançamento dessas informações na plataforma do governo federal (*e-social*).

Quando a garantia for numa modalidade que necessite a realização de alienação, na forma descrita por uma lei específica, igualmente será incluído os valores da cláusula penal, correção monetária, taxa de juros ajustados e custos operacionais. Havendo saldo credor remanescente do produto da venda, este será entregue ao devedor numa conta por ele indicada no termo de acordo, ou se for obrigação de devolver bem móvel, no local por ele indicado. Na ausência de indicação do local de devolução, o agente de garantia deve engendrar esforços para uma ação de depósito. Se o saldo for negativo, far-se-á execução contra o patrimônio do devedor, mediante ação judicial.

A proposta de fluxograma da fase de acompanhamento de obrigação de pagar quantia certa, fica:

Figura 5: Fluxograma da fase acompanhamento (obrigação de pagar quantia certa)



Fonte: o próprio autor

Tradicionalmente as obrigações trabalhistas são pagas em dinheiro. Porém, é possível que o acordo envolva a entrega de coisas (certas ou incertas). Em ambas as situações é importante adaptar a execução extrajudicial não judicial a um formato que resolva, da forma mais satisfativa possível, o pagamento da obrigação.

Na entrega de coisa certa, o devedor se compromete a pagar uma dívida ajustada por acordo com a entrega de um determinado bem. Exemplo muito comum, é a entrega de um bem móvel ou imóvel num prazo certo e determinado. Para que esta modalidade seja eficiente na execução extrajudicial não judicial, essencial que o próprio bem seja objeto da garantia. Todavia, pode haver ajuste sem garantia, caso as partes assim desejem.

Quando a garantia for bem móvel, adotar-se-á o procedimento do penhor, observando os artigos 1.419 a 1.430 e as especificidades dos artigos 1.431 até 1.472 do Código Civil. Mas quando a garantia for bem imóvel, far-se-á o procedimento da hipoteca, observando os artigos 1.419 a 1.430 e as especificidades dos artigos 1.473 até 1.505 do Código Civil. Por isso, é necessário que os interessados façam registro do termo do acordo em cartório de títulos e documentos ou cartório de registro de imóveis, conforme o caso.

Assim, no acordo firmado perante a Câmara privada, o bem em questão ficará gravado com o ônus que melhor lhe adequar, acautelado por cláusula que não permita direito de arrependimento.

No penhor, garantia de bem móvel, a regra determina a transferência da posse do bem ao credor logo de início. Nos exatos termos do artigo 1.431 do Código Civil: “Constitui-se o penhor pela transferência efetiva da posse que, em garantia do débito ao credor ou a quem o represente, faz o devedor, ou alguém por ele, de uma coisa móvel, suscetível de alienação”.

Portanto, factível sua aplicabilidade nos acordos firmados perante a Câmara privada, pois, a transferência da propriedade ficaria reservada para um momento posterior. Nesta modalidade de penhor, havendo inadimplemento da obrigação final pelo devedor, qual seja, a transferência da propriedade, far-se-á sua notificação para cumprimento imediato, em 10 (dez) dias. Sendo mantida a inércia do devedor, o cartório de títulos e documentos será acionado pelo credor que, à suas custas, determinará que se proceda a transferência da propriedade do bem móvel a si (adjudicação compulsória extrajudicial), contanto que não haja direito de arrependimento exercitável.

A excursão do penhor, com adjudicação compulsória extrajudicial do bem móvel, malgrado não regulamentada por uma lei específica, encontra guarida no parágrafo único do artigo 249 do Código Civil. Isto porque, a transferência da propriedade neste caso equivale a uma obrigação de fazer realizada por terceiro (o cartório). Neste sentido, a lei substantiva vaticina que “se o fato puder ser executado por terceiro”, em caso de recusa ou mora do devedor, o credor poderá executá-lo (cumprir a obrigação). Se o devedor se recusar a cumprir seu encargo, “pode o credor, independentemente de autorização judicial, executar ou mandar executar o fato, sendo depois ressarcido”.

Noutro giro, o caso do penhor rural, industrial, mercantil e de veículos, merece atenção diferenciada porque a lei indica que a posse do bem não é transferida ao credor no início. Determina o parágrafo único do artigo 1.431 do Código Civil que “no penhor rural, industrial, mercantil e de veículos, as coisas empenhadas continuam em poder do devedor, que as deve guardar e conservar”. Todavia, estes casos excepcionais, também, cabem nos acordos firmados perante a Câmara privada.

O penhor rural (artigos 1.442 e 1.444 do Código Civil) pode recair sobre “máquinas e instrumentos de agricultura; colheitas pendentes, ou em via de formação; frutos acondicionados ou armazenados; lenha cortada e carvão vegetal; animais do

serviço ordinário de estabelecimento agrícola; animais que integram a atividade pastoril, agrícola ou de laticínios”.

O penhor industrial e mercantil (artigo 1.447 do Código Civil) pode ter por objeto “máquinas, aparelhos, materiais, instrumentos, instalados e em funcionamento, com os acessórios ou sem eles; animais, utilizados na indústria; sal e bens destinados à exploração das salinas; produtos de suinocultura, animais destinados à industrialização de carnes e derivados; matérias-primas e produtos industrializados”. O penhor de direitos e títulos de crédito se refere aos direitos, suscetíveis de cessão, sobre coisas móveis (artigo 1.451 do Código Civil).

Os objetos de penhor podem ter seu estado inspecionado pelo credor onde se achar, por si ou por pessoa por ele credenciada. Não pode haver alienação ou mudança do bem empenhado sem prévia autorização do credor sob pena de se considerar vencido antecipadamente o crédito.

Igualmente ao penhor geral, no penhor rural, industrial, mercantil e de veículos, deve haver o registro do termo do acordo em cartório. Porém, se o devedor não cumprir a obrigação de entregar o bem dado como garantia, ele será notificado para pagar em 10 (dez) dias o equivalente em dinheiro (no valor que ficou registrado no acordo). Feito o pagamento em dinheiro, a obrigação será considerada satisfeita lavrando-se o termo respectivo. Mantendo-se inerte, haverá a excursão do penhor, com adjudicação compulsória extrajudicial, nos termos do parágrafo único do artigo 249 do Código Civil. Contudo, a imissão forçada da posse se dará mediante ação judicial.

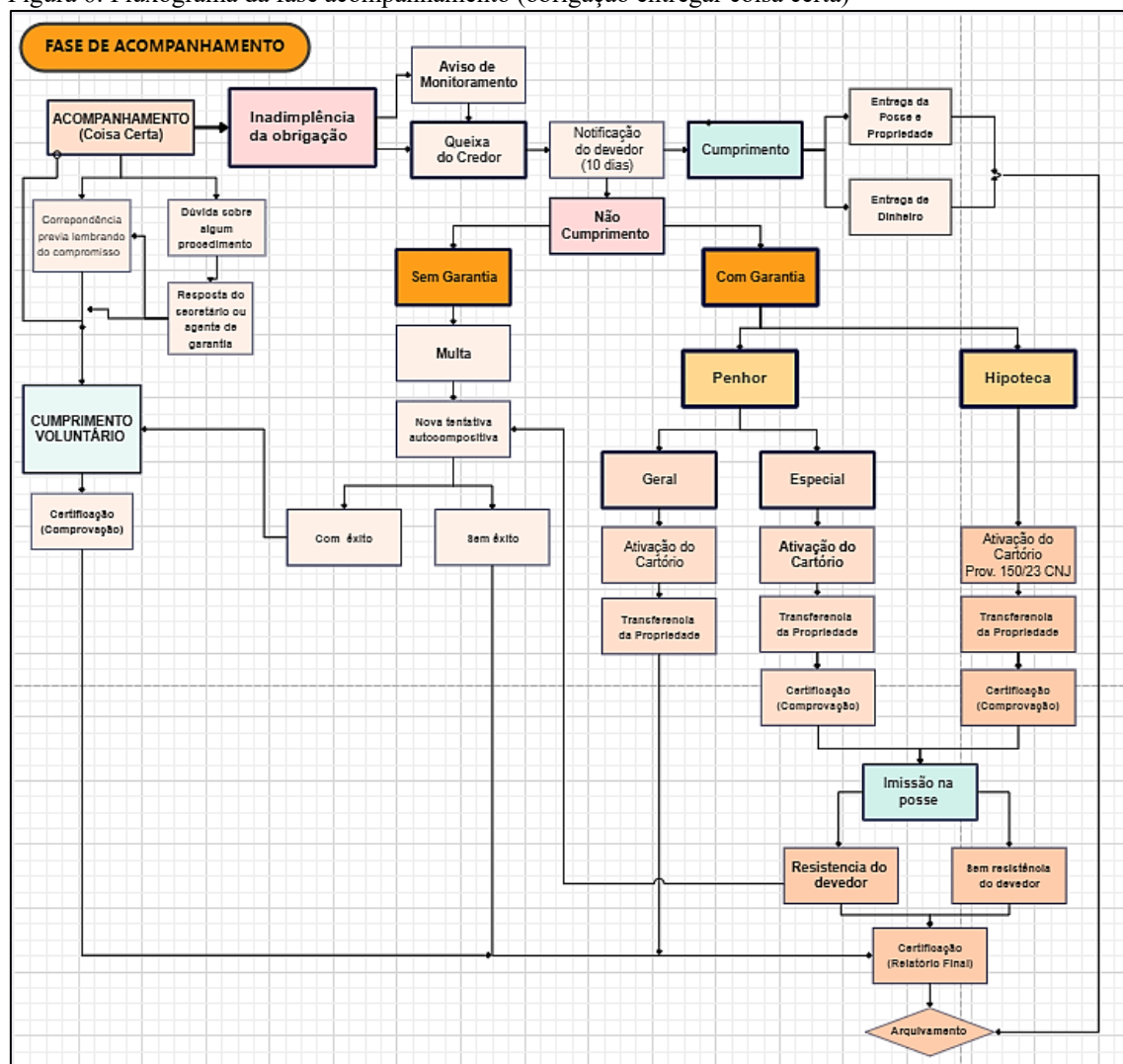
Havendo hipoteca, garantia de bem imóvel, em caso de obrigação descumprida, o credor aciona o agente de garantia ou a Câmara para dar cumprimento à excursão hipoteca por meio de adjudicação compulsória extrajudicial nos termos do artigo 216-B da Lei 6.015/1973 e o Provimento 150/2023 do CNJ (Brasil, 2023). Se os custos com o desfecho da adjudicação compulsória extrajudicial tiverem que serem suportados pelo credor, este pode cobrá-los (judicial ou extrajudicialmente). As legítimas benfeitorias indenizáveis na forma da lei podem ser objeto de ação judicial própria (caso as partes não logrem transação específica para tanto, com cumprimento voluntário), mas não impedem a adjudicação compulsória pelo credor.

Se houver deterioração da coisa ou se o bem adjudicado não mais bastar para o pagamento da dívida, nada impede a resolução extrajudicial dessa contenda derivada, se as partes assim desejarem ou ação judicial para se resolver em perdas e danos.

No caso de entrega de coisa certa sem garantia, havendo a informação de descumprimento da obrigação, notifica-se o devedor para cumprimento em 24 (vinte e quatro horas). Mantendo-se inerte, caso tenha sido ajustada uma cláusula penal (multa por descumprimento da obrigação), esta será considerada aplicada e acrescida à obrigação principal. Antes de se certificar os eventos derradeiros e o arquivamento do procedimento, nada impede uma nova tentativa de mediação. Em caso de êxito, resolvido o imbróglio, certificar-se-á e arquivar-se-á o procedimento. Não sendo possível nova mediação ou sendo esta inexitosa certificar-se e arquivar-se o procedimento, sendo facultado ao credor levar o caso ao Judiciário.

A proposta de fluxograma da fase de acompanhamento de obrigação de entrega de coisa certa, fica:

Figura 6: Fluxograma da fase acompanhamento (obrigação entregar coisa certa)



Fonte: o próprio autor

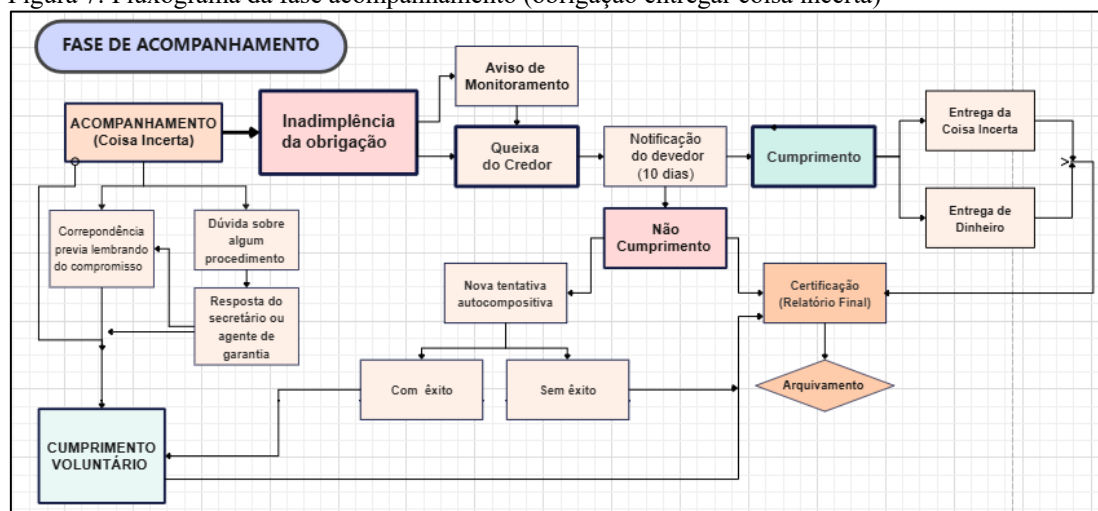
Na entrega de coisa incerta, o devedor se compromete a pagar com um determinado produto. Exemplo muito utilizado quando o ajuste de pagamento da dívida for a entrega de 100 (cem) sacas de arroz tipo 1 (um) da primeira safra do ano seguinte a assinatura do acordo. Neste caso, o pagamento recai sobre coisa determinada pelo gênero e pela quantidade. Em geral, a escolha pertence ao devedor; mas, pode ser do credor, se assim estiver estipulado ou se o devedor não a exercer sua opção no momento oportuno. Este início é denominado de fase de individuação da coisa.

Portanto, mesmo havendo força maior, o devedor não pode alegar perda ou deterioração da coisa incerta antes da escolha, pois, outros itens do mesmo gênero existem a possibilitar o cumprimento da obrigação. Após a coisa se tornar individualizada (concentração da obrigação), a obrigação passa a ser de entregar coisa certa e passa a ser resolvida como tal.

Neste caso, não há como se conceber que o objeto da coisa incerta seja a garantia, porque, naturalmente, deve incidir sobre um bem específico. Se a entrega da coisa incerta não acontecer voluntariamente, a execução será resolvida por ação judicial contra o devedor, inclusive com perdas e danos.

A proposta de fluxograma da fase de acompanhamento de obrigação de entrega de coisa incerta, fica:

Figura 7: Fluxograma da fase acompanhamento (obrigação entregar coisa incerta)



Fonte: o próprio autor

Outra modalidade de resolução da lide trabalhista se refere à obrigação de fazer (fungível ou infungível) e obrigação de não fazer. Na mesma trilha que a resolução por meio da entrega de coisas, aqui se faz necessário adaptação para adequar-se à execução

extrajudicial não judicial. Estas obrigações recebem atenção dos artigos 247 a 251 do Código Civil e dos artigos 814 a 823 do CPC.

O devedor nas obrigações de fazer que se recusar a cumprir a prestação somente a ele imposta ou só por ele exequível, incorrerá na obrigação de indenizar perdas e danos. Na mesma pena incorre o devedor quando a prestação do fato se tornar impossível por sua culpa.

Quando o objeto da execução for obrigação de fazer, será garantido ao executado um prazo, previamente ajustado, para o cumprimento, sem prejuízo da imposição de multa, que poderá ser cobrada por meio de garantia previamente estabelecida ou cobrada em procedimento judicial autônomo (quando ausente a garantia). Se ficar ajustado que a obrigação de fazer poderá se convolar em indenização (perdas e danos), é possível se estabelecer uma garantia.

