



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO – UFERSA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS – CCSAH
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – DCSA
CURSO DE DIREITO

ANA KELLY SILVA MAIA

ACESSO À JUSTIÇA NA ESFERA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE DOS
POSSÍVEIS IMPACTOS DA RESOLUÇÃO CSJT Nº 377

MOSSORÓ/RN

2024

ANA KELLY SILVA MAIA

**ACESSO À JUSTIÇA NA ESFERA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE DOS
POSSÍVEIS IMPACTOS DA RESOLUÇÃO CSJT Nº 377**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientado pelo Prof. Dr. Rodrigo Vitor.

MOSSORÓ/RN

2024

ANA KELLY SILVA MAIA

**ACESSO À JUSTIÇA NA ESFERA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE DOS
POSSÍVEIS IMPACTOS DA RESOLUÇÃO CSJT Nº 377**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientado pelo Prof. Dr. Rodrigo Vitor.

Defendido em: 18/10/2024

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Rodrigo Ribeiro Vitor (UFERSA)
(Presidente)

Prof. Dr. Rodrigo Sérgio Ferreira de Moura (UFERSA)
(Membro examinador)

Prof. Dr. José Albenes Bezerra Júnior (UFERSA)
(Membro examinador)

Aos meus pais, Marluce e José Airton, e a minha tia Marli, com vocês, o que seria impossível, tornou-se apenas difícil, e eu não faria jus a esse título se não tivesse aprendido a lidar com um pouco de dificuldade.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus. Inicialmente, por ter me permitido trilhar o caminho acadêmico e por ter me sustentado até aqui, de onde vim não são muitos os que chegam onde cheguei – obviamente, não por incapacidade, mas por não terem oportunidades e o incentivo que tive –, que eu possa honrar o que consegui, e todos aqueles que me ajudaram ao longo do caminho.

Agradeço a minha família, aos meus pais, meus irmãos e a minha tia materna, sem eles nada disso seria possível e não teria nenhum sentido. Tenho certeza que as orações de minha mãe antes de dormir me livraram de males que mal consigo imaginar. Obrigada por isso dona Marluce! Se como advogada eu tiver a força e a coragem que a senhora tem como mãe, ganharei o mundo inteiro.

Aos amigos que conquistei durante a vida acadêmica, lembrarei de todos com a mais profunda gratidão, especialmente vocês: Renata, Alana, Lígia e Ana Carla. Ouvir suas risadas durante e após as aulas, foi o mais próximo de casa que se podia estar quando existem 76 km de distância a separando de tudo que sempre conheceu.

Agradeço também ao meu professor-orientador, Rodrigo Vitor, seus apontamentos foram essenciais para a construção desse trabalho. Obrigado pelo empenho!

Por fim, agradeço a todos aqueles que acreditaram no meu potencial, e que torcem por mim, desde professores do fundamental e ensino médio, aos profissionais dos órgãos em que estagiei e que vibram por minhas conquistas. Carrego comigo um pedacinho de todos os que me tocaram durante a vida e que corroboraram com o ser humano que sou e com a profissional que pretendo me tornar. Espero honrá-los!

RESUMO

O conceito de acesso à justiça sofreu alterações ao longo da história. Inicialmente, a ideia de acesso à justiça estava voltada a propiciar aos jurisdicionados meios de acessar os órgãos que compõem o Poder Judiciário para que pudessem obter uma decisão judicial a ser aplicada aos seus conflitos de interesses. Na atualidade, a obtenção de uma decisão de mérito que obedece a preceitos puramente processuais já não é suficiente. Tal insatisfação culminou em um movimento com reflexos nas mais diversas esferas do Poder Judiciário e que tem como premissa assegurar o acesso à justiça por meio da criação de ferramentas que visam garantir a resolução consensual de litígios por meios adequados e individualizados à lide proposta. No âmbito da Justiça do Trabalho, foco do presente estudo, tal conjectura não se apresenta de modo diferente. Diante disso, este estudo apresenta como justificativa a necessidade de analisar uma dessas ferramentas, qual seja, a Resolução CSJT nº 377, de modo que seja possível compreender quais seus possíveis impactos para o acesso à justiça na esfera trabalhista. Para isso, realizou-se breve análise histórica a respeito dos aspectos gerais do acesso à justiça e dos desafios específicos enfrentados pelo jurisdicionados trabalhistas para obterem acesso a Justiça do Trabalho. Ademais, traçou-se um histórico evolutivo dos mecanismos de democratização do acesso à justiça do trabalho e estímulo à solução consensual de litígios trabalhistas a partir da Resolução CNJ 2010 até a Resolução CSJT nº 377, bem como se dispôs a analisar a que se propõe a Resolução CSJT nº 377, abordando o procedimento nela estabelecido, sua legalidade normativa frente às disposições do artigo 855-B da CLT e artigo 133 da Constituição Federal, traçando observações acerca do seu potencial como mecanismo de democratização do acesso à justiça e estímulo a solução consensual de litígios trabalhistas, delineando possíveis efeitos. Ao final, foi possível concluir que a Resolução nº 377 é importante mecanismo de promoção do acesso à justiça, impactando positivamente a Justiça do Trabalho ao disseminar uma cultura voltada para a resolução consensual de litígios, que contribui para o desafogamento da máquina judiciária e introduz no âmbito do judiciário laboral um novo olhar sobre a promoção do acesso à justiça.

Palavras-chave: Acesso à justiça. Resolução CSJT nº 377. Justiça do Trabalho. Resolução adequada de disputas.