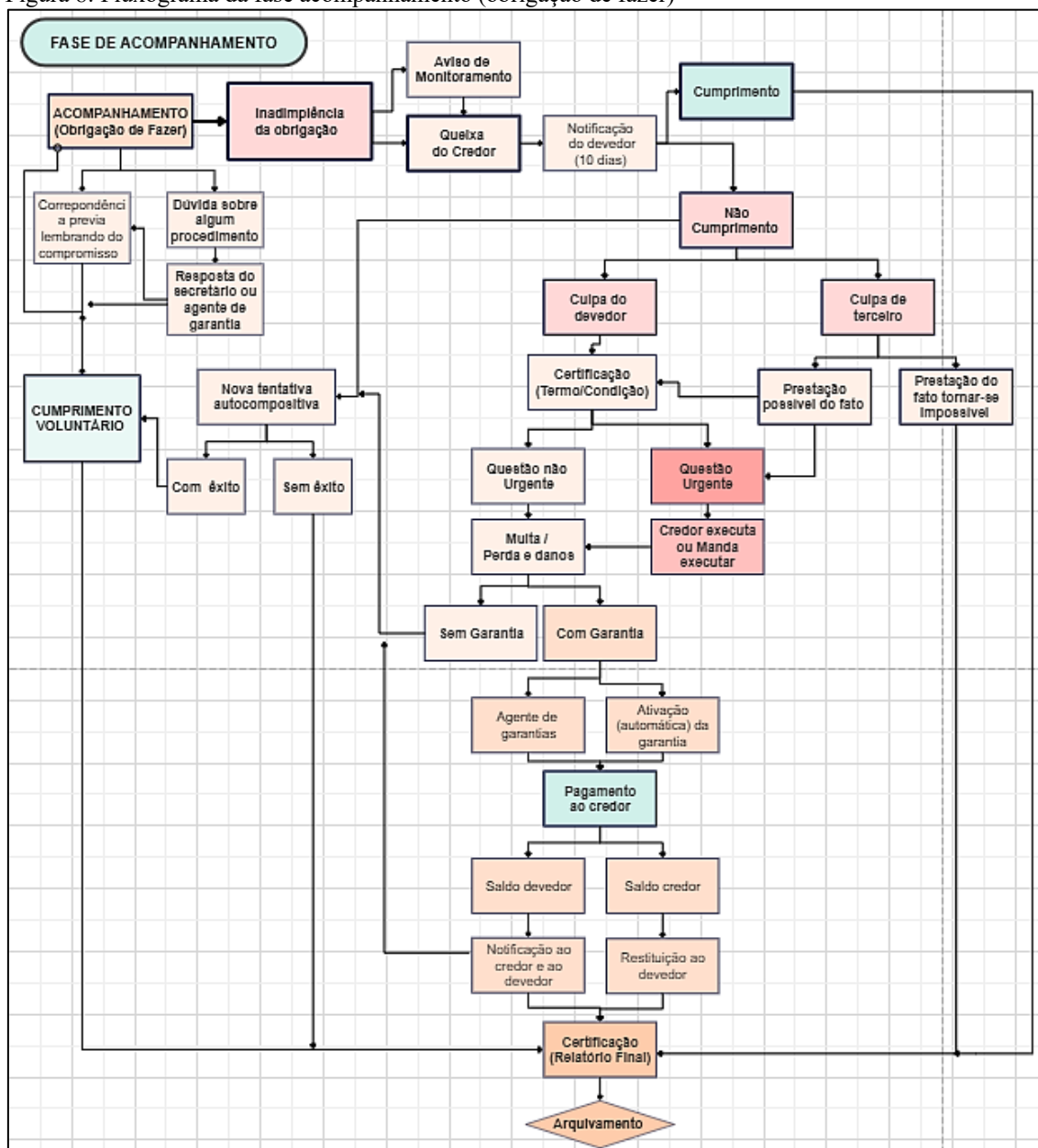
Quando o objeto do acordo ajustar uma obrigação alternativa, com direito de escolha ao devedor, ele terá prazo exercer a opção e realizar a prestação avençada. Em caso de silêncio, a opção será devolvida ao credor a opção. Se a obrigação puder ser realizada por mais de um modo, cabe ao exequente indicar a espécie de execução de sua preferência.

Antes da aplicação e cobrança da multa, o agente de garantia, ou o secretário da Câmara, deve certificar se já houve o implemento da condição ou do termo ajustado. Se for o caso, deve ser certificar que a parte exequente já cumpriu sua parte ou que está disposta a cumpri-la. Ocorrendo a condição ou o termo, poderá ser aplicada a multa e cobrada ativando-se a garantia, se houver. Inexistindo a garantia, pode-se tentar nova mediação ou aviar uma ação judicial.

Se o fato puder ser executado por terceiro, havendo recusa ou mora do devedor, o credor pode mandar executar à custa do devedor, sem prejuízo da indenização cabível. Em caso de urgência, o credor pode executar ou mandar executar o fato, independentemente de autorização judicial, promovendo ressarcimento em momento posterior.

A proposta de fluxograma da fase de acompanhamento de obrigação de fazer fica da seguinte forma:

Figura 8: Fluxograma da fase acompanhamento (obrigação de fazer)



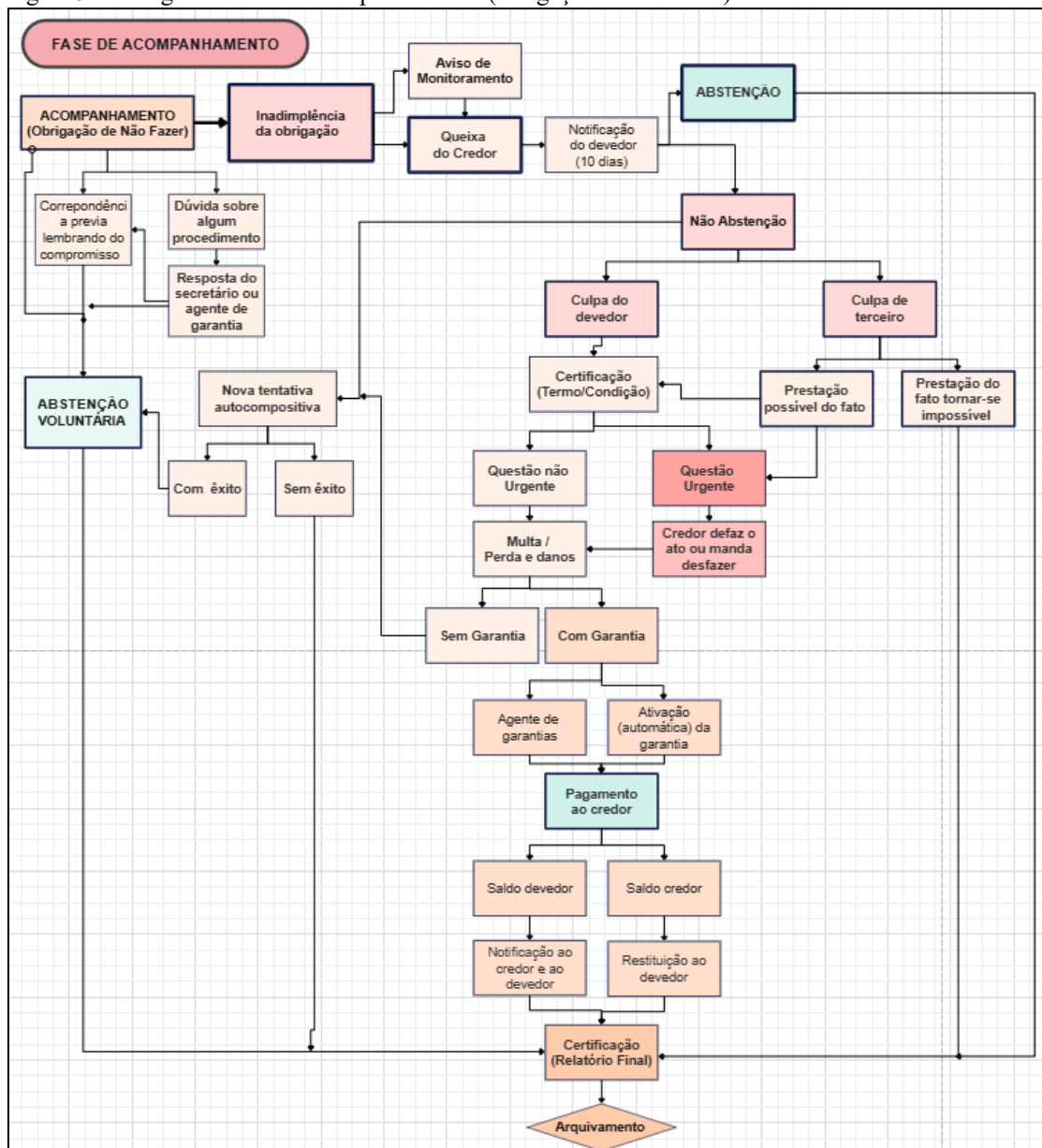
Fonte: o próprio autor

Nas obrigações de não fazer, o devedor deve se abster de praticar o ato. Sua inação extingue a obrigação. Da mesma forma, encerra a obrigação quando, sem sua culpa, se torne impossível ele se abster do ato, que se obrigou a não praticar.

Caso o devedor da obrigação pratique o ato que deveria abster-se, o credor pode dele se queixar à Câmara, razão em que haverá notificação ao devedor para que desfaça o ato em prazo razoável, sob pena de multa preteritamente ajustada entre as partes, sem prejuízo do próprio credor - à sua custa - resolvê-lo. Neste último caso, o devedor poderá ter que ressarcir o credor em perdas e danos, a ser tratado em uma ação judicial para esse fim.

A proposta de fluxograma da fase de acompanhamento para a obrigação de não fazer é:

Figura 9: Fluxograma da fase acompanhamento (obrigação de não fazer)



Fonte: o próprio autor

Cumpridas as obrigações, a Câmara emitirá declaração de quitação, comunicando as partes interessadas e seus respectivos advogados, encerrando e arquivando o procedimento, garantindo a conservação dos autos por, no mínimo, 5 (cinco) anos, em formato físico ou digital seguro. Na impossibilidade de cumprimento do acordo ou no caso de desistência do procedimento, este será, igualmente, encerrando e arquivando, e a Câmara emitirá declaração de não quitação ou desistência.

A data marcada da primeira sessão de mediação é a que deve ser considerada como instituída a mediação. Com efeito, “enquanto transcorrer o procedimento de mediação, ficará suspenso o prazo prescricional” dos direitos nela aventados (*cf.* artigo 17, § único da Lei 13.140/2015 e artigo 855-E da CLT).

Ainda a respeito da interrupção da prescrição, no caso de acordo inadimplido, poderá ser aplicado o artigo 202 do Código Civil. Isto porque, a interrupção dar-se-á “por qualquer ato inequívoco, ainda que extrajudicial, que importe reconhecimento do direito pelo devedor” (inciso VI). A data de interrupção da prescrição será aquela do registro do acordo, posto que incrementa publicidade e segurança para as partes e terceiros. Evidentemente, a “prescrição interrompida recomeça a correr da data do ato que a interrompeu, ou do último ato do processo para a interromper” (parágrafo único), aproveitando os credores solidários seus efeitos e atingindo os devedores solidários e seus herdeiros (artigos 196 e 204, §1º do Código Civil).

CONCLUSÕES

A conclusão da tese sobre o tema da constitucionalidade das Câmaras privadas de mediação em conflitos individuais trabalhistas e a garantia de exequibilidade dos seus acordos leva em consideração as respostas da problematização, os objetivos da pesquisa, a metodologia e a estrutura organizacional desenhada, sua praticidade, funcionalidade e segurança.

No capítulo inicial da tese, enfrentou-se o contexto histórico e normativo do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho no Brasil, seus princípios, as transformações sociais e seus efeitos, sob a ótica da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann.

Analizou-se a transformação histórico-normativa da legislação trabalhista nacional do século XIX, destacando o surgimento das primeiras normas que regularam a atividade laboral (remunerada ou não), passando pela outorga da Constituição de 1824, (sem qualquer preocupação com a regulação do trabalho humano), a promulgação da Constituição de 1891 (com sinais incipientes sobre o tema).

Em sequência descreveu as metamorfoses da sociedade brasileira no século XX, o surgimento da Justiça do Trabalho no Brasil, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) norteadas pelo dirigismo estatal e forte regulação das relações laborais que fez parte das constituições brasileiras de 1934, 1937, 1946, 1967 e 1969 até a grande reviravolta capitaneada pela atual Constituição cidadã, de 1988.

As transformações ao longo da alvorada do século XXI, com recentes e rotineiras modificações da sociedade e da economia, foram alvo de maior atenção e minúcias, notadamente, diante da nova percepção da autonomia privada, como princípio fundamental. Apurou-se que a concepção clássica da hipossuficiência, outrora tida como barreira impeditiva à transação de direitos laborais individuais, tem sido readequada frente às contingências históricas do século XXI que impõe transformações sociais, econômicas e tecnológicas em velocidade e profundidade inéditas.

A tensão entre o princípio da irrenunciabilidade dos direitos individuais trabalhistas (pilares do Direito do Trabalho) e força modernizadora e flexibilizadora dos tempos contemporâneos pode ser superada por uma releitura crítica e construtiva dos direitos fundamentais que inclua os mecanismos de solução adequada de conflitos. Nesse meio, se assiste ao florescimento das Câmaras privadas de resolução de conflitos laborais como uma alternativa viável à jurisdição estatal.

O Supremo Tribunal Federal (STF) orienta que a negociação coletiva é meio legítimo e constitucional capaz de restringir direitos trabalhistas, desde que seja respeitado o patamar mínimo civilizatório (como direitos absolutamente indisponíveis). No corpo da decisão que culminou na edição do Tema 1046 de repercussão geral do STF, percebe-se que embora subsista direitos irrenunciáveis em si, existe uma faixa de outros direitos que podem ser objeto de transação, notadamente, quando suas prestações já estão vencidas (créditos já constituídos).

Forte nesta observação, a tese estabeleceu um paralelo com o direito alimentar regulado no âmbito civil, que detém característica de irrenunciabilidade, tal qual acontece com os direitos laborais. Contudo, abordou-se doutrina especializada que explica que a característica da irrenunciabilidade é direcionada aos atos futuros, dando margem ao entendimento de que é legalmente possível a transação de direitos já adquiridos, direitos creditórios vencidos.

Exatamente nesta linha de raciocínio é que a Justiça do Trabalho sempre se pautou nas suas audiências de conciliação, ao admitir que os juízes trabalhistas podem homologar transação de valores sobre parcelas já vencidas, desde que a parte esteja assistida por advogado e com plena ciência dos seus direitos. Em suma, a irrenunciabilidade atinge o direito, e não o seu exercício.

É essa inteligência que gravita na intenção das normas jurídicas pós CF/1988, que permite novo arranjo da ordem jurídica justa e do acesso a uma justiça qualificada. Apesar do entendimento dessa recente combinação ter sido muito tímido nos primeiros clarões da Constituição cidadã, a atual linha do tecido social tratou de apontar o caminho.

Nesse sentido, o entrelaçamento do artigo 5º, XXXV e LXXVIII, da CF/1988, da Emenda Constitucional 45/2004, da Resolução 125/2010 do CNJ, do Código de Processo Civil de 2015, da Lei de Mediação, da Reforma Trabalhista, da Declaração de Direitos de Liberdade Econômica e a Agenda 2030 da ONU servem de lastro para superar as objeções de outrora na seara jurídica-laboral em relação a possibilidade de apaziguamento consensual e extrajudicial das demandas laborais.

Este microssistema permite a resolução adequada de disputas individuais trabalhistas de forma estruturada e segura. Serve como mecanismo de ampliação do acesso à justiça, capaz de entregar soluções eficientes à nova realidade da dinâmica econômica-trabalhista, sem causar prejuízo ao trabalhador, desde que operado com transparência, rigor aos procedimentos internos da Câmara, e ampla informação que assegure a lisura dos acordos.

A conclusão do capítulo primogênito é que a visão mais dirigente (ou paternalista) que vedava a transação extrajudicial de direitos laborais individuais, atualmente, viola a legislação material e processual vigente, caminha na contramão dos novos contextos da sociedade 5.0, da *gig economy*, dos infoproletários e da própria CLT pós-reforma trabalhista.

O segundo capítulo da tese abordou diversos métodos de resolução adequada de disputas e a política judiciária nacional de tratamento adequado dos conflitos. Explanou-se o histórico evolutivo desses métodos, o sistema multiportas, as ondas renovatórias de acesso à justiça, as distinções conceituais entre mediação e conciliação. Escrutinou-se a sustentabilidade multidimensional dos métodos autocompositivos, a ressignificação do conceito de jurisdição, a aplicação do conceito de jurisdição consensual de Grinover, num modelo de jurisdição compartilhada.

Os diversos métodos de tratamento adequado dos conflitos recebem as mais variadas denominações, tais como: meios alternativos de resolução de conflitos (ADR - *Alternative Dispute Resolution*), MESCAs - meios extrajudiciais de resolução de controvérsias, MASCs - meios alternativos de resolução de controvérsias, RADs - Métodos de Resolução Adequada de Disputas. Elas podem ser exercidas em ambiente judicial ou extrajudicial e em paralelo ao sistema tradicional de justiça adversarial.

As pesquisas de nomes como Lon Fuller, Frank Sander, Mauro Cappelletti e Bryant Garth permitiram a travessia conceitual do acesso à justiça apenas judicial, para um sistema de justiça plural, consensual, menos oneroso, mais assertivo e com a participação popular.

Essas ondas renovatórias do acesso à justiça, em especial à terceira, levaram ao entendimento de que esses métodos são equivalentes jurisdicionais capazes de solucionar conflitos, mas não estão imunes ao controle jurisdicional. Representam uma boa medida para desafogar o Poder Judiciário e precisam ser alinhados aos saberes da sustentabilidade multidimensional de Juarez Freitas, que albergam os saberes ambiental, econômico, ético, jurídico-político e o social.

Após o surgimento da Resolução 125/2010 do CNJ, o modelo multiportas de resolução de conflitos foi estabelecido como política pública no Brasil, permitindo uma ressignificação do conceito de jurisdição, tradicionalmente centrado no poder estatal e na coisa julgada, para uma forma de jurisdição consensual, pautada na pacificação e na efetividade, que reconhece os métodos autocompositivos como equivalentes jurisdicionais.

Tais mecanismos podem também ser utilizados nas relações assimétricas de poder, desde que assentado em um plano de mediação qualificada, com consentimento livre e esclarecido, com delimitação de pessoas e temas passíveis de mediação, num ambiente neutro, com tempo adequado para mediadores e advogados capacitados e comprometidos com a mediação realizarem bem suas atividades, e com a possibilidade de execução extrajudicial não judicial. Todas estas garantias, ao fim e ao cabo, afiançadas pelo controle de legalidade via Judiciário.

O terceiro capítulo da tese foi reservado para o desenvolvimento sobre a teoria geral do processo, a crise das fontes do direito processual e a análise de inconstitucionalidade da Resolução 174 do CSJT e sua substituta, a Resolução 415 do CSJT. Elas restringem a atuação de mediadores privados e o uso de Câmaras privadas na seara trabalhista. Sublinhe-se que a redação da Resolução 415 do CSJT é ainda mais restritiva do que sua antecessora.

Para tanto, investigou-se o conflito normativo entre o microssistema de métodos autocompositivos em comparativo com estas Resoluções do CSJT. Chegou-se ao entendimento que, tanto as Resoluções do CNJ com as do CSJT, possuem natureza jurídica de regulamentos autônomos quando dotadas de generalidade, impessoalidade e abstratividade, possuem caráter normativo primário, portanto, retiram seu fundamento de validade diretamente da Constituição.

Assim, as Resoluções 174 e 415 do CSJT, embora formalmente válidas, são materialmente inconstitucionais, notadamente porque estão em desconformidade com o plexo de normas que dão sustentação à política da consensualidade, ao acesso à justiça, ao devido processo legal, a razoável duração do processo e aos meios que garantam a celeridade de sua tramitação e à eficiência.

Além disso, a exigência de homologação judicial para todos os acordos extrajudiciais é vista como uma restrição desproporcional e incompatível com a busca por soluções céleres e adequadas. Sua desproporcionalidade reluzente é prejudicial ao próprio Judiciário trabalhista, ao lhe resumir a uma função registral e cartorária, de mera escrituração, publicização e verificação da legalidade.

Atualmente, estas funções podem ser realizadas antecipadamente pela Central Notarial de Serviços Eletrônicos Compartilhados (CENSEC) ou por cartórios *online*, pelo Sistema Eletrônico dos Registros Públicos (SERP) e até via *blockchain*; enquanto a verificação da legalidade pode ser confirmada posteriormente em eventual ação judicial em caso de desrespeito às normas do microssistema de resolução adequada de disputas.

Ademais, o objetivo das Câmaras privadas não é negar o valor do Judiciário, mas propor um modelo alternativo de tratamento de conflitos, pautado na racionalidade compositiva e na autonomia das partes, que opere em paralelo à justiça estatal, com a garantia de exequibilidade dos acordos e o controle de legalidade judicial.

O capítulo final da tese foi desafiado à arquitetar um modelo funcional para as Câmaras privadas de mediação em conflitos individuais trabalhistas. Seu foco foi na desjudicialização, na segurança jurídica e na execução extrajudicial não judicial.

Explicou-se o funcionamento da execução no processo do trabalho, suas bases, suas dificuldades e seus mecanismos eletrônicos de busca de ativos. Todavia, revelou-se que 64% dos processos da Justiça do Trabalho estão na fase de execução, o que expõe um desempenho insuficiente da sua obrigação de garantir a efetividade da tutela jurisdicional.

Em face desses desafios, surge a alternativa para uma execução mais eficiente, aqui denominada de extrajurisdicionalização da execução (ou execução extrajudicial não judicial), que reflete às necessidades sociais e econômicas contemporâneas, e encontra lastro nos Temas 982 e 249 de Repercussão Geral do STF, no Marco Legal das Garantias e na figura do agente de garantia.

A extrajurisdicionalização busca reduzir a dependência do Judiciário e permite que a execução forçada aconteça fora do circuito judicial tradicional, preservando a coercibilidade sobre o devedor. Este instrumento pode garantir a satisfação do crédito de forma mais célere e eficiente, alinhando-se à tendência de desjudicialização já em curso no Brasil.

A extrajurisdicionalização propõe que execução ocorra através de mecanismos legais como a execução de garantias contratuais, que destaca maior celeridade e segurança jurídica. Sua viabilidade ocorre por meio consensual, via cláusula autoexecutiva que permite ao credor a execução sem intervenção judicial, por meio de sistema de garantias, tais como o seguro-garantia, o penhor e a hipoteca. É uma mudança paradigmática do modelo tradicional de jurisdição, oferecendo novas possibilidades para a resolução de conflitos e tornando o sistema jurídico mais adaptável e eficiente para os desafios da contemporaneidade.

Ela pode ser utilizada em sincronia com novas tecnologias informacionais, como os contratos inteligentes (*smart contracts*) e plataformas de resolução de disputas *online* (ODR), baseadas em tecnologias de *blockchain*, capazes de garantir o cumprimento automatizado dos termos do acordo, desde que assegurado a imutabilidade das transações.

A implementação dessas práticas no âmbito das Câmaras privadas trabalhistas oferece um modelo inovador e eficiente, alinhado à justiça multiportas e ao fortalecimento da cultura da autocomposição, permitindo que as partes resolvam seus conflitos de maneira célere, segura e assertiva, contribuindo para a pacificação social e a eficácia do sistema de justiça trabalhista.

No modelo proposto, as Câmaras privadas trabalhistas terão que enfrentar o desafio cultural e não o normativo, pois, como visto o microsistema de resolução adequada de disputas é exequível. O que se necessita, neste momento, são atitudes que rompam com os preconceitos culturais sobre a mediação trabalhista.

A gestão da Câmara privada deve ser profissional, transparente, imparcial em conformidade com os princípios da Lei de Mediação e da Resolução 125/2010 do CNJ. Deve possuir direção geral, núcleos administrativos e operacionais de acompanhamento e execução, e trabalhar como um agente de garantia ou em parceria com agentes externos (agregados).

Seu procedimento é fracionado em três fases: Pré-mediatória (protocolo, triagem, TCLE), Mediação (sessão e acordo com garantia) e Acompanhamento e Execução (monitoramento e ativação da garantia) e pode ser adaptado para diferentes tipos de obrigações: pagar quantia certa (com ativação da garantia), entrega de coisa certa e incerta (com adjudicação compulsória extrajudicial ou ação judicial), fazer e não fazer (com multa e ressarcimento), conforme fluxogramas de cada procedimento, demonstrando a viabilidade prática do modelo.

Com se trata de um procedimento voluntário e extrajudicial, o Judiciário pode ser provocado como recurso para a verificação da legalidade, sendo este um fator de retaguarda crucial para a validação dos acordos nela efetivados.

Ao final do último capítulo, se fez pesquisa sobre a percepção das Confederações patronais e laborais sobre o tema e suas objeções. A pesquisa revelou que as Confederações patronais são, majoritariamente, favoráveis, enquanto as Confederações laborais, em regra, são contrárias, especialmente àquelas ligadas à Central Única dos Trabalhadores (CUT).

A resistência da maioria das Confederações laborais expõe mais um caráter histórico-político do que uma aceção empírica (pragmática). As objeções são superáveis com a adoção dos mecanismos de segurança jurídica descritos na tese (*i.e.* consentimento livre e esclarecido, a assistência de advogado, a capacitação do mediador e, principalmente, a garantia de execução).

A execução extrajudicial não judicial, por sua vez, representa uma vantagem evolutiva ao procedimento estatal e deve ser apresentada como fator decisivo para suplantar as oposições e dúvidas, ao tempo em que confere credibilidade ao sistema.

O modelo proposto respeita os princípios constitucionais, a legislação vigente e a jurisprudência do STF, oferecendo uma solução inovadora para a crise da execução judicial e para a promoção da cultura da autocomposição. Representa um avanço significativo na efetividade do sistema de justiça, alinhando-se às tendências de desjudicialização, sustentabilidade e representa uma evolução do acesso à justiça qualificado.

Em um cenário de profundas transformações jurídicas e sociais, a presente tese demonstrou que as Câmaras privadas de mediação em conflitos individuais trabalhistas emergem como instrumentos essenciais para o fortalecimento do acesso a uma justiça qualificada. A grande contribuição desta pesquisa reside em estabelecer que a desjudicialização da execução, viabilizada pela utilização de garantias autoexecutáveis e pela figura dos agentes de garantia, não é apenas uma construção teórica viável, mas uma condição necessária para consolidar a mediação privada como uma alternativa real, eficaz e confiável à jurisdição estatal. Embora os resultados aqui apresentados não esgotem a complexidade do tema, eles indicam caminhos promissores para a configuração de um novo perfil de justiça laboral no Brasil, podendo, assim, auxiliar na formulação de novas políticas públicas mais adequadas e eficazes para os desafios contemporâneos das relações de trabalho

REFERÊNCIAS

- ALEXANDRE, Ricardo; DEUS, João de. 2018. *Direito administrativo*, São Paulo, Método.
- ALMEIDA, Vera Lucia Fernandes de. A mediação de conflitos na esfera trabalhista. In: NUNES, Ana (Coord.). *Mediação e conciliação: teoria e prática*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. p. 209-236.
- ALMEIDA, Tânia. *Caixa de ferramentas em mediação: aportes práticos e teóricos*. São Paulo: Dash Editora, 2013.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício*. 2012. 538 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito, Belo Horizonte, 2012. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_AlvorengaRZa_1.pdf. Acesso em: 8 abr. 2025.
- ALVES, Amauri Cesar. Direito, trabalho e vulnerabilidade. *Revista Eletrônica do TRT-PR*, Curitiba, v. 10, n. 103, p. 69-85, set. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/196875/2021_alves_amauri_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15 abr. 2025.
- ALVES, Rebecca Falcão Viana; MENDES, Ana Carolina Fontes Figueiredo. A possibilidade da mediação extrajudicial nas relações trabalhistas ante a reforma trabalhista de 2017. *Revista de Formas Consensuais de Solução de Conflitos*, Salvador, v. 4, n. 1, p. 125-143, Jan/Jun. 2018.
- AMARAL NETO, Francisco dos Santos. *A autonomia privada como princípio fundamental ordem jurídica*, 2010. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/181930/000444811.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 02 out. 2024.
- ANDRADE, Deise Assumpção Vieira de. A atividade jurisdicional e a desjudicialização. In: GAIO JÚNIOR, Antônio Pereira (org.). *Direito processual em movimento*. 1. ed. Curitiba: CRV, 2011. p. 54.
- ANDRADE, Mariana Dionísio de; ROSA, Beatriz de Castro; PINTO, Eduardo Régis Girão de Castro. Legal tech: analytics, inteligência artificial e as novas perspectivas para a prática da advocacia privada. *Revista de Direito, Governança e Novas Tecnologias*, São Paulo, v. 4, n. 2, p. 1–30, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/xL839bvvvK4QgvZfxwR6b4J/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 abr. 2025.
- ANDRADE, Sandra Mara de e FISCHER, André Luiz e STEFANO, Silvio Roberto. Confiança organizacional e interpessoal como uma dimensão de clima organizacional: um estudo a partir da percepção dos empregados das organizações que pretendem se destacar pela qualidade do ambiente de trabalho. *Base Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS*. 2015, 12(2), 155-166. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337241514007> Acesso em: 30 nov. 2022.
- ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAGÃO, Alexandre Santos de. 2000. *O poder normativo das agências reguladoras independentes e o Estado democrático de direito*. Revista de Informação Legislativa, 37 (148).

ARAÚJO, Juliana Cristina Busnardo Augusto de; BALTAZAR, Eloína Ferreira. Análise jurimétrica da conciliação: sanção positiva do direito na promoção da eficiência econômica. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs. *Conciliação: um caminho para a paz social*. Curitiba: Juruá, 2013. p. 135–148.

ATIENZA, Manuel. *Contribución a una teoría de la legislación*. Madrid: Civitas, 1997.

ÁVILA, Humberto. *Constituição, Liberdade e Interpretação*. 3ª edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2022.

BACELLAR, Roberto Portugal. *Juizados especiais: a nova mediação paraprocessual*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003, p. 223.

BARRETT, Jerome T.; BARRETT, Joseph P. *A history of alternative dispute resolution: the story of a political, cultural, and social movement*. 1st ed. [S. l.]: Jossey-Bass, 2004. Disponível em: http://www.mediationhistory.org/wp-content/uploads/2020/10/A-History-of-Alternative-Dispute-Resolution-The-Story-of-a-Political-Social-and-Cultural-Movement-by-Jerome-T.-Barrett-Joseph-Barrett-z-lib.org_.pdf. Acesso em: 10 abr. 2025.

BARROSO, Luís Roberto. *Neoconstitucionalismo e constitucionalização do Direito: o triunfo tardio do direito constitucional no Brasil*. In: Boletim de Direito Administrativo, São Paulo, ano 23, n. 1, p. 20-49. jan. 2007

BASÍLIO E SILVA, Luana Natielle. *O direito dos "de baixo": uma análise cultural do direito*. 2012. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) - Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba. Disponível em: <http://www.ct.ufpb.br/pos/contents/pdf/bibliovirtual/dissertacoes-2013/luana-natielle-basilio-e-silva-o-direito-dos-de-baixo-uma-analise-cultural-do-direito.pdf> Acesso em: 25 out. 2023.

BATISTA, Renato Oliveira. *Mediação no contrato individual de trabalho: análise de sua efetividade como instrumento de política pública e justiça social*. 2021. 134 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Direito, Justiça e Desenvolvimento) Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2021.

BELLAGUARDA, Karina Araújo de Lima. A natureza jurídica das resoluções do conselho nacional de justiça e suas relações com a nomoestática e o controle concentrado de constitucionalidade. *Revista PGM-Procuradoria Geral do Município de Fortaleza*, v. 17, p. 197-221, 2009.

BENVINDO, Juliano Zaiden; COSTA, Alexandre Araújo. *A quem interessa o controle concentrado de constitucionalidade? O descompasso entre teoria e prática na defesa dos direitos fundamentais*. Brasília: Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: <https://arcos.org.br/a-quem-interessa-o-controle-concentrado-de-constitucionalidade/>. Acesso 15 de out. de 2023.

BERCOVICI, Gilberto. A problemática da Constituição Dirigente: algumas considerações sobre o caso brasileiro. *Revista da Informação Legislativa*, 142/35-51, 2004.

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. *Metodologia da Pesquisa Jurídica*-17ª edição 2022. Saraiva Educação SA, 2022.

BOBBIO, Norberto. *O Positivismo Jurídico – Lições de filosofia do direito*. São Paulo: Ícone, 1995.

BOBBIO, Norberto. *O positivismo jurídico: lições de filosofia do direito*. Tradução de Marcio Pugliesi, Edson Bini e Carlos E. Rodrigues. São Paulo: Ícone, 1995. p. 27.

BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. 4 ed. Brasília: EdUNB, 1994.

BONAVIDES, Renata Soares, GARCEZ, Gabriela Soldano. *Formas consensuais de solução de conflitos II* [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI
Coordenadores: Adriana Silva Maillart; Caio Augusto Souza Lara; Diego Mongrell González. O objetivo nº. 16, da agenda 2030, instrumentalizado por meio da mediação socioambiental: o exemplo do acordo firmado entre os portos de Shanghai e Los Angeles para o desenvolvimento sustentável – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

BORGATTI NETO, R.; SANCHES, C. P.; MR; MEIRELES, M. *Estrutura tríplice: proposta de modelo de estrutura organizacional com base no pensamento complexo*. In. X Seminário da Altec, 2003.

BRAGA NETO, Adolfo., SALES, Lilia. *Aspectos atuais sobre a mediação e outros métodos extras e judiciais de resolução de conflitos*. Rio de Janeiro: GZ ed., 2012.

BRAGA, Paula Sarno. *Norma de processo e norma de procedimento: o problema da repartição de competência legislativa no direito constitucional brasileiro*. 2015. Tese de doutorado. Universidade Federal da Bahia (UFBA). Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/17749> . Acesso em: 26 out. 23

BRASIL, Agência de Notícias IBGE. *Taxa de desocupação cai a 7,8% em 2023, menor patamar desde 2014*, 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39022-taxa-de-desocupacao-cai-a-7-8-em-2023-menor-patamar-desde-2014>. Acesso em: 8 out. 2024.