ABSTRACT

The concept of access to justice has undergone changes throughout history. Initially, the idea of access to justice was focused on providing litigants with means to access the bodies that make up the Judiciary so that they could obtain a judicial decision to be applied to their conflicts of interest. Nowadays, obtaining a merit decision that strictly follows procedural principles is no longer sufficient. This dissatisfaction led to a movement with effects across various spheres of the Judiciary, aiming to ensure access to justice through the creation of tools that seek to guarantee the consensual resolution of disputes through appropriate and individualized means tailored to the proposed case. In the context of Labor Justice, the focus of this study, this scenario is no different. In view of this, the justification for this study lies in the need to analyze one of these tools, namely, CSJT Resolution No. 377, to understand its possible impacts on access to justice in the labor sphere. To this end, a brief historical analysis was conducted regarding the general aspects of access to justice and the specific challenges faced by labor litigants in gaining access to Labor Justice. Furthermore, an evolutionary history of mechanisms for democratizing access to labor justice and encouraging the consensual resolution of labor disputes was outlined, starting from CNJ Resolution 2010 up to CSJT Resolution No. 377, as well as an analysis of what CSJT Resolution No. 377 aims to achieve, addressing the procedure it establishes, its normative legality in light of the provisions of Article 855-B of the CLT and Article 133 of the Federal Constitution, while making observations about its potential as a mechanism for democratizing access to justice and encouraging the consensual resolution of labor disputes, outlining possible effects. In the end, it was possible to conclude that Resolution No. 377 is an important mechanism for promoting access to justice, positively impacting the Labor Court by disseminating a culture focused on consensual dispute resolution, which contributes to relieving the judicial machine and introducing within the scope of the labor judiciary, a new look at promoting access to justice.

Keywords: Access to justice. CSJT Resolution No. 377. Labor Justice. Appropriate dispute resolution.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. ACESSO À JUSTIÇA E DIREITO DO TRABALHO	8
2.1. Aspectos gerais do acesso à justiça.....	9
2.2. Desafios para a concretização do acesso à justiça aos jurisdicionados trabalhistas. 12	
3. DEMOCRATIZAÇÃO DO ACESSO À JUSTIÇA E ESTÍMULO A SOLUÇÃO CONSENSUAL DE LITÍGIOS TRABALHISTAS: DA RESOLUÇÃO CNJ N° 125 DE 2010 À RESOLUÇÃO CSJT N° 377 DE 2024	16
3.1. A Resolução n° 125 de 2010 do Conselho Nacional de Justiça (CJN) e sua influência para a normatização da resolução adequada de disputas no âmbito da Justiça do Trabalho	17
3.2. Resoluções n° 174 de 2016 e n° 288 de 2021 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).....	18
4. RESOLUÇÃO CSJT N° 377: PERPECTIVAS E POSSÍVEIS IMPACTOS NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS	21
4.1. O que propõe a Resolução CSTJ n° 377 e como se dá o procedimento da mediação pré-processual	21
4.2. De que modo a Resolução CSJT n° 377 se relaciona com a questão do acesso à justiça.....	24
4.3. Observações a respeito da legalidade da Resolução CSJT n° 377 à luz das disposições do artigo 855-B da CLT e artigo 133 da Constituição Federal.....	25
4.4. A Resolução CSJT n° 377 de 2024 como mecanismo de democratização do acesso à justiça e estímulo a solução consensual de litígios trabalhistas: observações acerca dos possíveis impactos para a Justiça do Trabalho.....	28
5. CONCLUSÃO	30
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32

1. INTRODUÇÃO

Durante muito tempo o conceito de acesso à justiça esteve exclusivamente voltado à ideia de garantir aos jurisdicionados meios que os possibilitassem acessar aos órgãos que compõem o Poder Judiciário e propor uma ação judicial. A evolução desse conceito, no entanto, explorada no presente trabalho, procura demonstrar que na atualidade se espera mais do Poder Judiciário além da clássica resposta processual aos litígios que lhe são propostos, embora esse continue sendo um aspecto indissociável a efetiva prestação jurisdicional.

De todo modo, tal anseio, impulsionado por intensas discussões nos campos jurídico e acadêmico, culminou em um movimento com reflexos nas mais diversas esferas do Poder Judiciário e que tem como premissa rever a prestação judicial por meio da criação de ferramentas que visam garantir a resolução consensual de litígios por meios adequados e individualizados à lide proposta. No âmbito da Justiça do Trabalho, embora a princípio, possivelmente pela natureza dos direitos tutelados pela seara trabalhista, tenha se observado certa resistência à evolução acima mencionada, tal conjectura não se apresenta de modo diferente.

Com isso, pressupõe-se então que outro não fora o objetivo da Resolução nº 377 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), foco de estudo desta pesquisa, senão o de apresentar-se como instrumento de acesso à jurisdição trabalhista, regulamentando as mediações pré-processuais, individuais e coletivas, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, enfatizando o papel da mediação e da conciliação como ferramentas de pacificação social, solução e prevenção de litígios e validando as soluções conciliatórias como forma de entrega do efetivo acesso à justiça. Assentando nisso, a justificativa para seu estudo nesta pesquisa.

Diante disso, o referido instrumento normativo abre margem a contundentes questionamentos acerca do tema, e dentre esses, aquele que alicerça a relevância do presente trabalho, qual seja, de que modo a Resolução CSJT nº 377 pode impactar o acesso à justiça na esfera trabalhista? Assim, ao longo deste estudo foi possível demonstrar que a Resolução nº 377 se apresenta como uma importante medida de desjudicialização e promoção do acesso à justiça, impactando positivamente a Justiça do Trabalho, uma vez que ao disseminar uma cultura voltada para a resolução consensual do litígio, contribui para o desafogamento da máquina judiciária e introduz no âmbito do judiciário laboral um novo olhar sobre a promoção do acesso à justiça.