BRASIL. Confederações Brasil. *Coordenação das entidades a ela filiadas que tenham a representação da categoria dos trabalhadores e das trabalhadoras na Agricultura Familiar em âmbito nacional*. Disponível em: <https://share.google/5sw4ag1htBMQpSndX>. Acesso em: 3 nov. 2025

BRASIL. *Portaria Procuradoria-Geral da União nº 11, de 8 de junho de 2020*. Regulamenta, no âmbito da Procuradoria-Geral da União e de seus órgãos de execução, o procedimento para a celebração de termos de compromisso e outros instrumentos congêneres. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?legislacao=463863>. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. *A justiça além dos autos*. ANDRIGHI, Nancy (Org.); CAVALCANTI, Fátima Bezerra; ROSA, Pedro Feu; FERRO, Álvaro Kalix (Coord.). Brasília, DF: Seção de Serviços Gráficos da Secretaria de Administração do CNJ, 2016.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em números 2024*. Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/05/justica-em-numeros-2024.pdf>. Acesso em: 22 set. 2024.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em números 2025*. Brasília, DF: CNJ, 2025. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2025/10/justica-em-numeros-2025.pdf>. Acesso em: 21 out. 2025.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. *Justiça do Trabalho poderá homologar acordos extrajudiciais sem ajuizamento de ação*. 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-do-trabalho-podera-homologar-acordos-extrajudiciais-sem-ajuizamento-de-acao/>. Acesso em: 8 out. 2024.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. *Manual de mediação judicial*. AZEVEDO, André Gomma de (Org.). 6. ed. Brasília, DF: CNJ, 2022.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. *Pesquisa sobre percepção e avaliação do Poder Judiciário brasileiro*. Brasília: CNJ, 2023. 171 p. Disponível em: <https://share.google/UxKbvpvCGGOakBJcU>. Acesso em: 25 set 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Provimento CNJ nº 73, de 28 de novembro de 2018*. Brasília: CNJ, 2018. Dispõe sobre a regulamentação do procedimento de inventário e partilha extrajudiciais. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/11/Provimento-73-2018.pdf>. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Provimento CNJ nº 83, de 16 de dezembro de 2019*. Brasília: CNJ, 2019. Estabelece normas gerais para a atuação dos serviços notariais e de registro. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/12/Provimento-83-2019.pdf>. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Provimento CNJ nº 150, de 11 de setembro de 2023*. Altera o Código Nacional de Normas da Corregedoria Nacional de Justiça do Conselho Nacional de Justiça – Foro Extrajudicial (CNN/CN/CNJ-Extra), instituído pelo Provimento nº 149, de 30 de agosto de 2023, para estabelecer regras para o processo de adjudicação compulsória pela via extrajudicial, nos termos do art. 216-B da Lei nº 6.015, de 31 de dezembro de 1973; e dá outras providências. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5258>. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução CNJ nº 35, de 26 de março de 2007*. Brasília: CNJ, 2007. Estabelece diretrizes para a atuação do Poder Judiciário em relação à execução de títulos extrajudiciais. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/11/Resolu%C3%A7%C3%A3o-35-2007.pdf>. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. *Resolução CNJ nº 125, de 29 de novembro de 2010*. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2579>. Acesso em: 5 nov. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução CNJ nº 345, de 9 de outubro de 2020*. Dispõe sobre o “Juízo 100% Digital” e dá outras providências. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3512>. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. *Resolução CNJ nº 547, de 22 de fevereiro de 2024*. Institui medidas de tratamento racional e eficiente na tramitação das execuções fiscais pendentes no Poder Judiciário, com fundamento no julgamento do STF no Tema 1.184 da repercussão geral. Diário da Justiça do CNJ, Brasília, DF, n. 30, p. 2-4, 22 fev. 2024. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/229083>. Acesso em: 4 ago. 2025.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. *Resolução CNJ nº 67, de 3 de março de 2009*, DOU - Seção 1 - nº 44/2009, de 6 de março de 2009, p. 183-188 e republicado no DOU - Seção 1 - nº 45/2009, em 09/03/2009, pág. 165-171.
<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/124>

BRASIL, Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução Administrativa nº 1.064, de 25 de maio de 2005 do TST*. Regimento Interno do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. 2005. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/2192>. Acesso em: 15 de out. de 2023.

BRASIL, Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução CSJT nº 174, de 30 de setembro de 2016*. Brasília, DF, 2016. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95527>. Acesso em: 5 nov. 2024.

BRASIL, Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução CSJT nº 382, de 24 de maio de 2024*. Regimento Interno do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, caderno administrativo do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 4234, p. 2–29, 3 jun. 2025. Disponível em:
<https://www.csjt.jus.br/web/csjt/regimento-interno> Acesso em: 08 ago. 2025.

BRASIL, Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução CSJT nº 150, de 20 de maio de 2015*. Dispõe sobre a criação do Sistema de Mediação e Conciliação da Justiça do Trabalho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 25 maio 2015.

BRASIL, Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução CSJT nº 415, de 23 de maio de 2025*. Brasília, DF, 2025. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 4232, p. 5-18, 30 maio 2025. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/250395>. Acesso em: 5 nov. 2024.

BRASIL. *Constituição Política do Império do Brasil de 1824*. Outorgada em 25 de março de 1824. Disponível
em:https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm Acesso em: 30 jul. 2025.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891*. Promulgada em 24 fevereiro de 1891. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm. Acesso em: 30 jul. 2025.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934*. Promulgada em 16 de julho de 1934. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 2 out. 2024.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1937*. Promulgada em 10 de novembro de 1937. Disponível em:
<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1930-1939/constituicao-35093-10-novembro-1937-532849-publicacaooriginal-15246-pl.html>. Acesso em: 2 out. 2024.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1967*. Promulgada em 24 jan. 1967. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 30 jul. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Promulgada em 05 out. 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 nov. 2024.

BRASIL. *Decreto Legislativo nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>. Acesso em: 8 abr. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992*. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 nov. 1992.

BRASIL. *Decreto nº 737, de 25 de novembro de 1850*. Promulga o Código Comercial. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-737-25-novembro-1850-560162-publicacaooriginal-82786-pe.html>. Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903*. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 02 out. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891*. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 2 out. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 2.820, de 15 de fevereiro de 1879*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-2820-15-fevereiro-1879-547170-norma-pl.html>. Acesso em: 02 out. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999*. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 3.548, de 12 de dezembro de 1922*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D3548.htm. Acesso em: 8 abr. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919*. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 02 out. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923*. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 02 out. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 5.083, de 21 de dezembro de 1926*. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 02 out. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 6.532, de 13 de junho de 1907*. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 02 out. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 6.996, de 12 de dezembro de 1940*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D6996.htm. Acesso em: 8 abr. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014*. Regulamenta a Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 10.977, de 23 de fevereiro de 2022*. Regulamenta a Lei nº 14.063, de 23 de setembro de 2020, que dispõe sobre o uso de meios eletrônicos em atos

processuais, administrativos e contratuais no âmbito da administração pública federal, estadual, distrital e municipal, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2022/decreto/d10977.htm. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 12.091, de 3 de julho de 2024*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2024/decreto-12091-3-julho-2024-795892-publicacaooriginal-172289-pe.html>. Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. *Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923*. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 02 out. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-1930-573538-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 8 abr. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931*. É vedada aos patrões ou empregadores qualquer interferência na livre associação de seus empregados. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19770-19-marco-1931-526722-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 02 out. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 20.521, de 24 de novembro de 1931*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20521-24-novembro-1931-527221-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 02 out. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 21.175, de 30 de novembro de 1932*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21175-30-novembro-1932-527386-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 02 out. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 21.396, de 14 de dezembro de 1932*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21396-14-dezembro-1932-527427-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 02 out. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 21.417-A, de 22 de dezembro de 1932*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-22-dezembro-1932-527447-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 02 out. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 22.042, de 12 de outubro de 1932*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22042-12-outubro-1932-527462-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 02 out. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 22.132, de 27 de dezembro de 1932*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22132-27-dezembro-1932-527463-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 02 out. 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939*. Dispõe sobre a organização e funcionamento da Comissão de Fiscalização do Comércio de Algodão. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 maio 1939. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1237-2-maio-1939-349344-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 22 set. 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 1.608, de 18 de setembro de 1939*. Código de Processo Civil de 1939. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1608-18-setembro-1939-411638-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. *Decreto-lei nº 1.608, de 18 de setembro de 1939*. Código de Processo Civil de 1939. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 20 set. 1939.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942*. Lei de introdução às normas do direito brasileiro (LINDB). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657.htm. Acesso em: 8 abr. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1.º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 30 nov. 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 70, de 21 de novembro de 1966*. Autoriza o Banco Nacional da Habitação - BNH a promover a desapropriação de bens vinculados ao Sistema Financeiro da Habitação - SFH, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 22 nov. 1966. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0070-66.htm. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 24, de 9 de dezembro de 1999*. Altera dispositivos do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para prorrogar a vigência e a base de cálculo da contribuição provisória sobre movimentação financeira – CPMF. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 10 dez. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc24.htm. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 32, de 11 de setembro de 2001*. Altera dispositivos da Constituição Federal e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 set. 2001.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004*. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal e acrescenta os arts. 103-A, 103-B, 111-A e 130-A. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 22 set. 2024.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Século XX: uma história em números*. Rio de Janeiro: IBGE, 2006. 557 p. Disponível em: <https://seculoxx.ibge.gov.br/images/seculoxx/seculoxx.pdf>. Acesso em: 4 out. 2024.

BRASIL. *Lei de 13 de setembro de 1830*. Regula o contrato por escrito de empréstimo a risco, por capitães e mestres de embarcações. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-37984-13-setembro-1830-565648-publicacaooriginal-89398-pl.html. Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. *Lei nº 108, de 11 de outubro de 1837*. Dá várias providências sobre locação de serviços dos colonos. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/leimp/1824-1899/lei-108-11-outubro-1837-559407-norma-pl.html>. Acesso em: 2 out. 2024.

BRASIL. *Lei nº 556, de 25 de junho de 1850*. Dispõe sobre o Código Comercial. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim556.htm. Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. *Lei nº 581, de 4 de setembro de 1850*. Lei Eusébio de Queirós. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1824-1899/lei-581-4-setembro-1850-561803-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 8 abr. 2025.

BRASIL. *Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950*. Estabelece normas para a concessão de assistência judiciária aos necessitados. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 fev. 1950. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/11060.htm. Acesso em: 30 jul. 2025.

BRASIL. *Lei nº 1.869, de 10 de outubro de 1922*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1910-1949/L1869.htm. Acesso em: 8 abr. 2025.

BRASIL. *Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916*. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/13071.htm. Acesso em: 2 out. 2024.

BRASIL. *Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888*. Lei Áurea. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3353.htm. Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. *Lei nº 4.982, de 28 de dezembro de 1925*. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 2 out. 2024.

BRASIL. *Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970*. Dispõe sobre normas de direito processual do trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e a prestação de assistência judiciária. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15584.htm. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. *Lei nº 5.587, de 26 de junho de 1970*. Dispõe sobre a situação dos empregados domésticos. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 30 jun. 1970. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15587.htm. Acesso em: 30 jul. 2025.

BRASIL. *Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973*. Código de Processo Civil de 1973. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869.htm. Acesso em: 30 nov. 2024.

BRASIL. *Lei nº 6.830, de 22 de setembro de 1980*. Dispõe sobre a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16830.htm. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. *Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 set. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078.htm. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. *Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui o Plano de Custeio e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. *Lei nº 8.560, de 29 de dezembro de 1992*. Regula a investigação de paternidade dos filhos havidos fora do casamento e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18560.htm. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. *Lei nº 8.951, de 13 de dezembro de 1994*. Altera dispositivos do Código de Processo Civil sobre as ações de consignação em pagamento e de usucapião. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8951.htm. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. *Lei nº 9.514, de 20 de novembro de 1997*. Dispõe sobre o Sistema de Financiamento Imobiliário, institui a alienação fiduciária de coisa imóvel e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 nov. 1997. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19514.htm. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. *Lei nº 10.258, de 12 de julho de 2001*. Altera dispositivos da Lei n. 9.099, de 26 de setembro de 1995, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 13 jul. 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10258.htm. Acesso em: 30 jul. 2025.

BRASIL. *Lei nº 10.931, de 2 de agosto de 2004*. Dispõe sobre o patrimônio de afetação de incorporações imobiliárias, Letra de Crédito Imobiliário, Cédula de Crédito Imobiliário, Cédula de Crédito Bancário e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.931.htm. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. *Lei nº 11.441, de 4 de janeiro de 2007*. Altera dispositivos da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil, possibilitando a realização de inventário, partilha, separação e divórcio por escritura pública. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111441.htm. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. *Lei nº 11.481, de 31 de maio de 2007*. Dá nova redação a dispositivos das Leis nºs 9.636, de 15 de maio de 1998, 8.666, de 21 de junho de 1993, 11.124, de 16 de junho de 2005, 10.406, de 10 de janeiro de 2002, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111481.htm. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. *Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008*. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 31 mar. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111648.htm. Acesso em: 4 nov. 2025.

BRASIL. *Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011*. Regula o acesso a informações. Presidência da República, Brasília, DF, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm. Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 30 nov. 2024.

BRASIL. *Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015*. Lei da Mediação. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113140.htm. Acesso em: 30 nov. 2024.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Reforma Trabalhista. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 5 nov. 2024.

BRASIL. *Lei nº 13.484, de 2 de agosto de 2017*. Altera a Lei nº 9.514, de 20 de novembro de 1997, e a Lei nº 10.931, de 2 de agosto de 2004, para dispor sobre a regularização fundiária urbana e rural, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113484.htm. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. *Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019*. Declaração de Direitos de Liberdade Econômica. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm. Acesso em: 30 nov. 2024.

BRASIL. *Lei nº 13.988, de 14 de abril de 2020*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113988.htm. Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. *Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020*. Dispõe sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e altera a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 30 jul. 2025.

BRASIL. *Lei nº 14.063, de 23 de setembro de 2020*. Dispõe sobre o uso de meios eletrônicos em atos processuais, administrativos e contratuais no âmbito da administração pública federal, estadual, distrital e municipal, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2020/lei/114063.htm. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. *Lei nº 14.375, de 28 de junho de 2022*. Dispõe sobre a criação do Programa de Estímulo à Conformidade Tributária e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2022/lei/114375.htm. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. *Lei nº 14.382, de 28 de junho de 2022*. Altera a Lei nº 13.988, de 14 de abril de 2020, para dispor sobre a transação tributária no âmbito da administração tributária federal e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2022/lei/114382.htm. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. *Lei nº 14.711, de 29 de agosto de 2023*. Altera a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, para dispor sobre a contratação de bens e serviços pela administração pública e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2023/lei/114711.htm. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. *Lei nº 14.824, de 21 de fevereiro de 2024*. Altera a Lei n.º 9.656, de 3 de junho de 1998, para dispor sobre a regulamentação de planos privados de assistência à saúde. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 22 fev. 2024.

BRASIL. *Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp35.htm. Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. *Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001*. Institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira – ICP-Brasil e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2200-2.htm. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. *Governo começa a utilizar o blockchain na emissão da CAR*. Brasília, 22 set. 2023. Disponível em: [\[https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2023/setembro/governo-comeca-a-utilizar-o-blockchain-na-emissao-da-car\]](https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2023/setembro/governo-comeca-a-utilizar-o-blockchain-na-emissao-da-car)(<https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2023/setembro/governo-comeca-a-utilizar-o-blockchain-na-emissao-da-car>). Acesso em: 13 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. *Exposição de motivos do Código de Processo Civil* (Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015). Brasília, 2015. Disponível em: [https://www.verbojuridico.com.br/vademecum/CPC_EXPOSICAO_DE_MOTIVO S.pdf](https://www.verbojuridico.com.br/vademecum/CPC_EXPOSICAO_DE_MOTIVO_S.pdf). Acesso em: 07 ago. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Portaria nº 1.820, de 13 de agosto de 2009*. Dispõe sobre os direitos e deveres do usuário da saúde. [S.l.: s.n.], 2009. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt1820_13_08_2009.html. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Nota Orientativa FGTS Digital nº 08/2025, CFGTS/DEFIT/SIT/MTE*. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/empregador/fgtsdigital/manual-e-documentacao-tecnica/nota-orientativa-fd-08-2025-recolhimento-de-fgts-em-reclamatoria-trabalhista.pdf>. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Sondagem inédita feita pelo MTE aponta principais motivos para pedidos de demissão*. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Agosto/sondagem-inedita-feita-pelo-mte-aponta-principais-motivos-para-pedidos-de-demissao>. Acesso em: 4 out. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Portaria nº 3.327, de 16 de outubro de 1987*. Aprova instruções para a fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho urbano. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 19 out. 1987. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/deceto/D3327.htm. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. *Projeto de Lei do Senado nº 517, de 2011*. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicameras/-/ver/pls-517-2011>. Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 10.574, de 2018*. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1676628&filenome=Tramitacao-PL%2010574/2018. Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 3.365, de 2020*. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2255388>. Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL. Superintendência de Seguros Privados (SUSEP). *Circular SUSEP nº 662, de 11 de abril de 2022*. Disponível em: <https://www2.susep.gov.br/safe/scripts/bnweb/bnmapi.exe?router=upload/25882>. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Superintendência de Seguros Privados (SUSEP). *Ofício nº 23, de 5 de fevereiro de 2019*. Disponível em: https://www.editoraroncarati.com.br/v2/phocadownload/oficio_susep_23_2019.pdf. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal Justiça. *ProAfR no REsp: 2.007.865 SP 2022/0176767-4*, Relator.: HERMAN BENJAMIN, Data de Julgamento: 20/06/2023, S1 - PRIMEIRA SEÇÃO, Data de Publicação: DJe 30/06/2023.

BRASIL. Superior Tribunal Justiça. *ProAfR no REsp: 2.037.317 RJ 2022/0212581-7*, Relator.: HERMAN BENJAMIN, Data de Julgamento: 20/06/2023, S1 - PRIMEIRA SEÇÃO, Data de Publicação: DJe 30/06/2023.

BRASIL. Superior Tribunal Justiça. *ProAfR no REsp: 2.050.751 RJ 2022/0296499-4*, Relator.: HERMAN BENJAMIN, Data de Julgamento: 20/06/2023, S1 - PRIMEIRA SEÇÃO, Data de Publicação: DJe 30/06/2023.

BRASIL. Superior Tribunal Justiça. *Recurso Especial 486.056/RJ*, 3.^a Turma, Rel. Min. Nancy Andrighi, Julgamento: 18.11.2004, DJ 06.12.2004, p. 285.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Recurso Especial 1.529.532/DF*. Relator: Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva. Terceira Turma. Julgado em 9 jun. 2020. Publicado no Informativo n. 673 do STJ. Disponível em: <https://informativos.trilhante.com.br/informativos/informativo-673-stj/stj-resp-1529532-df?filter=>. Acesso em: 5 abr. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal Justiça. *Recurso Especial 2.025.363/GO - AREsp: 2025363 MS 2021/0363583-1*, Relator.: Ministro HUMBERTO MARTINS, Data de Publicação: DJ 09/02/2022.

BRASIL. Superior Tribunal Justiça. *Recurso Especial 2.037.787 RJ 2022/0246644-5*, Relator.: Ministro AFRÂNIO VILELA, Data de Julgamento: 11/06/2025, S1 - PRIMEIRA SEÇÃO, Data de Publicação: DJEN 17/06/2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Tema Repetitivo nº 1.203*. ProAfR no REsp 2037787/RJ, REsp 2007865/SP, REsp 2037317/RJ e REsp 2050751/RJ. Julgado em: 11/06/2025. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/repetitivos/temas_repetitivos/pesquisa.jsp?novaConsulta=true&tipo_pesquisa=T&cod_tema_inicial=1203&cod_tema_final=1203. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 48*, Relator: Min. Luís Roberto Barroso, julgado em 16 abr. 2020. Diário da Justiça eletrônico, 23 abr. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5245418>. Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 708*, Distrito Federal. Relator: Min. Moreira Alves. Tribunal Pleno, julgado em 22 maio 1992. Diário da Justiça, Brasília, DF, 7 ago. 1992. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur115934/false>. Acesso em: 8 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 928*. Processo físico público, Medida Liminar. Número Único: 0001541-83.1993.0.01.0000. Origem: Distrito Federal. Relator(a): Ministro Sydney Sanches. Julgamento em 01 set. 1993. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1570910>. Acesso em: 4 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.105 MC*, Distrito Federal. Relator: Min. Paulo Brossard. Tribunal Pleno, julgado em 3 ago. 1994. Diário da Justiça, Brasília, DF, 27 abr. 2001. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur104508/false>. Acesso em: 8 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.152 MC*, Rio de Janeiro. Relator: Min. Celso de Mello. Tribunal Pleno, julgado em 10 nov.

1994. Diário da Justiça, Brasília, DF, 3 fev. 1995. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur118905/false>. Acesso em: 8 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.396*, de Santa Catarina. Relator: Min. Marco Aurélio. Tribunal Pleno, julgado em 8 jun. 1998. Diário da Justiça, Brasília, DF, 7 ago. 1998. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur106979/false>. Acesso em: 8 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.590 MC*, de São Paulo. Relator: Min. Sepúlveda Pertence. Tribunal Pleno, julgado em 19 jun. 1997. Diário da Justiça, Brasília, DF, 15 ago. 1997. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur118655/false>. Acesso em: 8 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2.139, do Distrito Federal*, ajuizada em 4 fev. 2000. DJ. 19 fev. 2019. Requerente: Partido da Frente Liberal (PFL). Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADI&numProcesso=2139>. Acesso em: 30 jul. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2.564*, Distrito Federal. Relator: Min. Ellen Gracie. Tribunal Pleno, julgado em 8 out. 2003. Diário da Justiça, Brasília, DF, 6 fev. 2004. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur96493/false>. Acesso em: 8 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2.970*, Distrito Federal. Relator: Min. Ellen Gracie. Tribunal Pleno, julgado em 20 abr. 2006. Diário da Justiça, Brasília, DF, 12 maio 2006. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur92005/false>. Acesso em: 8 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.961, do Distrito Federal*, julgado em 15 abr. 2020. Diário da Justiça eletrônico, 5 jun. 2020. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/bibliotecaConsultaProdutoBibliotecaPastaFachin/anexo/ADI3961.pdf>. Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.277, do Distrito Federal*, Relator: Min. Ayres Britto, julgado em 5 maio 2011, Tribunal Pleno, Brasília, DF. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628635>. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.450*, Mato Grosso do Sul. Relator: Min. Nunes Marques. Tribunal Pleno, julgado em 30 out. 2023. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 7 dez. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur492809/false>. Acesso em: 8 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.625, do Distrito Federal*, Relator: Min. Edson Fachin, Redator do acórdão: Min. Nunes Marques, julgado em 28 out. 2021. Diário da Justiça eletrônico, 29 mar. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5094239>. Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.941, do Distrito Federal*, protocolo: 11 maio 2018. Julgamento: 09 maio. 2023 Relator.: Min. Luiz Fux, Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5458217>. Acesso em: 16 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.188*, Distrito Federal. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Redator do acórdão: Min. Edson Fachin. Tribunal Pleno, julgado em 22 ago. 2023. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 24 out. 2023. Disponível em:

<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur490014/false>. Acesso em: 8 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.324, do Distrito Federal*. Protocolo: 2020. Julgamento 22/08/2023 Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5859757>. Acesso em: 15 de out. de 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 7600*.

Relator: Min. Dias Toffoli. Julgamento: 11/12/2024. Disponível

em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6845229>. Acesso em 20. out 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 7601*.

Relator: Min. Dias Toffoli. Julgamento: 11/12/2024. Disponível

em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6846515>. Acesso em 20. out 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 7608*.

Relator: Min. Dias Toffoli. Julgamento: 11/12/2024. Disponível

em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6865956>. Acesso em 20. out 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *AgR-segundo RE: 895759/PE*, Relator.: Min. Teori Zavascki, Data de Julgamento: 09/12/2016, Segunda Turma, Data de Publicação: DJe-107 23-05-2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito*

Fundamental nº 132. Requerente: Governador do Estado do Rio de Janeiro. Relator:

Min. Ayres Britto. DJe 13 out. 2011.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito*

Fundamental nº 324, Relator: Min. Luís Roberto Barroso, julgado em 30 ago. 2018.

Diário da Justiça eletrônico, 5 set. 2018. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Extradição nº 1.234, República Italiana*. Relator:

Min. Dias Toffoli. Primeira Turma, julgado em 8 nov. 2011. Diário da Justiça

Eletrônico, Brasília, DF, 5 dez. 2011. Disponível em:

<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur202299/false>. Acesso em: 8 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Habeas Corpus nº 143.333*, Paraná. Relator: Min.

Edson Fachin. Tribunal Pleno, julgado em 12 abr. 2018. Diário da Justiça Eletrônico,

Brasília, DF, 21 mar. 2019. Disponível em:

<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur400232/false>. Acesso em: 8 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Homologação de Sentença Arbitral Estrangeira nº*

5.206-8/246 – Reino da Espanha. Relator: Min. Edson Fachin. Julgado em: 26 set.

2022. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 3 out. 2022. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=7531740>. Acesso em: 4 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Mandado de Segurança nº 28.447*, Distrito Federal. Relator: Min. Dias Toffoli. Tribunal Pleno, julgado em 25 ago. 2011. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 23 nov. 2011. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur201785/false>. Acesso em: 8 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) nº 1.392.545*. Relator Ministro Presidente, Data de Julgamento: 01/08/2022, Data de Publicação: 02/08/2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?numeroProcesso=1392545>. Acesso em: 4 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) nº 1.409.851*. Relator Ministro Presidente, Data de Julgamento: 09/11/2022, Data de Publicação: 10/11/2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?numeroProcesso=1409851>. Acesso em: 4 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 223075 DF*, Relator.: Min. ILMAR GALVÃO, Data de Julgamento: 23/06/1998, Primeira Turma, Data de Publicação: DJ 06-11-1998 PP-00022 EMENT VOL-01930-08 PP-01682 RTJ VOL-00175/02 PP-00800.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 466.343*, São Paulo. Relator: Min. Cezar Peluso. Tribunal Pleno, julgado em 3 dez. 2008. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 5 jun. 2009. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur323/false>. Acesso em: 8 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 556.520 SP*, Relator.: MARCO AURÉLIO, Data de Julgamento: 08/04/2021, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 14/06/2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/obterInteiroTeor.asp?numero=556520&classe=RE>. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 627.106/PR*. Relator: Min. Dias Toffoli. Julgado em: 7 abr. 2021. Publicado em: 16 abr. 2021. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/re627106.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 727.503 AgR*, Santa Catarina. Relator: Min. Marco Aurélio. Primeira Turma, julgado em 2 abr. 2013. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 24 abr. 2013. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur228757/false>. Acesso em: 8 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 817.338/DF*. Relator: Min. Dias Toffoli. Julgado em: 6 out. 2019. Publicado em: 31 jul. 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur428869/false>. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 860.631/SP. Tema 982: Constitucionalidade da execução extrajudicial da cláusula de alienação fiduciária em garantia*. Relator: Ministro Luiz Fux. Autuado em: 2 jan. 2015. Publicação do Acórdão: 14 fev. 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente>

=4694303&numeroProcesso=860631&classeProcesso=RE&numeroTema=982. Acesso em: 17 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 958.252 (Tema 725 da Repercussão Geral)*, Relator: Min. Luiz Fux, julgado em 30 ago. 2018. Diário da Justiça eletrônico, 5 set. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Súmula Vinculante nº 25. A prisão do depositário infiel é incompatível com a Constituição*. DJe n. 238 de 23/12/2009, p. 1. Brasília, DF. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula774/false>. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema 350 de Repercussão Geral. Aplicação da imunidade tributária recíproca às sociedades de economia mista*. Relator: Min. Luiz Fux. Trânsito em julgado em: 03 maio 2017. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2630160&numeroProcesso=591054&classeProcesso=RE&numeroTema=350>. Acesso em: 4 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema nº 982 em Repercussão Geral*. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4694303&numeroProcesso=860631&classeProcesso=RE&numeroTema=982>. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema 1.184 de Repercussão Geral. Extinção de execução fiscal de baixo valor por falta de interesse de agir*. Relatora: Ministra Cármen Lúcia. Julgado em: 19 dez. 2023. Publicação do acórdão: 2 abr. 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4694303&numeroProcesso=1355208&classeProcesso=RE&numeroTema=1184>. Acesso em: 4 ago. 2025.

BRASIL, Tribunal de Contas da União. *Acórdão nº 1613/2020. Plenário, TC 031.044/2019-0, Rel. Min. Aroldo Cedraz, j. 24.6.2020*. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/#/documento/acordao-completo/1613%252F2020/%2520/DTRELEVANCIA%2520desc%252C%2520NUMACORDAOINT%2520desc/0/%2520?uuid=ce034160-bbc6-11ea-ad32519ab286dea0>. Acesso em: 08.09.2025

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *História geral do Direito do Trabalho*. Porto Alegre: TRT4, 2017. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206>. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *A história da Justiça do Trabalho no Brasil: multiplicidade de olhares*. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, Comissão de Documentação, 2011. 510 p.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST); Conselho Superior Da Justiça Do Trabalho (CSJT); Corregedoria-Geral Da Justiça Do Trabalho (CGJT). *Ato Conjunto n. 1/TST.CSJT.CGJT, de 16 de outubro de 2019*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2833, p. 1-3, 17 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *História da Justiça do Trabalho*. Brasília, DF. Disponível em: <https://tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Incidente de Uniformização de Jurisprudência IUJ-RR 6928/86.3*, Tribunal Pleno. Ac. TP 556/89. Rel. Min. Marco Aurélio. Publicação: 10 abr. 1989.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Instrução Normativa nº 03, de 16 de março de 1993*. Brasília: TST, 5 de março de 1993. Estabelece procedimentos para a execução trabalhista. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia/doc.jsp?id=138292>. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial nº 54 da SDI-I do TST*, aprovada na Resolução nº 129/2005, DJ 20, 22 e 25 de abril de 2005. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/TST/OJ_SDI_I.html. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial nº 59, da SBDI-II do TST*. Brasília: TST, 03 de junho de 2016. Trata da aplicação do princípio da identidade física do juiz nas Varas do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia/doc.jsp?id=138298>. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial nº 376 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-I)*. DEJT divulgado em 19, 20 e 22 abr. 2010. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_101.htm Acesso em: 8 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial nº 398, da SBDI-I do TST*. Brasília: TST, 04 de agosto de 2010. Trata da aplicação do princípio da identidade física do juiz na Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia/doc.jsp?id=138296>. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Processo Ag-AIRR 322-81.2011.5.06.0021*, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/01/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo Ag-AIRR: 0010256-82.2018.5.03.0027*. Relator: Maurício Godinho Delgado. Julgamento: 14 nov. 2023. 3ª Turma. Publicação: 17 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo AIRR: 910008520085020013*, Relator.: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 24/08/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 27/08/2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista, Agravo nº 0000003-65.2023.5.05.0201*, Relator: Aloysio Silva Correa da Veiga, Data de Publicação: 14 de fevereiro de 2025. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia> Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2023*. Brasília: TST, 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 22 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 51*. Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT. Incorporada a Orientação Jurisprudencial n. 163 da SBDI-1. Resolução n. 129, de 5 de abril de 2005. DJU 20, 22

e 25 abr. 2005. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html
Acesso em: 8 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 85 do TST* - Resolução nº 121/2003 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), publicada no Diário da Justiça (DJ) de 19, 20 e 21 de novembro de 2003. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html.
Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 358 do TST* - Resolução nº 121/2003 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), publicada no Diário da Justiça (DJ) de 19, 20 e 21 de novembro de 2003. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html.
Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 397 do TST*, aprovada na Resolução nº 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26 de abril de 2016. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/84043>. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 423 do TST* - Resolução n. 165, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de 26 de abril de 2010. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/6671>. Acesso em: 5 maio 2025.

BRIÃO FERRAZ, Deise; BATISTA DA SILVEIRA, Simone de Biazzi Avila. Online Dispute Resolution (ODR) Como Ferramenta de Acesso à Justiça e Mudança na Gestão de Conflitos no Brasil através da Mediação On-line. *Direito Público*, [S. l.], v. 16, n. 88, 2019. Disponível em:

<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/3450>. Acesso em: 5 nov. 2025.

BRIQUET, Enia Cecilia. *Manual de mediação: teoria e prática na formação do mediador*. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

BRITO, Fausto. *Crescimento demográfico e migrações na transição para o trabalho assalariado no Brasil*, R. bras. Est. Pop., Campinas, v. 21, n. 1, p. 5-20, jan./jun. 2004, p.5-20.

BRUYN JR., Herbert Cornelio Pieter de. O direito subjetivo à conciliação no Estado democrático de direito e sua aplicabilidade às causas de competência da Justiça Federal. In: Pastore, Ana Cláudia Ferreira (Coord.). *Justiça federal: inovações nos mecanismos consensuais de solução de conflitos*. Brasília, DF: Gazeta Jurídica, 2014. p. 121-142.

BUNN, M. L. Por um novo modelo de jurisdição: releitura do conceito de atividade jurisdicional na sociedade contemporânea. *Revista do CEJUR/TJSC: Prestação Jurisdicional*, Florianópolis (SC), v. 1, n. 3, p. 11–24, 2015. DOI:

10.37497/revistacejur.v1i3.87. Disponível em:

<https://cejur.emnuvens.com.br/cejur/article/view/87>. Acesso em: 16 abr. 2025.

BUSTAMANTE, Thomas da Rosa. Conceito e critérios de razoabilidade: uma proposta para o direito brasileiro. *Revista Direito, Estado e Sociedade*, [S. l.], n. 27, 2014. DOI:

10.17808/des.27.320. Disponível em: [https://revistades.jur.puc-](https://revistades.jur.puc-rio.br/index.php/revistades/article/view/320)

[rio.br/index.php/revistades/article/view/320](https://revistades.jur.puc-rio.br/index.php/revistades/article/view/320). Acesso em: 3 maio. 2025.