Para chegar a tal conclusão, no entanto, e tornar viável a compreensão dos possíveis impactos da Resolução CSJT nº 377 no acesso à Justiça do Trabalho, sendo este o objetivo geral explorado na presente pesquisa, este estudo se valeu da realização de breve análise histórica a respeito dos aspectos gerais do acesso à justiça, assim como dos desafios específicos enfrentados pelo jurisdicionados trabalhistas para obterem acesso a Justiça do Trabalho.

Além disso, traçou um histórico evolutivo dos mecanismos de democratização do acesso à justiça do trabalho e estímulo à solução consensual de litígios trabalhistas a partir da Resolução CNJ 2010 até a Resolução CSJT nº 377, bem como se dispõe a analisar a que se propõe a Resolução CSJT nº 377, abordando o procedimento nela estabelecido, sua legalidade normativa frente às disposições do artigo 855-B da CLT e artigo 133 da Constituição Federal, traçando observações acerca do seu potencial como mecanismo de democratização do acesso à justiça e estímulo a solução consensual de litígios trabalhistas, delineando possíveis efeitos.

A metodologia aplicada ao presente estudo adotou como procedimento a revisão bibliográfica como fonte primária, amparando-se, fundamentalmente, na análise de livros, artigos, monografias, teses e legislação vigente, relacionadas à temática versada, com o fito de estabelecer maior relação de proximidade com o objeto explorado. A teor do método dialético aplicado, a abordagem utilizada foi a qualitativa, de modo que a fundamentação teórica estudada fosse capaz de confrontar a realidade material observada, articulando-se os diversos elementos da pesquisa às singularidades que a abrangem. Os objetivos estabelecidos, por sua vez, possuem natureza exploratória.

O tópico inicial tratará a respeito da relação entre o acesso à justiça e o direito do trabalho, abordando aspectos gerais do acesso à justiça e os desafios para a concretização desse direito aos jurisdicionados trabalhistas. Por conseguinte, será abordada a questão da democratização do acesso à justiça e estímulo a solução consensual de litígios trabalhistas, traçando um histórico evolutivo dos mecanismos incorporados à justiça do trabalho a partir da Resolução CNJ 2010 até a Resolução CSJT nº 377. Por fim, o terceiro e último tópico visa analisar a que se propõe a Resolução nº 377, explorando o procedimento nela estabelecido, sua legalidade e delineando observações acerca dos seus possíveis impactos para a Justiça do Trabalho.

2. ACESSO À JUSTIÇA E DIREITO DO TRABALHO

Nos estudos que têm como finalidade pesquisar sobre o acesso à justiça, é habitual que uma parte do trabalho seja direcionada a traçar observações a respeito da evolução no significado atribuído a esse termo ao longo dos anos. Não raramente, no entanto, e em que pese os esforços empreendidos, ainda é possível que em algumas ocasiões a única tradução associada a essa expressão seja pura e simplesmente a busca pelo direito de obter proteção judiciária, ou ainda de obter acesso aos órgãos que compõem o Poder Judiciário.

Pois bem, mesmo que os aspectos acima mencionados sejam indissociáveis a garantia desse direito, na atualidade, os estudos direcionados a questão do acesso à justiça estão muito mais voltados aos meios de se buscar a solução mais adequada à lide aventada, e que garanta o maior grau de satisfação às partes nela envolvidas, seja por meios judiciais ou extrajudiciais, do que unicamente garantir acesso ao Poder Judiciário, mesmo que esse seja sim um ponto crucial para que para o acesso à justiça seja consolidado. De todo modo, para que se possa compreender a questão do acesso à justiça na atualidade e os desafios envolvidos para que se possa efetivá-lo, especialmente no âmbito jurídico laboral, foco do presente trabalho, interessante analisar e tecer algumas considerações a respeito do tema.

2.1. Aspectos gerais do acesso à justiça

José Afonso da Silva (1999), define “acesso à justiça” como uma expressão que significa “o direito de recorrer ao Poder Judiciário em busca da solução de um conflito de interesse”. Importa mencionar, no entanto, que para ele essa acepção traduz apenas o sentido institucional da expressão, disciplinada no inciso XXXV, art. 5º da Constituição Federal. Para o autor, o acesso à Justiça não pode se resumir na mera faculdade de recorrer ao Poder Judiciário (Silva, 1999).

Na atualidade, porém, se ao contrário do pensamento manifestado por José Afonso, tivesse sido aceita a conceituação de acesso à justiça como uma mera faculdade do cidadão, uma vez considerados dados divulgados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio do relatório Justiça em Números 2024 (Brasil, 2024), segundo o qual, em média, a cada grupo de mil habitantes, 143 ingressaram com uma ação judicial no ano de 2023, seria possível afirmar que 143 desses habitantes, naquele ano, conseguiram acessar o sistema judiciário brasileiro e buscar a solução para seus conflitos de interesses.

Em outras palavras, isso significaria que para esse grupo de pessoas, o acesso à justiça fora consolidado. Naturalmente, chegar a tal conclusão somente seria possível uma vez que se considere a acepção institucional do termo, acima explorada. Em verdade, as discussões a respeito do acesso à justiça não podem ser dissociadas de uma investigação mais ampla,

relacionada à origem dos direitos fundamentais e suas peculiaridades. Isso se dá pelo fato de o acesso à justiça ser em si um direito fundamental e atuar como um meio para realização de outros direitos. Desse modo, importante trata-lo sob a ótica de sua dimensionalidade.