BUZZI, Marco Aurélio Gastaldi. A arte da paz. In: ÁVILA, Henrique de Almeida; LAGRASTA, Valeria Ferioli (org.). *Política judiciária nacional de tratamento*

adequado dos conflitos de interesses: 10 anos da Resolução CNJ nº 125/2010. São Paulo: Instituto Paulista de Magistrados – IPAM, 2020. p. 71-90. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/bitstreams/5fb93fe7-7627-470c-bb9c-c38dff63e42f/download>. Acesso em: 07 ago. 2025.

B3. *B3 lança plataforma e realiza primeira tokenização de ativo regulado*. B3, 29 set. 2023. Disponível em: https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/b3-lanca-plataforma-e-realiza-primeira-tokenizacao-de-ativo-regulado.htm. Acesso em: 14 out. 2025.

CABRAL, Antonio; CUNHA, Leonardo. 1. *Negociação Direta ou Resolução Colaborativa de Disputas* (Collaborative Law): “Mediação Sem Mediador” In: ALVIM, Teresa; JR, Fredie. *Doutrinas Essenciais - Novo Processo Civil - Teoria Geral do Processo II*. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/doutrinas-essenciais-novo-processo-civil-teoria-geral-do-processo-ii/1197064816>. Acesso em: 6 de out. de 2024.

CABRAL, Érico de Pina. A “autonomia” no direito privado. In: *Revista de Direito Privado*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 19(5)83-129, jul/set 2004.

CACHAPUZ, Rozane da Rosa. *Mediação nos conflitos & Direito de Família*. Curitiba: Juruá, 2003, p. 24.

CALDEIRA, Jorge. *Mauá - Empresário do Império*. São Paulo. Companhia das letras, 1995.

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

CÂMARA, Alexandre Freitas. *Lições de Direito Processual Civil*, I. 19. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009

CAMPOS, André Gambier. *Breve histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil*. Texto para discussão / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro, janeiro de 2015. 36 p. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3513/1/td_2024.pdf. Acesso em: 4 out. 2024.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à Justiça*. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris. 2002.

CARNEIRO, Athos Gusmão. *A conciliação no novo código de processo civil*. Revista de Processo. São Paulo. v. 1, nº 2, abr/jun, 1976, p. 95-101.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*, São Paulo, Atlas, 2018.

CARVALHO, Aurora Tomazini de. *Teoria Geral Do Direito: o Constructivismo Lógico-Semântico*. 2009. Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/8649>. Acesso em: 25 out. 2023.

CARVALHO, Claudio da Silva; DA SILVA, Renata Novaes; DE ALMEIDA, Johnathan Jhonson Gomes; SIMÕES, Luciano Messias. Toyotismo e sua aplicabilidade: um estudo de caso nas microempresas. *Revista de Gestão e Secretariado*, [S. l.], v. 13, n. 3, p. 1307–1317, 2022. DOI: 10.7769/gesec.v13i3.1402. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1402>. Acesso em: 29 jul. 2025.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O Supremo Tribunal Federal e a necessidade da ponderação entre os princípios da

autonomia da vontade, da primazia da realidade e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 234, p. 163-174, mar.-abr. 2024.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria geral do processo*. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 301.

CLÈVE, Clèmerson Merlin. *Atividade legislativa do poder executivo*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. *Contrato de trabalho e autonomia privada*. In: NALIM, Paulo (Org.). *Autonomia privada na legalidade constitucional: contrato e sociedade*. Curitiba: Juruá, 2005. v. III.

COGGIOLA, Osvaldo. *Da revolução industrial ao movimento operário*. As origens do mundo contemporâneo. Porto Alegre: Pradense, 2010.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS (CVM). *Resolução nº 88, de 29 de abril de 2021*. Dispõe sobre a regulamentação do registro de emissores de valores mobiliários. Disponível em:

<https://conteudo.cvm.gov.br/legislacao/resolucoes/resol088.html>. Acesso em: 14 out. 2025.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). *Relações trabalhistas: um novo contexto nas negociações coletivas*. Brasília: CNI, 2020. 71 p. Disponível em: https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Relacoes_trabalhistas_web.pdf. Acesso em: 29 jul. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA (CFM). *Código de Ética Médica: Resolução CFM nº 2.217, de 27 de setembro de 2018, modificada pelas Resoluções CFM nº 2.222/2018 e 2.226/2019*. Brasília: CFM, 2019. 108 p. Disponível em: <https://portal.cfm.org.br/images/PDF/cem2019.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2025.

CORRÊA, Mariana Resende; DA SILVA, Cláudia Maria França. Os objetos e os seus usos. *Cultura Visual*, [S. l.], v. 1, n. 19, p. 11–26, 2013. DOI: 10.9771/2175-084Xrcv.v1i19.7123. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rcvisual/article/view/7123>. Acesso em: 11 abr. 2025.

CORSEUIL, Carlos Henrique L.; ALMEIDA, Rita; CARNEIRO, Pedro. Inspeção do trabalho e evolução do emprego formal no Brasil. Texto para discussão / *Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada*. Brasília, janeiro de 2012. 36 p. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1064/1/td_1688.pdf. Acesso em: 4 out. 2024.

COSTA, Thaise Nara Graziottin; RIBAS, Lídia Maria. Inovação na Jurisdição Estatal: de contenciosa para uma jurisdição singular, compartilhada, efetiva, democrática e emancipatória. *CONPEDI LAW REVIEW*, v. 3, p. 190/215, 2017.

COSTA E SILVA, Ana Maria; GUIOMAR, Patrícia. A mediação em Portugal: ensaio sobre a (des) construção de um percurso. *Configurações. Revista Ciências Sociais*, n. 30, p. 91-112, 2022. Publicado em: <https://repositorium.uminho.pt/handle/1822/81746>. Acesso em: 04 ago. 2025.

COSTA, Luiz Antonio Ferreira Pacheco da. *Conciliação e mediação pré-processuais nos conflitos individuais trabalhistas*. 2022. 205 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Estácio de Sá, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <http://dissertacoes->

estacio.s3.amazonaws.com/direito/2022/4688471_luiz-antonio-ferreira-pacheco-da-costa.pdf. Acesso em: 11 abr. 2025.

COSTA, Natasha Mirella Melo; JUNIOR, Ricardo Bispo Razaboni; DE LAZARI, Rafael José Nadim. Flexibilização das Normas Trabalhistas e seus Aspectos Positivos e Negativos. *Revista Aporia Jurídica*, v. 1, n. 6, 2017.

CRESWELL, John W.; CLARK, Vicki L. Plano. *Pesquisa de Métodos Mistos*. Tradução: Magda França Lopes. 2ª Edição. Porto Alegre: Penso, 2013.

CRETELLA JÚNIOR, José. *Comentários à constituição brasileira de 1988*. Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1997.

CUNHA, Luciana Gross (Coord.). *Relatório ICJ Brasil - 2º trimestre/2010*. Relatório com os dados da pesquisa Índice de Confiança na Justiça (ICJ Brasil) referente ao 2º trimestre de 2010. Rio de Janeiro: FGV, 2010. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/6878/RelICJBRASIL2TRI2010pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 08 ago. 2025.

CUNHA, Luciana Gross et al. Relatório ICJBrasil – 1º Trimestre de 2016. *Coleções DIREITO SP - Índice de Confiança na Justiça Brasileira – ICJBrasil*. Vol. 23, p.26. 2016 Disponível em http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17204/Relatorio-ICJBrasil_1_sem_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y . Acesso em 30 de nov de 2022.

DA SILVA, Edson Braz. *Natureza jurídica da relação individual de emprego*. Revista da Faculdade de Direito da UFG, v. 17, n. 1, p. 61–77, 1994. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/revfd/article/download/11821/7771>. Acesso em: 8 abr. 2025.

DE FILIPPI, Primavera; WRIGHT, Aaron. *Blockchain and the Law: The Rule of Code*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 2018.

DELGADO, Ignacio José Godinho. Apresentação. *Locus: Revista de História*, [S. l.], v. 13, n. 2, 2011. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/locus/article/view/20161>. Acesso em: 4 out. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. *O poder empregatício*. São Paulo: LTr, 1996.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios especiais do direito individual do trabalho - núcleo basilar*. Revista dos Tribunais, v. 925, p. 323, nov. 2012.

DEMO, Pedro. *Metodologia Científica em Ciências Sociais*. São Paulo: Atlas, 1995.

DIAMANDIS, Peter H.; KOTLER, Steven. *Abundância - O Futuro É Melhor do que Você Imagina*. Tradução de Carlos Szlak. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2012.

DIDIER JR., Fredie. *Introdução ao Direito Processual Civil*, Parte Geral e Processo de Conhecimento. 20. ed. rev. atual. e ampl. Vol. I. p. 80. Salvador: JusPodivm, 2018.

DIDIER JR., Fredie. *Teoria geral do processo, essa desconhecida*. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

DIDIER JR., Fredie; FERNANDEZ, Leandro. *Introdução à Justiça Multiportas: Sistema de solução de problemas jurídicos e o perfil do acesso à Justiça no Brasil*. São Paulo: Editora JusPodivm, 2024.

DIDIER JR., Fredie; FERNANDEZ, Leandro. *Introdução à Justiça Multiportas: Sistema de solução de problemas jurídicos e o perfil do acesso à Justiça no Brasil*. São Paulo: Editora JusPodivm, 2024. 912 p.

DIDIER JR., Fredie; FERNANDEZ, Leandro. *O conselho nacional de justiça e o direito processual: administração judiciária, boas práticas e competência normativa*. Salvador: Juspodivm, 2023.

DIDIER JR., Fredie; ZANETI Jr., Hermes. *Conceito de processo jurisdicional coletivo*. Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro: MPRJ, n. 53, pág. 57-63, jul./set. 2014. Disponível em: https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2489757/Fredie_Jr____Hermes_Jr.pdf. Acesso em: 26 out. 2023.

DIEZ, Francisco; TAPIA, Gachi. *Herramientas para trabajar en mediación*. 1ª Ed., 6ª reimp. Buenos Aires: Paidós, 2015.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *A instrumentalidade do processo*. 7ª ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de Direito Processual Civil*. 3ª ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

DINI, Nádia Pinheiro; JANNUZZI, Paulo de Martino; FERREIRA, Maria Paula; ARIZONO, Neuci. *Renda familiar e mercado de trabalho: um balanço da década*. São Paulo em Perspectiva, v. 13, n. 2, p. 110-130, nov. 1999. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/3FhdVGKRJsTzKYYcRLtChxb/?format=pdf>. Acesso em: 4 out. 2024.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. Vol. I, 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

DISSENHA, Leila Andressa. *A consolidação das leis do trabalho e as formas alternativas de solução de conflitos*. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César. *CLT 70 anos de consolidação. Uma reflexão social, econômica e jurídica*. São Paulo: Atlas, 2013. p.259-275.

DISTRITO FEDERAL (DF). *Lei Municipal nº 1.350, de 10 de junho de 1911*. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 02 out. 2024.

DOTTI, Rogéria Fagundes. *Desjudicialização da execução civil: livre nomeação e livre destituição do agente de execução*. In: *Desjudicialização: Atualidades e Novas Tendências*. Editora Thoth, 2024. p. 123-128.

DUARTE, Clenício da Silva. (2017). *Os Regulamentos Independentes*. Revista Do Serviço Público, 105(2), 31-42. Disponível em: <https://doi.org/10.21874/rsp.v0i2.2570>. Acesso em: 26 dez. 2023.

DUBUGRAS, Regina Maria Vasconcelos. *Revista do Advogado: Mediação e Conciliação. nº 123*. Ano XXXIV, agosto de 2014.

EÇA, Vitor Salino de Moura. *Princípios de execução trabalhista*. Revista Fórum trabalhista: RFT, Belo Horizonte, ano 2, n. 7, p. 149-157, jul./ago. 2013. Disponível em: <https://share.google/gkwpp58vs2BHLilHD>. Acesso em: 17 set. 2025.

EDITORA JC. *Revista Justiça & Cidadania – Edição 290*. Editora JC, abr. 2024. Disponível em: <https://editorajc.com.br/edicao/290/>. Acesso em: 28 mar. 2025.

ESPANHA. *Real Decreto Legislativo n. 2, de 23 de outubro de 2015*. Aprova o texto refundido da Lei do Estatuto dos Trabalhadores. Diário Oficial do Estado Espanhol, Madri, 24 out. 2015. Disponível em: <https://www.boe.es>. Acesso em: 04 ago. 2025.

FALLER, Maria Helena Ferreira Fonseca; BALTHAZAR, Ubaldo Cesar. Constituições econômicas no século XX e a Constituição econômica brasileira contemporânea: o estado de exceção permanente no Brasil. *Revista de Direitos Fundamentais e Democracia*, Curitiba, v. 10, n. 10, p. 362-423, jul./dez. 2011. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrazil.com.br/index.php/rdfd/article/download/70/69/76>. Acesso em: 02 out. 2024.

FANTINI, Karine Monteiro de Castro; LORENT, Lutiana Nacur. As sete leituras do princípio da indisponibilidade trabalhista e as comissões de conciliação prévia: limites e condições de atuação. In: ORSINI, Adriana Goulart de Sena; ÁVILA, Flávia de; FANTINI, Karine Monteiro de Castro; SILVA, Nathane Fernandes da. (Org.). *Mecanismos de solução de controvérsias trabalhistas nas dimensões nacional e internacional*. São Paulo: LTr, 2015. p. 38-50.

FARIA, Márcio Carvalho. Primeiras impressões sobre o Projeto de Lei n.º 6.204/2019: críticas e sugestões acerca da tentativa de se desjudicializar a execução civil brasileira (parte um). *Revista de Processo*, São Paulo, v. 313, mar. 2021, p. 393-416.

FEITOSA, Gustavo Raposo Pereira. *Magistratura, cidadania e acesso à justiça: os juizados especiais cíveis da cidade de São Paulo*. 2005. 252 f. Tese (Doutorado em Ciência Sociais) Universidade Estadual de Campinas, Campinas/SP.

FERNANDES, Belmiro Vivaldo Santana. Dignidade, igualdade e direitos da personalidade: uma importante aproximação. In: SOARES, Ricardo Maurício Freire; MACHADO, Flávia Sulz Campos (org.). *Estudos jurídicos fundamentais*. Salvador: Editora Paginea, 2018. p. 17-52.

FERNANDEZ, Cláudio F. Penna. *Notas sobre a transação no direito material e processual do trabalho*. *Revista de Processo*, v. 14, p. 173-185, abr.-set. 1979. DTR\1979\74

FERRAZ JR, Tércio Sampaio. *Introdução ao estudo do direito*. 4ª ed., São Paulo: Atlas, 2003.

FERREIRA, Waldmir Assis Freitas; MORGADO, Renata Cristina; NASCIMENTO, Ana Lucia Cabanas; STUMPF, Priscila Voigt. O fenômeno da urbanização com o advento da revolução industrial e a promoção da saúde no espaço urbano. *Anuário da Produção Acadêmica Docente*, v. 5, n. 14, p. 37-55, 2011. Disponível em: <https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/1583/1/Artigo%203.pdf>. Acesso em 16 out 2024.

FISCILETTI, Rossana Marina De Seta. *Contratos de adesão e condições gerais: diferenças terminológicas no direito comparado*. Instituto de Ensino Superior de Rondônia. Faculdades Associadas de Ariquemes, v. 2, n. 1, p. 28-53, jan. 2014.

FONSECA, Reynaldo Soares da. *A alternativa da conciliação: reflexos sobre o acesso e a saída da justiça federal*. In: GABBAY, Daniela Monteiro (Org.) TAKAHASHI, Bruno (Org.). *Justiça Federal: inovações nos mecanismos consensuais de solução de conflitos*. 1. ed. Brasília: Gazeta Jurídica Editora e Livraria Ltda ME, 2014, p.91-108.

FONTAINHA, Fernando de Castro; SANTOS, Carlos Victor Nascimento dos. Pesquisar o “Direito em ação”: observando contextos jurídico-institucionais. *in*,

- Metodologia da pesquisa em direito: Técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019.
- FREITAS, Juarez. *A interpretação sistemática do direito*. São Paulo, Malheiros Editores 1995.
- FREITAS, Juarez. *Sustentabilidade: direito ao futuro*. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012.
- FROIS, Felipe Ribeiro; OLIVEIRA, Igor Campos. Novas perspectivas sobre o conceito de jurisdição no Brasil: transformações na Teoria Geral do Processo? In: YARSHELL, Flávio Luiz; ZUFELATO, Camilo (Coords.). *50 anos da Teoria Geral do Processo no Brasil: passado, presente e futuro*. Londrina, PR: Thoth, 2024. p. 265-286.
- FURTADO, Celso. *Formação econômica do Brasil*. 34. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.
- GABBAY, Daniela Monteiro. *Mediação & Judiciário no Brasil e nos EUA: condições, desafios e limites para a institucionalização da mediação no Judiciário*. Brasília, DF:Gazeta jurídica, 2013.
- GERHARDT Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo [org]. *Métodos de pesquisa*. coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.
- GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- GRAVATÁ, Isabelli. *A Aplicação da Conciliação e da mediação do novo código de processo civil no processo do trabalho, à luz do acesso à justiça*, in: MIESSA, Élisson (org.). *O Novo Código de Processo Civil e seus Reflexos no Processo do Trabalho*. Salvador: JusPodvum, 2015, p. 203-228.
- GRECO, Leonardo. *Instituições de Processo Civil*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015
- GRINOVER, Ada Pellegrini. *Ensaio sobre a processualidade – fundamentos para uma nova Teoria Geral do Processo*. Brasília: Gazeta Jurídica, 2016.
- GRINOVER, Ada Pellegrini; CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria Geral do Processo*. 14ª ed. São Paulo: Malheiros, 2023.
- GUERREIRO, Luiz Fernando. Institutos fundamentais e a teoria geral do processo. In: YARSHELL, Flávio Luiz; ZUFELATO, Camilo (Coords.). *50 anos da Teoria Geral do Processo no Brasil: passado, presente e futuro*. Londrina, PR: Thoth, 2024. p. 527-539.
- GUIMARÃES, Erica Ribeiro. *Mediação trabalhista extrajudicial: a (im) possibilidade de se mediar nos conflitos individuais do trabalho*. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, BA, v. 4, n. 6, p. 108-115, jul. 2015.
- GUIMARÃES, Rafael; CALCINI, Ricardo; JAMBERG, Richard Wilson. *Execução trabalhista na prática*. 3. ed. Leme, SP: Mizuno, 2021. 797 p.
- GUIMARÃES, Valeska Vendramin; LANGE JUNIOR, Edison França; SOUZA NETTO, José Laurindo de. Mediação: uma análise comparativa entre Brasil e Argentina. *Revista da Escola Judicial do Paraná*, Curitiba, v. 10, n. 10, p. 147–170, 2021. Disponível em: <https://ejud.tjpr.jus.br/documents/13716935/60219330/7.MEDIA%C3%87%C3%83O+>

UMA+AN%C3%81LISE+COMPARATIVA+ENTRE+BRASIL+E+ARGENTINA.pdf/a110c499-3c1f-0d15-dd67-0b449636843f. Acesso em: 01 abr. 2025.

GUSMÃO, Paulo Dourado de. *Introdução ao estudo do Direito*. 32ª edição revista. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

GUTIÉRREZ, Daniel Mota; MAGALHÃES, Victor Alves. Acesso à Justiça e Igualdade: críticas à Resolução NÂº 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. - DOI 10.5935/2448-0517.20190044. *Juris Poiesis - Qualis B1*, [S. l.], v. 22, n. 30, p. 168–185, 2019. Disponível em: <https://mestradoedoutoradoestacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/jurispoiesis/article/view/7612>. Acesso em: 12 set. 2024.

GUTIERREZ, Martín Borrego. 20 años de solucion extrajudicial de conflictos laborales a través de la experiencia de la Fundación SIMA. p. 53-63. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Derecho del Trabajo*. Madrid. Publicado em: <https://www.mites.gob.es/es/revistaministerio/> Acesso em: 04 ago. 2025.

HABERMANN, Raíra Tuckmantel. *Mediação e Conciliação do Novo CPC*. 1ª. ed. São Paulo: Habermann Editora 2016.

HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Loyola, 1992.

HESSE, Konrad. *A Força Normativa da Constituição*. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1991.

HILL, Flávia Pereira. Desjudicialização da execução civil: reflexões sobre o projeto de lei nº 6.204/2019. *Revista Eletrônica de Direito Processual*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, 2020. DOI: 10.12957/redp.2020.54202. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/redp/article/view/54202>. Acesso em: 11 set. 2025.

HOFFMANN, Rodolfo. *Desigualdade e pobreza no Brasil no período 1979-90*. Revista Brasileira de Economia, Rio de Janeiro, v. 49, n. 2, p. 277-294, abr./jun. 1995. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rbe/article/download/641/7990/19918>. Acesso em: 4 out. 2024.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2007. *Estudo revela 60 anos de transformações sociais no país*. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/13300-asi-estudo-revela-60-anos-de-transformacoes-sociais-no-pais>. Acesso em: 15 de out. de 2023.

IBGE: esperança de vida do brasileiro aumentou 31,1 anos desde 1940. *Agência Brasil*, [s.l.], 26 nov. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-11/ibge-esperanca-de-vida-do-brasileiro-aumentou-311-anos-desde-1940>. Acesso em: 11 abr. 2025

JENSEN, Jeppe Sinding. *Epistemologia*. Tradução de Eduardo Rodrigues da Cruz. Revista REVER, Ano 13, Nº 02, Jul/Dez 2013, p. 171-191. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rever/article/viewFile/18418/13662>. Acesso em: 25 out. 2023.

JUNIOR, Francisco Carlos Malosá; DE SOUZA SILVA, Rafael. Autonomia da vontade e o dirigismo Estatal nos contratos. *Revista Jurídica da UniFil*, Ano I, n. 1, p. 178-189, 2004. Disponível em: https://web.unifil.br/docs/juridica/01/Revista%20Juridica_01-14.pdf Acesso em: 19.mar. 2025.

- KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*; tradução João Baptista Machado. 8. ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.
- KONCHINSKI, Vinicius. *Êxodo rural no Brasil é quase o dobro da média mundial e desafia sustentabilidade do campo e cidade*. Brasil de Fato, Curitiba, 18 fev. 2024. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/02/18/exodo-rural-no-brasil-e-quase-o-dobro-da-media-mundial-e-desafia-sustentabilidade-do-campo-e-cidade>. Acesso em: 12 set. 2024.
- LACERDA, Mauricio Caminha de. *Evolução legislativa do direito social brasileiro*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980. 285 p.
- LACERDA, Mauricio Caminha de. *Evolução legislativa do direito social brasileiro*. Imprensa: Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 1980.
- LAMOUNIER, Maria Lucia. O Trabalho Infantil na Legislação Brasileira, 1827-1932. *Rev. Brasileira de história*. São Paulo, v.6, nº 12, p.101-124, mar/ago 1986. Disponível em: http://eeh2010.anpuh-rs.org.br/resources/download/1243472194_ARQUIVO_marialucialamounier.pdf. Acesso em: 02 out. 2024
- LEVADA, Filipe Antônio Marchi. *Garantias autoexecutáveis*. 2021. 352 p. Tese (Doutorado em Direito Civil) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.
- LIMA, Fábio Luiz Marques de. *Notas sobre os serviços auxiliares da Justiça do Trabalho*. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/191807>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- LIMA, Francisco Meton Marques de. *Os princípios do Direito do Trabalho na lei e na jurisprudência*. 2. ed., São Paulo: LTr, 2015.
- LIMA, Francisco Meton Marques; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques. *Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto*. LTR, 2017
- LOPES NETO, José; BENTES, Dorinethe dos Santos. Mediação e conciliação na justiça do trabalho: sim ao acordo e não aos direitos trabalhistas. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, [S. l.], v. 9, n. 2, p. 1057–1070, 2023. DOI: 10.51891/rease.v9i2.8605. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/8605>. Acesso em: 12 set. 2024.
- LUHMANN, Niklas. *Sistemas sociais: esboço de uma teoria geral*. São Paulo: Vozes, 2016.
- MACHADO, Sidnei. Trabalho escravo e trabalho livre no brasil - alguns paradoxos históricos do direito do trabalho. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, jun. 2003. ISSN 2236-7284. p. 151-158. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1766>. Acesso em: 03 out. 2024.
- MACIEL, Herbert. *Direitos Fundamentais e Paz Social Momentânea*. Teresina: Dinâmica Jurídica, 2016.
- MACIEL, José Alberto Couto. *História do direito do trabalho até o final do COVID*. Direito UNIFACS–Debate Virtual-Qualis A2 em Direito, n. 243, 2020.
- MAIA, Renata Christiana Vieira. Mediação obrigatória e a negociação assistida na Itália—uma alternativa para promover a mediação no Brasil. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, n. 82, p. 261-290, 2023. Publicado em:

<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/2551> Acesso em: 04 ago. 2025.

MAMIGONIAN, Armen. Tecnologia e desenvolvimento desigual no centro do sistema capitalista. *Revista de Ciências Humanas*, v. 1, n. 2, p. 38-48, 1982.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *A resolução dos conflitos e a função judicial no contemporâneo Estado de Direito*. 3. ed. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 846.

MARTINS, Ludmila Feilenberger de Oliveira. *As Comissões de Conciliação Prévia no Brasil sob a perspectiva da Recomendação nº 92 da Organização Internacional do Trabalho e uma análise comparativa dos modelos latino-americanos e da União Européia*. 2009. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento) — Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2009. Disponível em: <https://tede2.pucgoias.edu.br/handle/tede/2762>. Acesso em: 17 abr. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 3. Ed. São Paulo.: Atlas, 2000.

MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e Aplicação do Direito*. 20ª Edição. Rio de Janeiro. Forense, 2011.

MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e Aplicação do Direito*. 20ª Edição. Rio de Janeiro. Forense, 2011

MEDEIROS, Breno. *O papel do Poder Judiciário na efetivação do negociado sobre o legislado: uma análise à luz dos direitos fundamentais*. 2022. 171 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://bibliotecatede.uninove.br/bitstream/tede/3106/2/Breno%20Medeiros.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2025.

MELLO FILHO, Rogério Machado. Pluralismo jurídico no Brasil. *Revista EMERJ*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 29, 2005. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista29/Revista29_233.pdf. Acesso em: 06 ago. 2025.

MENDES, Aluísio Gonçalves de Castro; SILVA, Larissa Clare Pochmann da. Acesso à justiça: uma releitura da obra de Mauro Cappelletti e Bryant Garth, a partir do Brasil, após 40 anos. *Revista Quaestio Iuris*. vol. 08, nº. 03, Rio de Janeiro, 2015.

MENDES, Conrado Hübner. *Direitos Fundamentais, Separação de Poderes e Deliberação*. 2008. 224 f. Tese (Doutorado em Ciência Política) – Programa de Pós-Graduação em Ciência Política da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. Cap. 4 a 7.

MENEZES, Albene Miriam F. et al.. *20 Anos da SECEX e 200 Anos de Comércio Exterior*. 1a edição. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Indústria e Comércio Exterior-MDIC, 2010. Disponível em: <https://www.gov.br/siscomex/pt-br/servicos/aprendendo-a-exportar/curiosidades-e-fatos-historicos/o-brasil-no-inicio-da-segunda-revolucao-industrial-1871-a-1880>. Acesso em: 16 out 2024.

MERÇON, Paulo. *Relação de emprego: o mesmo e novo conceito*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.56, n.86, p.141-162, jul./dez. 2012, Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_86/paulo_mercon.pdf Acesso em: 15 de out. de 2023.

MIRANDA, Pontes de. *Tratado de direito privado*. 1. ed. Tomo 3. Atualizado por Vilson Rodrigues Alves. Campinas: Bookseller, 2002.

- MOLINA, André Araújo. O sequestro da independência dos magistrados pelos atos administrativos dos conselhos e tribunais. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, Curitiba-PR, v. 3, n. 1, p. e115 (1–31), 2024. DOI: 10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.3.2025.115. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/115>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- MOLINA, André Araújo. *Teoria dos princípios trabalhistas: a aplicação do modelo metodológico. pós-positivista ao direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2013.
- MOORE, Christopher W. *O processo de mediação: estratégias práticas para a resolução de conflitos*. Porto Alegre: Artmed, 1998.
- MOREIRA, José Carlos Barbosa. *Notas sobre o problema da efetividade do processo: estudos de direito processual em homenagem a José Frederico Marques*. São Paulo: Saraiva, 1982.
- MOREL, Regina Lucia & PESSANHA, Elina G. da Fonte. (2007), *A justiça do trabalho*. Tempo Social, Revista de Sociologia da USP, v 19, nº2, p. 88-109. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/rGr3RvbHZ9pFszfWntDDV5w/?format=html&lang=pt#> Acesso em: 02 out. 2024.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. 550 p.
- NERY JÚNIOR, Nelson. *Princípios do Processo na Constituição Federal: Processo Civil, Penal e Administrativo*. 10ª ed. rev. ampl. atual. São Paulo: RT, 2009.
- NETO, Carlos Frederico Zimmermann. Funções do Direito do Trabalho na Atualidade. *Revista do Instituto dos Advogados de São Paulo*, v. 10, p. 171-202, jul./dez. 2002. DTR\2002\359
- NICOLACI-DA-COSTA, Ana Maria. Revoluções tecnológicas e transformações subjetivas. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 18, n. 2, p. 193–202, maio/ago. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/B8YrM538mSbqLJk6hwSdcPN/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 8 abr. 2025.
- NÓBREGA, Roberto Bezerra; DE MIRANDA KUBO, Edson Keyso. Resquícios do volvismo nas organizações contemporâneas. *International Journal of Development Research*, v. 10, n. 07, p. 38097–38104, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Edson-Kubo-2/publication/343484713_Resquicios_do_Volvismo_nas_Organizacoes_Contemporaneas/links/5f2c3efea6fdccc43b01884/Resquicios-do-Volvismo-nas-Organizacoes-Contemporaneas.pdf. Acesso em: 29 jul. 2025.
- NUNES, Dierle; CAQUETTI, Camilla Paolinelli. Acesso à justiça e virada tecnológica no sistema de justiça brasileiro: gestão tecnológica de disputas e o alinhamento de expectativas para uma transformação com foco no cidadão – novos designs, arquitetura de escolhas e tratamento adequado de disputas. In: NUNES, Dierle; LUCÓN, Paulo Henrique dos Santos; WERNECK, Isadora (Org.). *Direito Processual e Tecnologia: Os Impactos da Virada Tecnológica no Âmbito Mundial*. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora JusPodivm, 2024. p. 880.
- NUNES. Antônio Carlos Ozório. *Manual de mediação: guia prático para conciliadores*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

OLIVA, Milena Donato; ROCHA, Henrique de Moraes Fleury da. *Notas sobre o contrato de administração fiduciária de garantias*. In: VASCONCELOS, Layanna Piau; FARIA, Márcio Carvalho; PEIXOTO, Marco Aurélio Ventura (coord.). *Execução civil e Marco Legal das Garantias*. Salvador: Juspodivm, 2025. p. 419-440.

OLIVEIRA, Paulo Mendes de. *O poder normativo dos tribunais: regimentos internos como fonte de normas processuais*. *Civil Procedure Review*, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 11–67, 2020. Disponível em: <https://civilprocedurereview.faculdadebaianadedireito.com.br/revista/article/view/206>. Acesso em: 28 out. 2023.

OLIVEIRA, Paulo Mendes de. *Segurança Jurídica e Processo: da Rigidez à Flexibilidade Procedimental*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

OLIVEIRA, Paulo. Evolução do direito material do trabalho no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 14, n. 27, p. 63-87, jan./jun. 2022. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/14736/oliveira_paulo_evolucao_dir_eito_material.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 02 out. 2024.

OLIVEIRA, Wagner Teles de. *A Teoria Geral do Processo de Fredie Didier Jr., a Lógica Jurídica e a Epistemologia*. *Civil Procedure Review*, v. 14, n. 1, p. 205-235, jan.-mar. 2023. Disponível em: <https://www.civilprocedurereview.com/revista/article/view/352> acesso em: 26 out. 23

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Diretrizes das Nações Unidas para uma mediação eficaz*. 2012. Disponível em: https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/GuidanceEffectiveMediation_UNDPA2012_pt_Jun2015correction_0.pdf Acesso em: 30 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). GT Agenda 2030. 2015. *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)*. Disponível em: <https://gtagenda2030.org.br/ods/>. Acesso em: 22 set. 2024.

PADILHA, Norma Suieli. O princípio protetor e a nova hermenêutica constitucional. In: Thereza Christina Nahas. (Org.). *Princípios do Direito e Processo do Trabalho: questões atuais*. São Paulo: Editora Campus Elsevier, 2009, v. 1, p. 185-201.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. Madri: Ramón Aceres, 1998. p. 99-107.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo, in, *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*. Grijley, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, Lima, 2009.

PASQUINI, Nilton César. As revoluções industriais: uma abordagem conceitual. *Revista Tecnológica da Fatec Americana*, Americana. v.8, n.2, p.29-44, ago.2020 Disponível em: <https://fatec.edu.br/revista/index.php/RTecFatecAM/article/view/235>. Acesso em 16 out 2024.

PEDREIRA DA SILVA, Luiz de Pinho. *Principiologia do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999. 231 p.

PESSOA, Valton Doria. *A Incidência Do Venire Contra Factum Proprium Nas Relações De Trabalho*. 2013. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/PUC_SP-1_alc44c807f5bbd367fa7f430a7a81ed9. Acesso em 01 abr. 2025.