Em resumo, embora na atualidade alguns teóricos falem em direitos fundamentais de quarta e quinta dimensão, ligados a direitos emergentes relacionados à tecnologia e à bioética, ou ainda relacionados ao ciberespaço e à governança da internet, originalmente, Karel Vasak, propôs três dimensões de direitos fundamentais, quais sejam, os direitos civis de primeira geração, surgidos com as revoluções liberais do século XVIII, os direitos econômicos, sociais, e culturais, a segunda dimensão dos direitos fundamentais, e por fim, os direitos de solidariedade e fraternidade, que são coletivos e surgiram ao final do século XX, pautados na garantia da paz, no desenvolvimento sustentável e na proteção do meio ambiente (Karel Vasak, 1980, *apud* Furmann, 2013, p. 27).

Em virtude disso, importante se ater ao fato de que ao tratar a respeito dos direitos fundamentais, aquilo que parece fundamental numa época histórica e numa determinada civilização não é fundamental em outras épocas e em outras culturas (Bobbio, 1992, p. 13 *apud* Carmo, 2021, p.274). Por conseguinte, as primeiras abordagens sobre o acesso à justiça tratavam de um viés liberal e individualista, característicos dos Estados liberais dos Séculos XVIII e XIX. Nessa época, o acesso à justiça estava limitado à busca de uma decisão do Estado-juiz (Carmo, 2021). Isto é, tratava-se de um conceito unicamente formal.

No contexto brasileiro, a ideia de acesso à justiça como direito fundamental expressa em uma garantia constitucional, consubstanciada no Art. 5º, inciso XXXV da Constituição Federal de 1988¹, como se conhece hoje, nem sempre foi tratada dessa maneira. Inicialmente, a questão do acesso à justiça detinha um caráter assistencial, no sentido de proporcionar as classes marginalizadas meios para que seus direitos fossem assegurados. Um dos mais antigos instrumentos jurídicos a prever a assistência jurídica em favor de pessoas miseráveis, órfãos e viúvas, foram as Ordenações Afonsinas, no ano de 1446, com a figura do “procurador dos nossos feitos”, que teve pouca aplicabilidade no Brasil, diante da sua substituição pelas Ordenações Manuelinas, em 1514 (Andrade, 2024, p. 92).

Esse caráter assistencial do acesso à justiça perdurou até as Ordenações Filipinas, “em que a assistência judiciária gratuita trazida tinha um viés muito mais relacionado à religião e à caridade, do que ao reconhecimento de um direito propriamente dito” (Andrade, 2024, p. 92). Mais adiante na história, durante o século XX, no contexto pós ditadura militar, a questão do

¹ “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”

acesso à justiça enfrentava ainda muitos obstáculos, dentre esses a falta de estruturação da Defensoria Pública, escassez de recursos materiais e humanos dentro dos tribunais, mínimo conhecimento da população sobre seus direitos e analfabetismo significativo. Nessa época, a preocupação do Estado, era a garantia de acesso aos tribunais para que as pessoas pudessem ter a oportunidade de buscar justiça (Assef, 2023, p 17).

Com o passar do tempo, no entanto, e a partir da maior complexidade que passou a gerir as relações jurídicas, consequência do próprio caráter mutável das sociedades, e com o deslocamento das premissas do individualismo liberal para a coletividade, mudou-se também o foco formalista para a efetividade. Isto é, ideia de acesso à justiça voltada exclusivamente à assistência jurídica gratuita e como um meio de obtenção de uma decisão do Estado-Juiz estava passando por uma alteração. De acordo com Beatriz Alaíde de Souza Assef (2023, p. 14):

O fundamento político-filosófico para o debate sobre o acesso à justiça, enquanto movimento político, jurídico e social, surgiu na década de 70, marcado pelo conhecido trabalho realizado por Mauro Cappelletti e Bryant Garth, no revolucionário Projeto Florença de Acesso à Justiça.

Cappelletti e Garth (1988, p.1), por sua vez, consideram que o conceito de acesso à justiça passou por uma transformação importante, correspondente a uma mudança equivalente no estudo e ensino do processo civil. Tal mudança, por assim dizer, não apenas de cunho conceitual. Pelo contrário, refletida na prática judiciária daqueles que confiam no Poder Judiciário para resguardar seus interesses. O pensamento de Silva (1999, p. 9), traduz um pouco dessa alteração, uma vez que para ele:

Quem recorre ao Poder Judiciário é que confia em que ele é uma instituição que tem por objeto ministrar Justiça como valor, uma instituição que, numa concepção moderna, não deve nem pode satisfazer-se com a pura solução das lides, de um ponto de vista puramente processual.

Pois bem, com seu novo “status”, o acesso à justiça deixou de ser apenas um termo de difícil conceituação e passou a ser um desafio real a ser enfrentado pelos Estados modernos. Nas relações laborais, por sua vez, garantir o acesso à justiça de reclamantes e reclamados à jurisdição trabalhista – não obstante, o desenvolvimento do próprio direito do trabalho, marcado por movimentos operários desencadeados por trabalhadores que buscavam melhorar suas condições de trabalho – é um desafio ainda maior. A esse respeito, de acordo com Ricardo Resende (2019, p. 2):

Com o fenômeno da globalização, que facilitou a migração das unidades de produção para áreas periféricas e países em desenvolvimento, onde os custos da produção são visivelmente menores (por exemplo, a China), o capital tem apresentado como “solução” a flexibilização das relações trabalhistas, bem como a própria desregulamentação.

No contexto brasileiro, com o advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), e com a “prevalência do negociado sobre o legislado” (Resende, 2019, p. 2), os conflitos entre trabalhadores e empregadores foram intensificados, de modo que garantir o acesso à justiça da parte mais vulnerável na relação contratual é primordial para que se tenha, ou se possa construir, um sistema justo. Desse modo, compreender os principais desafios enfrentados pelos jurisdicionados trabalhistas na atualidade, será o foco do próximo subtópico.

2.2. Desafios para a concretização do acesso à justiça aos jurisdicionados trabalhistas.

Mauro Cappelletti e Bryant Garth (1988), em conjunto com uma variedade de pesquisadores das mais diversas áreas do conhecimento e com o auxílio de renomados profissionais juristas da década de 70, ao analisarem historicamente e em diversos países a questão relacionada ao acesso à justiça, identificaram alguns obstáculos que devem ser superados para que esse direito esteja efetivamente ao alcance dos jurisdicionados². A proposta para solução desses obstáculos, resultou no que ficou conhecido como ondas reformatórias.

De forma bastante breve, a primeira onda diz respeito a superação das barreiras econômicas enfrentadas pelos jurisdicionados para que tenham suas demandas apreciadas pelo Poder Judiciário. A segunda, por sua vez, refere-se a uma problemática envolta na expansão dos direitos sociais e na massificação das demandas, na medida em que os conflitos individuais passaram a refletir questões de caráter social. A terceira onda, por fim, pode ser relacionada a inadequação da via processual como único meio de solucionar conflitos. No contexto brasileiro, e tratando especificamente das dificuldades relacionadas ao acesso à jurisdição trabalhista, é possível que alguns desses mecanismos, e também os obstáculos que por eles devem ser transpostos, sejam identificados.

A Constituição Federal de 1988, asseverou que “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”³. As implicações desse dispositivo, por sua vez, desdobraram-se em dois institutos de caráter distinto, a saber, a

² O estudo liderado pelos professores, com subsídios da fundação Ford, ficou conhecido como projeto Florença e tinha como objetivo identificar as barreiras que impediam os jurisdicionados de obterem a solução de seus litígios, a partir da análise das necessidades, dificuldades e expectativas sociais.

³ BRASIL, 1988, art. 5º, inciso LXXIV

gratuidade judiciária, que indica a isenção de custas processuais e emolumentos àqueles que se enquadrarem ao limite de renda estabelecido pelo art. 790, parágrafo 3º da CLT⁴ ou que comprovarem a impossibilidade de arcar com as custas processuais, e a assistência judiciária gratuita⁵, que diz respeito ao direito de acompanhamento processual por um profissional do ramo jurídico sem que o cidadão hipossuficiente tenha que arcar com os custos de seus serviços.

No que concerne ao segundo instituto, a estruturação legislativa dos órgãos responsáveis por prestar assistência judiciária gratuita aos jurisdicionados trabalhistas foi marcada por algumas contradições. O art. 14 da Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970⁶, determina ser responsabilidade do sindicato da respectiva categoria profissional a qual pertencer o trabalhador prestar a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 05 de novembro de 1950.

Importar ressaltar, no entanto, que o art. 17 desse mesmo diploma legal estabeleceu que essa função recairá à Defensoria Pública em caráter excepcional na seguinte situação, veja:

Quando, nas respectivas comarcas, não houver Juntas de Conciliação e Julgamento ou não existir Sindicato da categoria profissional do trabalhador, é atribuído aos Promotores Públicos ou Defensores Públicos o encargo de prestar assistência judiciária prevista nesta lei.

Ocorre, todavia, que com a Constituição Federal de 1988, por meio da qual a Defensoria Pública foi elevada ao status de órgão público indispensável à administração da justiça, e instituição essencial à função jurisdicional do Estado⁷, a redação do mencionado dispositivo passou a suscitar certa modificação. O que só ocorreu com a edição da Lei Complementar nº 80, de 12 de janeiro de 1994, responsável por estruturar e organizar a atuação da

⁴ § 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

⁵ BRASIL. Lei nº 1.060, de 5 de novembro de 1950.

⁶ Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências.

⁷ BRASIL, 1988, CF. Art. 134. A Defensoria Pública é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe, como expressão e instrumento do regime democrático, fundamentalmente, a orientação jurídica, a promoção dos direitos humanos e a defesa, em todos os graus, judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos, de forma integral e gratuita, aos necessitados, na forma do inciso LXXIV do art. 5º desta Constituição Federal .

Defensoria Pública da União junto à justiça do trabalho prestando assistência jurídica gratuita aos jurisdicionados trabalhistas.

Superado a questão normativa acima exposta, com a estruturação da Defensoria Pública da União para atuar em demandas trabalhistas, esperava-se consolidar mais um meio de propiciar aos jurisdicionados trabalhistas acesso ao Poder Judiciário. Com isso, a classe de trabalhadores hipossuficientes que tem de enfrentar o obstáculo econômico enunciado por Mauro Cappelletti e Bryant Garth, pode optar por ingressar junto à justiça do trabalho por eles próprios, no exercício do *jus postulandi*⁸, por meio da representação de seus interesses pelo sindicato da respectiva categoria, ou, em tese, sendo representados pela Defensoria Pública da União (DPU).

Em tese, pois embora não se possa olvidar a promessa de avanço que deveria ter sido proporcionada por esse instituto aos jurisdicionados trabalhistas, a Lei Complementar n° 80, de 12 de janeiro de 1994 está em vigor há mais de 30 anos, e a atuação da DPU em favor da classe trabalhadora é ainda bastante tímida. De acordo com dados obtidos no panorama de atuação da Defensoria Pública da União no ano de 2022 (Brasil, 2022):

A DPU tem órgãos de atuação em 70 localidades: 26 capitais, o Distrito Federal e outros 43 municípios. Cada unidade presta assistência também a moradores de cidades de suas regiões. Assim, colocando em números, a DPU atende 1.893 cidades, com uma população-alvo de mais de 75 milhões de pessoas. O trabalho é realizado, atualmente, por 644 defensores, com o apoio de servidores, funcionários terceirizados e estagiários.