- PINHO, Humberto Dalla Bernardina de. A mediação e a necessidade de sua sistematização no processo civil brasileiro. *Revista Interdisciplinar do Direito-Faculdade de Direito de Valença*, v. 8, n. 01, p. 65-86, 2011.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. atualizada. São Paulo: Editora LTr, 2000.
- PORTO, Noemia; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Reforma trabalhista, trabalho como construção de cidadania e necessidade de proteção aos direitos fundamentais. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*. Brasília, v. 3, n. 1, p. 18-37, jan./jun. 2017.
- PRODANOV, Cleber Cristiano. *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.
- PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). *PNUD global celebra parceria com Conselho Nacional de Justiça*. 10 dezembro 2021. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/164603-pnud-global-celebra-parceria-com-conselho-nacional-de-justica> Acesso em: 30 nov. 2024.
- PROSCURCIN, Pedro. *Compêndio de direito do trabalho: introdução às relações de trabalho em transição à nova era tecnológica*. São Paulo: LTr, 2007. 317 p.
- QUEIROZ, Celisa Rezende Santos; DA SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves. Mediação de conflitos: aplicabilidade no âmbito trabalhista. *Revista Argumentum-Argumentum Journal of Law*, v. 17, p. 283-308, 2016. Publicado em: <https://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/238> Acesso em: 04 ago. 2025.
- QUEIROZ, Marisse Costa de. *Contingência e direito positivo: o paradoxo do direito na modernidade*. Revista Sequência, n. 49, p. 95-111, dez. de 2004. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15224>. Acesso em: 27.jul.2023
- RADBRUCH, Gustav. *Filosofia do Direito*. Coimbra: Arménio Amado, 1997.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho - Dogmática Geral*. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2009.
- RAMIS BARCELO, Rafael; SCOTTO BENITO, Pablo. Los orígenes de la noción de derecho al trabajo. *Rev. chil. derecho*, Santiago, v. 50, n. 1, p. 135-161, enero 2023. Disponível em http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372023000100007&lng=es&nrm=iso. Acesso: 03 out. 2024.
- RAMOS, Alexandre Luiz. O conceito de direito absolutamente indisponível contido no Tema 1046 da repercussão geral. *JusCatarina*, 30 set. 2022. Disponível em: <https://www.juscatarina.com.br/o-conceito-de-direito-absolutamente-indisponivel-contido-no-tema-1046-da-repercussao-geral-por-alexandre-luiz-ramos/>. Acesso em: 3 abr 2025
- REALE, Miguel. *Filosofia do Direito*. São Paulo: Saraiva, 1999.
- REALE, Miguel. *Fontes e modelos do direito: para um novo paradigma hermenêutico*. São Paulo, Saraiva, 2010.

RECKZIEGEL, Janaína; FABRO, Roni Edson. Autonomia da vontade e autonomia privada no sistema jurídico brasileiro. *Revista de Direito Brasileira*, v. 8, p. 161-177, maio-ago. 2014.

REGLA, Josep Aguiló. *Sobre Derecho y argumentación*. Leonard Muntaner, 2008. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=aguilo+regla+argumentacion&btnG=#d=gs_qabs&t=1689337182122&u=%23p%3DXbtXppxgPvMJ. Acesso 15 de out. de 2023.

REIS, Beatriz de Felipe; BORGES, Gustavo Silveira; SILVA NETO, Nelson Soares da. Mediação de conflitos e compliance trabalhista: medidas para prevenção, gestão e resolução consensual de conflitos. *Revista Direito em Debate*, [S. l.], v. 29, n. 53, p. 40–54, 2020. DOI: 10.21527/2176-6622.2020.53.40-54. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/9524>. Acesso em: 12 set. 2024.

REZENDE, Lorena; MÁXIMO TEODORO, Maria Cecília. A evolução dos modelos de produção versus a involução dos direitos trabalhistas. *Sinapse Múltipla*, Belo Horizonte, v. 13, n. 1, p. 248–268, 2024. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/sinapsemultipla/article/view/32401>. Acesso em: 29 jul. 2025.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. *Lutas Sociais*, [S. l.], v. 19, n. 35, p. 65–79, 2015. DOI: 10.23925/ls.v19i35.26678. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/26678>. Acesso em: 28 jul. 2025.

RIBEIRO, Flávia Pereira. *Desjudicialização da execução civil*. 3.ed. Curitiba: Juruá, 2022.

RIUS, Carolina Eichemberger. A mediação no direito positivo brasileiro. *Revista dos Tribunais*, v. 1018, p. 21–40, ago. 2020. DTR\2020\8816.

ROCHA, Felipe Borring. *Manual dos juizados especiais cíveis estaduais*. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

RODRIGUES, Guilherme Vinícius Justino. *Tecnologia e solução adequada do conflito: um estudo de limites e possibilidades à luz do acesso à justiça*. 2024. 225 p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024.

RODRÍGUEZ, Jorge Cea. Eficácia da mediação laboral obrigatória no Chile: A utilização de estratégias informadas por terceiros. *Revista de Administração de Empresas*, v. 64, p. e2023-0203, 2024. Publicado em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/90630/85559> Acesso em: 04 ago. 2025.

RODYCZ, Wilson Carlos. *O juiz de paz imperial: uma experiência de magistratura leiga e eletiva no Brasil*. 2003. 30 p. BDJur/STJ. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/66134/juiz_paz_imperial_rodycz.pdf. Acesso em: 17 out. 2024.

ROMITA, Arion Sayão. Meios alternativos de resolução dos dissídios individuais do trabalho. *Videre*, Dourados/MS, ano 1, n. 2, p. 9-30, jul./dez. 2009.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *A competência da justiça do trabalho na América do Sul*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1981. 234 p.

SACBIN, Roseli Fernandes. *O direito do trabalho como limitador do poder econômico*. p. 31-43, In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco

- Antonio César. CLT: 70 anos de consolidação - uma reflexão social, econômica e jurídica. 2024. 305 p.
- SADEK, Maria Tereza Aina. *O sistema de justiça*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2010.
- SALES, Lilia Maia de Moraes; CHAVES, Emmanuela Carvalho Cipriano. Conflito, Poder Judiciário e os equivalentes jurisdicionais: mediação e conciliação. *Revista da AJURIS*, v. 41, n. 134, 2014. Disponível em: <http://revistadaajuris.ajuris.org.br/index.php/REVAJURIS/article/view/191>. Acesso em: 11 abr. 2025.
- SALES, Lilia Maia de Moraes; RABELO, Cilana de Moraes Soares. Meios consensuais de solução de conflitos. Instrumentos de democracia. *Revista de Informação Legislativa*, v. 46, n. 182, jun. 2009. p. 78.
- SALINAS, Natasha Schmitt Caccia. Avaliação legislativa no Brasil: apontamentos para uma nova agenda de pesquisa sobre o modo de produção das leis. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 3, n. 2, p. 229-249, 2013. Disponível em: <https://www.publicacoes.uniceub.br/RBPP/article/view/2219>. Acesso 15 de out. de 2023.
- SAN MARTINS, Fábio. Henry Ford e a questão salarial. *Economia-Ensaio*, Uberlândia, v. 31, n. 2, p. 229-254, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/revistaeconomiaensaios/article/view/34140/21220>. Acesso em: 02 out. 2024.
- SANTOS, Edilton Meireles de Oliveira. O novo CPC e sua aplicação supletiva e subsidiária no processo do trabalho. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, v. 5, n. 7, p. 99-122, mar. 2016.
- SANTOS, Washington dos. *Dicionário jurídico brasileiro*. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.
- SANTOS FILHO, Augusto Barbosa. *Execução extrajudicial e jurisdição*. 2021. 388 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, Salvador, 2021. Orientadora: Prof.^a Dr.^a Paula Sarno Braga Lago.
- SCHAEFER, Rafaela Matos Peixoto; SPENGLER, Fabiana Marion. Mediação e conciliação: do conflito à autocomposição. *Anais do Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade*, v. 2, 2019.
- SCHIAVI, Mauro. Os princípios do direito processual do trabalho e a possibilidade de aplicação subsidiária do CPC quando há regra expressa da CLT em sentido contrário. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 73, n. 1, p. 123-145, jan./mar. 2007. Disponível em: <https://share.google/iPFACZ8a8BOCENIx8>. Acesso em: 17 set. 2025.
- SEVERINO, Antônio Joaquim. *Metodologia do trabalho científico*. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2013. [livro eletrônico]. Disponível em: https://www.ufpb.edu.br/ccab/images/AEPE/Divulga%C3%A7%C3%A3o/LIVROS/Metodologia_do_Trabalho_Cient%C3%ADfico_-_1%C2%AA_Edi%C3%A7%C3%A3o_-_Antonio_Joaquim_Severino_-_2014.pdf. Acesso em: 22 set. 2024.

- SILVA JÚNIOR, Joacil Freire da. *Pluralismo jurídico e suas múltiplas fontes*. Ciências Jurídicas, Edição 126 SET/23. Disponível em: <https://revistaft.com.br/pluralismo-juridico-e-sua-multiplas-fontes/> Acesso em: 26 dez. 23
- SILVA, Paulo Eduardo Alves da. Mediação e conciliação, produtividade e qualidade. *Revista do Advogado: Mediação e Conciliação*, São Paulo, n. 123, ano XXXIV, p. 40-48, ago. 2014.
- SILVA, Virgílio Afonso da. Princípios e regras: mitos e equívocos acerca de uma distinção. *Revista Latino-Americana de Estudos Constitucionais*, Curitiba, v. 1, p. 607–630, 2003.
- SIMÕES, Luiz Carlos Séllos. Consentimento informado: o desafio médico-jurídico de nossos dias. *Rev Bras Ortop*, São Paulo, v. 45, n. 2, p. 191-195, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbort/a/HQxGRXtSfQzvn4GxNh4K9jz/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 15 abr. 2025.
- SOARES, Livia Ferreira Maioli. Os estados liberal e social e as constituições brasileiras no tocante à ordem econômica. *Confluências*, Niterói, v. 13, n. 2, p. 110-130, nov. 2012. ISSN 1678-7145. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/confluencias/article/view/34389>. Acesso em: 4 out. 2024.
- SOARES, Marcos José Porto. Os smart contracts como medida executiva: caminho para uma justiça descentralizada? *Revista de Processo*, v. 340, p. 407-434, jun. 2023. Disponível em: DTR\2023\5036.
- THEODORO, Ana Cláudia Rodrigues; HILL, Flávia Pereira; PINHO, Humberto Dalla Bernardina (Orgs.). *Desjudicialização: atualidades e novas tendências*. Londrina, PR: Thoth, 2024. 1. ed. 1.213 p.
- SOARES, Marcos José Porto; ZANARDI, Glaziele. Distinção entre processo e procedimento. *Revista de Processo*, v. 246, n. 2015, p. 199-217, 2015.
- SOUSA, Angélica Silva de; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; ALVES, Laís Hilário. A Pesquisa Bibliográfica: princípios e fundamentos. *Cadernos da Fucamp*, v.20, n.43, p.64-83/2021 Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2336/1441> Acesso em: 15 de out. de 2023.
- SOUSA, Thaiany Silvano de et al. *Barreiras e desafios na implementação da produção enxuta em uma indústria eletroeletrônica*. 2019.
- SOUZA, Marcus Seixas. *Normas processuais consuetudinárias: história, teoria e dogmática*. 2019. Tese de doutorado. Universidade Federal da Bahia (UFBA). Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/29044>. Acesso em: 26 out. 2023.
- SPENGLER, Fabiana Marion. Mediação: um retrospecto histórico, conceitual e teórico. In: SPENGLER, Fabiana Marion; SPENGLER NETO, Theobaldo (org.). *Mediação enquanto política pública: a teoria, a prática e o projeto de lei* [recurso eletrônico]. 1. ed. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2010. p. 17–57.
- SUKHOSTAVSKA, Yuliia. The origins and the development of mediation. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, [S. l.], v. 87, p. 2723–2730, 2020. DOI: <https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.10.05.324>. eISSN: 2357-1330. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/346506504_The_Origins_And_The_Development_Of_Mediation. Acesso em: 10 abr. 2025.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TAKAHASHI, Bruno et al. *Manual de mediação e conciliação na Justiça Federal*. Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários, 2019. Disponível em: https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciarios-1/publicacoes-1/outras-publicacoes/copy_of_manual-de-mediacao-e-conciliacao-na-jf-versao-online.pdf Acesso em: 30 nov 2024.

TALAMINI, Eduardo; CARDOSO, André Guskow. Smart contracts, “autotutela” e tutela jurisdicional. *Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro*, Rio de Janeiro, n. 89, p. 45-93, jul./set. 2023. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/handle/2011/182115>. Acesso em: 8 out. 2025.

TARTUCE, Fernanda. *Mediação nos conflitos civis*. 2.ed.rev, atual e ampl. Imprensa: São Paulo: Método: 2015.

TEIXEIRA, Sérgio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilidade laboral. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 75, n. 3, jul./set. 2009, p. 57-69.

TEIXEIRA, Sérgio Torres; CABRAL, Delmiro Borges. Meios adequados de solução de conflitos trabalhistas e a prevalência da vontade dos sujeitos da relação de emprego: compreendendo a dicotomia entre indisponibilidade absoluta e indisponibilidade relativa de direitos trabalhistas. *Revista Direitos Fundamentais e Justiça*, Santo Ângelo: Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, v. 19, n. 34, 2019.

TEMER, Michel. *Resoluções*. 1982, RSP ano 39, v 110, n 2, abr-jun p.107-112 Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/7797/1/1982%20RSP%20ano39%20v110%20n2%20abr-jun%20p.107%20-%20112.pdf> Acesso em: 26 dez. 23

TESTI, Amanda Eiras. A evolução histórico-legislativa do direito do trabalho brasileiro. *Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*, v. 2, n. 1, jan./jun. 2020. ISSN 2674-7324. Disponível em: <https://revistas.anchieta.br/index.php/Dirdotrabalhoeprocessodotrabalho/article/view/1646>. Acesso em: 02 out. 2024.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. O CPC/2015 e a valorização da jurisprudência como fonte de direito. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba*, v. 7, n. 70, p. 117-132, jul. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/146879>. Acesso em: 5 de maio de 2024.

TOLEDO, Armando Sérgio Prado de.; TOSTA, Jorge; ALVES, José Carlos Ferreira. (Coord.) *Estudos Avançados de Mediação e Arbitragem*. JUNIOR, Ricardo Pereira. Os centros judiciários de soluções de conflitos e cidadania. Rio de Janeiro. Editora Elsevier. 2014.

USTER. João Lucas Dambrosi. *Contratos inteligentes (smart contracts): possibilidades e desafios no ordenamento jurídico brasileiro*. E-book: Amazon Kindle, 2021.

VALLE, Vanice Regina Lírio do. *O papel da adjudicação como mecanismo social de composição de conflitos*. Fórum Administrativo [recurso eletrônico]: Direito Público. Belo Horizonte, v.17, n.192, fev. 2017. 15 p. Disponível em: http://www.rio.rj.gov.br/dlstatic/10112/9530845/4239481/VaniceValle_Opapeldaadjudicacaocomomecanismosocialdecomposicaodeconflitos.pdf. Acesso em: 08 out. 2024.

- VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. *Mediação de conflitos e práticas restaurativas*. 4ª ed. rev., atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.
- VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. *Mediação de conflitos e práticas restaurativas*. 4ª ed. rev., atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015
- VIDAL, Mauricelia Bezerra. *Taylorismo, fordismo e toyotismo: uma análise do sistema de trabalho*. 2002. 87f. (Dissertação) Mestrado em Economia Rural e Regional, Programa de Pós-graduação em Economia Rural e Regional, Centro de Humanidades, Universidade Federal da Paraíba – Campus II - Campina Grande - Paraíba - Brasil, 2002. Disponível em: <https://dspace.sti.ufcg.edu.br/jspui/handle/riufcg/6265>. Acesso em: 28 jul. 2025.
- WALDRON, Jeremy. *The Dignity of Legislation*. New York: 1999. Cambridge University Press.
- WAMBIER, Luiz Rodrigues. Breves considerações sobre o incidente de resolução de demandas repetitivas e a racionalização da prestação da tutela jurisdicional. *Revista Jurídica da Seção Judiciária de Pernambuco*, n. 12, p. 233-250, 2020.
- WAMBIER; Luiz R. O modelo processual cooperativo e a flexibilização procedimental. *Revista Eletrônica de Direito Processual – REDP*. Rio de Janeiro. Ano 11. Volume 18. Número 3. setembro a dezembro de 2017.
- WARAT, Luis Alberto. *O ofício do mediador*. Florianópolis: Habitus, 2001. v. 1, p. 5.
- WATANABE, Kasuo. *Poder de conciliação desafoga o Judiciário e pacifica as relações sociais*. 2011. Disponível em: <http://www.direitolegal.org/diarioforense/politica-de-conciliacao-desafoga-o-judiciario-e-pacifica-as-relacoes-sociais/>. Acesso em: 10 jan. 2024.
- WATANABE, Kazuo. Política pública do Poder Judiciário nacional para tratamento adequado dos conflitos de interesses. In: PELUSO, Antonio Cezar; RICHA, Morgana de Almeida (Coord.). *Conciliação e mediação: estruturação da política judiciária nacional*. Rio de Janeiro: Forense, 2011.
- WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. *Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho*. 2019. 295 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, Salvador, 2019. Orientador: Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos. <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/30090> data 19. Mar. 2025.
- ZANFERDINI, Flávia de Almeida Montingelli; SUAID, Ricardo Adelino. Acesso à justiça pelo sistema multiportas e convenções processuais no Código de Processo Civil de 2015. *Revista de Processo*, v. 304, p. 365–378, jun. 2020. DTR\2020\7331.