Ainda assim, em entrevista⁹ realizada por Fábio Luiz Pacheco, à época Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 8ª Região, no ano de 2020, ao Defensor Público Geral Federal, à época o senhor Gabriel Faria Oliveira, foi revelado que a “a atuação da Defensoria Pública da União tem sido bastante precária na área trabalhista, isso porque as estruturas de atuação hoje existentes foram focadas na atuação na Justiça Militar da União e Federal, com atuação também precária na Justiça Eleitoral, onde há sede da DPU”.

Na mesma entrevista, também foi revelado que em um projeto piloto, implantado na capital federal, “há 4 escritórios de atuação especializada na área trabalhista com atuação na Justiça Trabalhista do DF, com reflexos no TRT da 10ª Região e no Tribunal Superior do Trabalho. É a única unidade do país com escritórios de atuação específicos na área trabalhista”.

⁸ BRASIL, 1943, CLT. Art. 791, *caput* - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.

⁹ Disponível na íntegra em: <http://www.magistradotrabalhista.com.br/2020/09/o-sonho-de-uma-defensoria-publica-na.html#sdfootnote1sym>

Do teor da entrevista, restou entendido que a dificuldade de consolidar a atuação da DPU em demandas trabalhistas, advém de questões orçamentárias.

Sobre isso, importa mencionar que a Lei Complementar nº 80 estabeleceu em seu § 1º, art. 14, a possibilidade da Defensoria Pública da União firmar convênios com as Defensorias Públicas dos Estados e do Distrito Federal, para que estas, em seu nome, atuem junto aos órgãos de primeiro e segundo graus de jurisdição das Justiças Federal, do Trabalho, Eleitoral, Militar, Tribunais Superiores e instâncias administrativas da União. E ainda, conforme §2º do mesmo dispositivo, nas unidades federativas em que não houver Defensoria Pública constituída, que esses convênios possam ser celebrados com a entidade pública que desempenhar essa função, até que seja criado o órgão próprio. Ainda assim, a dificuldade referida no parágrafo acima persiste.

Por seu turno, a segunda onda de transformações apontada pelos autores, e que tem como intuito a busca por melhorar o acesso à justiça a partir do enfrentamento do problema relacionado à representação de interesses difusos, encontra na modernidade jurídica brasileira uma série de dispositivos aptos a tratarem da questão.

No âmbito do direito trabalhista, cabe principalmente a instituições como Ministério Público do Trabalho (MPT) e aos sindicatos profissionais a defesa dos interesses coletivos e difusos dos trabalhadores por meio da promoção de ações civis públicas, termos de ajustamento de conduta – no caso do MPT –, aplicação de medidas judiciais e extrajudiciais e representação judicial, por exemplo, além da possibilidade de poderem atuar na defesa de interesses individuais homogêneos em determinadas circunstâncias

Em que pese a existência desses mecanismos, a atuação de tais instituições e a promoção de suas ações, enfrentam desafios e limitações associados, por exemplo, à alta burocracia e consequentemente morosidade processual, na medida em que processos administrativos ou judiciais relacionados à defesa de interesses coletivos versam a respeito de questões sociais complexas e requerem análises mais rigorosas, tendo em vista que as mudanças deles advindas refletem na coletividade.

Some-se a isso o fato de que tanto o Ministério Público do Trabalho quanto os sindicatos profissionais – principalmente estes últimos – têm de lidar com questões internas relacionadas à escassez de recursos humanos e financeiros que enfraquecem sua atuação, e também questões externas, tais quais pressões políticas e econômicas advindas de grandes corporações, por exemplo, e que são capazes de comprometer a independência e imparcialidade dessas entidades.

Por fim, outro desafio a ser superado, diz respeito à ampliação da concepção associada à questão do acesso à justiça, pois ainda que se reconheça a relevância em se prestar assistência judicial, seja por meio de mecanismos voltamos à isenção de custas processuais aos carentes de recursos próprios ou por meio de instituições, de acordo com o texto de Mauro Cappelletti e Bryant Garth (1988, p. 25), o novo enfoque do movimento de acesso à justiça exige uma necessidade de reforma. A terceira onda de acesso à justiça deve centrar sua atenção “no conjunto geral de instituições e mecanismos, pessoas e procedimentos utilizados para processar e mesmo prevenir disputas nas sociedades modernas”.

Sobre essa perspectiva, interessante ressaltar o posicionamento de Beatriz Alaíde de Souza Assef (2023, p.16), segundo o qual “[...] poderia ser estabelecida uma justiça coexistencial, na qual o contencioso judicial é apenas uma opção, por vezes residual e de última instância, diante das demais formas de resolução possíveis”.

Na justiça do trabalho, a Resolução CSJT nº 377 (BRASIL, 2024), tornou viável observar a existência de um mecanismo com caráter semelhante. Resta saber, contudo, se existe ainda algum empecilho que dificulte a sua atuação, bem como quais os impactos que esse dispositivo legal terá, o que só será possível, é claro, conhecendo a Resolução e seus objetivos. Antes disso, porém, conhecer às ferramentas e os caminhos traçadas dentro da Justiça do Trabalho para democratizar o acesso à justiça até a aprovação da mencionada Resolução, tornará possível traçar uma análise rigorosa a respeito do tema.

3. DEMOCRATIZAÇÃO DO ACESSO À JUSTIÇA E ESTÍMULO A SOLUÇÃO CONSENSUAL DE LITÍGIOS TRABALHISTAS: DA RESOLUÇÃO CNJ Nº 125 DE 2010 À RESOLUÇÃO CSJT Nº 377 DE 2024

Nos últimos anos, muito se tem falado em reforma do Poder Judiciário e em meios de aliviar a carga de trabalho que o assoberba. Paralelamente, temas relacionados ao acesso à justiça e ferramentas que visam estimular a solução consensual de litígios de modo a facilitar a entrega da prestação jurisdicional também têm sido foco de acirradas discussões no meio jurídico e acadêmico. Ao que tudo indica, na era da comunicação e da tecnologia, ainda há muito que se falar em democratizar o acesso à justiça, de maneira que fartos são os esforços engendrados para a criação de mecanismos jurídico-legislativos que, tendo como condão aprimorar os meios de resolução de litígios, possam assegurar esse direito.

No âmbito da jurisdição trabalhista, tal conjectura em muito se assemelha, de sorte que a utilização de ferramentas que visam assegurar a resolução adequada de disputas por meio da

utilização de mecanismos que promovam o consenso entre as partes têm se mostrado o caminho mais eficaz a ser percorrido no que tangencia a ampliação do acesso à justiça do trabalho. Diante disso, o presente tópico será dedicado a traçar uma análise das resoluções do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Conselho Nacional de Justiça desde a aprovação da Resolução CNJ n° 125 de 2010 à Resolução CSJT n° 377 de 2024, com o propósito de entender seus impactos para a garantia do acesso à Justiça do Trabalho.

3.1. A Resolução n° 125 de 2010 do Conselho Nacional de Justiça (CJN) e sua influência para a normatização da resolução adequada de disputas no âmbito da Justiça do Trabalho

Em 25 de novembro de 2010, pouco mais de uma década atrás, foi aprovada a Resolução n° 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), responsável por instituir no âmbito do Poder Judiciário a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses. A normatização dessa medida foi responsável por ordenar aos tribunais a criação dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMECs) e dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs) para atender à necessidade de Juízos, Juizados ou Varas nas áreas cível, fazendária, previdenciária, de família ou dos Juizados Especiais Cíveis e Fazendários¹⁰.

O texto original da Resolução, como visto, apesar dos avanços que incorporou ao sistema de justiça brasileiro, fora omissivo quanto a regulamentação desses mesmos centros no âmbito da Justiça do Trabalho. De acordo com Rogério Neiva Pinheiro (2022), a ausência dessa previsão tratava-se de uma espécie de recado implícito quanto a necessidade de impor limitações e cautelas na aplicação da resolução adequada de disputas aos conflitos laborais.

De todo modo, a matéria disciplinada pela Resolução CNJ n° 125 de 2010 tinha como objetivo assegurar a todos o direito à solução dos conflitos por meios adequados à sua natureza e peculiaridade. Com isso, os órgãos judiciários, além da solução tradicional do conflito, adjudicada mediante sentença, foram incumbidos de oferecer outros mecanismos de soluções de controvérsias, voltados à solução consensual do litígio, especialmente a mediação e a conciliação. A consequência disso, foi que se passou a esperar do Poder Judiciário “uma atuação mais ativa e dialógica com os mais variados atores sociais” (Rubiano, 2021, p.1).

No entanto, em que pese as mudanças propostas pela Resolução n° 125 não tenham alcançado diretamente a jurisdição trabalhista, beneficiando outros ramos do direito ao alçar a

¹⁰ CNJ. Resolução n° 125 de 2010. Seção II. Art. 8.

resolução adequada de disputas à dimensão de política pública judiciária, fazendo com que “os tribunais fossem impulsionados a repensar seu papel e sua atribuição de solucionar processos por meio de decisões de mérito como único caminho a ser perseguido” (Rubiano, 2021, p. 3), não se pode olvidar que, mais tarde, seus reflexos foram de muitíssima importância para a aprovação de medidas semelhantes no âmbito da Justiça do Trabalho.

Ainda assim, quando em 2015 outro importante marco legal relacionado à ampliação do acesso à justiça e das formas de solução de litígios foi incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro, qual seja, a Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015 (BRASIL, 2015), conhecida como Lei da Mediação, cujo propósito foi regulamentar a prática da mediação como método oficial de resolução de litígios entre particulares e a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública, o referido diploma legal, mais uma vez, não instituiu a aplicação da mediação no âmbito dos conflitos laborais, reservando, de acordo com parágrafo único¹¹ do artigo 42, à lei própria a regulação do procedimento. No ordenamento jurídico brasileiro, até o presente momento, no entanto, não se verifica a existência de lei que disponha a respeito da utilização de ferramentas de resolução adequada de disputas no âmbito da Justiça do Trabalho.

Pois bem, embora a Resolução CNJ nº 125 não tenha abrangido os conflitos de natureza trabalhista, inegável que seus reflexos no ordenamento jurídico brasileiro tenham inspirado a justiça do trabalho a regulamentar a aplicação de medidas semelhantes no tratamento de conflitos laborais. Dessa forma, em 30 de setembro de 2016, foi publicada a Resolução nº 174 de 2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), responsável por introduzir um novo olhar sobre o tema do acesso à justiça e da resolução adequada de disputas para o tratamento dos conflitos de natureza trabalhista, instituindo a política de tratamento adequado das disputas de interesse no âmbito da Justiça do Trabalho e favorecendo os jurisdicionados com novos meios de acessar o Poder Judiciário e obter a solução para os seus conflitos de interesse.

3.2. Resoluções nº 174 de 2016 e nº 288 de 2021 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)

Com a publicação da Resolução nº 174 de 2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), o tema do acesso à justiça por meio das novas formas de resolução adequada de disputas foi oficialmente incorporado como meio de tratamento dos conflitos

¹¹ BRASIL, Lei nº 13.140 de 26 de junho de 2015 Art. 42. Parágrafo único. A mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria.

trabalhistas. A Resolução instituiu a estruturação e o funcionamento dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC– JT, bem como os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT, no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho e teve como objetivo principal desenvolver a Política Judiciária de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho.

A atuação dos Núcleos deveria se dar no sentido de planejar, implementar e aperfeiçoar as ações voltadas ao cumprimento da política judiciária, atuando na interlocução com outros Tribunais Regionais do Trabalho, promovendo e fomentando a pesquisa e estudos para o aprimoramento dos métodos de mediação e conciliação. Com a autorização do respectivo TRT, o NUPEMEC-JT instalava os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT), responsáveis por realizar as sessões de conciliação e mediação dos órgãos abrangidos pelo tribunal.

A aplicação da política judiciária, conforme se extrai do texto da própria resolução, dependia da aplicação de medidas para incentivar e promover a capacitação e treinamento permanente de magistrados e servidores nos métodos consensuais de solução de conflitos, propondo, além disso, ao Tribunal Regional do Trabalho a realização de convênios e parcerias com entes públicos e privados para atender aos fins da Resolução.

Como se pode perceber, a Resolução CSJT nº 174 de 2016 assim como a Resolução CNJ nº 125 de 2010, visava “a consolidação de uma política permanente de incentivo e aperfeiçoamento dos mecanismos consensuais de solução de litígios” (Fuzishima, p. 20, 2020), combinando os mais diferentes agentes, tais quais, sociedade civil, empresas e instituições de ensino público e privadas.

Válido mencionar ainda que o capítulo IV da aludida resolução tratou a respeito da regulação da Comissão Nacional de Promoção da Conciliação (CONAPROC), referendando o Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 9, de 11 de março de 2016, responsável por a instituir. O CONAPROC, conforme art. 8, IV, § 1 da Resolução é órgão integrante da política de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, voltado a auxiliar o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, na definição e implementação de diretrizes do programa de incentivo a pacificação social.

Por mais que a Resolução CSJT nº 174 tenha finalmente regulado a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário

Trabalhista, sua aplicação ainda estava centralizada nos Tribunais Regionais do Trabalho, que detinham o condão para autorizar o funcionamento dos CEJUSCs-TJ.

Diante disso, e visando regular a estruturação e os procedimentos dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT), a resolução CSJT n° 288 de 2021 alterou a Resolução CSJT n° 174, de 30 de setembro de 2016, para tratar especificamente a respeito da estruturação e dos procedimentos dos Centros Judiciários, que apesar de continuaram vinculados e hierarquicamente subordinados aos NUPEMECs-JT, foram reconhecidos enquanto unidades judiciárias autônomas.

Com a nova medida, a criação e instalação dos CEJUSC-JT passou a ocorrer somente nas localidades em que existam mais de uma Vara do Trabalho. Nos casos contrários, a política judiciária de tratamento adequados dos conflitos trabalhistas passou a ser executada por magistrados, com o auxílio dos servidores da própria unidade judiciária, determinando-se a extinção dos centros, se existentes, ou a realocação dos mesmos para localidades que possuam mais de uma vara do trabalho.

A nova resolução estabeleceu de forma mais detalhada a estruturação ambiental e de pessoal dos CEJUSCs-JT, bem como tratou a respeito dos procedimentos de mediação e conciliação no âmbito da Justiça do Trabalho, da formação de magistrados e da capacitação de servidores para atuação nos centros, a integração institucional e articulação interinstitucional, promovendo a cooperação técnica ou judiciária pré-processual e endoprocessual, inter ou intrarregional, inclusive com CEJUSCs de outros ramos do Poder Judiciário e outras instituições, e alterou dispositivos da resolução n° 174, no sentido de garantir a cooperação dos centros entre si, com as Varas do Trabalho ou outras unidades judiciárias, reunindo processos e visando a solução adequada de lides entre trabalhadores com um mesmo reclamado ou executado.¹²

Válido ressaltar que “a atuação dos CEJUSC-JT ganhou ainda maior destaque em razão da pandemia decorrente do Coronavírus (Covid-19) e de seus implacáveis efeitos nas relações de trabalho, na medida em que grande parte das disputas judiciais relacionadas a esse tema requer solução rápida” (Rubiano, p. 2, 2021).

Assim, em 2020, com as implicações decorrentes da pandemia do Coronavírus (Covid-19) nas relações trabalhistas, e esperando promover medidas de desjudicialização e resolução célere de disputas, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, editou as Recomendações CSJT.GVP n° 1, de 25 de março de 2020 (BRASIL, 2020) e CSJT.GVP n° 2,

¹² Art. 24 da resolução n° 288 altera o artigo 6° da Resolução CSJT n° 174.

de 25 de maio de 2020 (BRASIL, 2020), autorizando o emprego de instrumentos de mediação e de conciliação de conflitos individuais e coletivos nas fases processual e pré-processual dos processos trabalhistas. Um presságio do que viria a ser a Resolução CSJT nº 377 de 2024, tratada no tópico a seguir.

4. RESOLUÇÃO CSJT Nº 377: PERSPECTIVAS E POSSÍVEIS IMPACTOS NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

Em 22 de março de 2024, data também de sua publicação, entrou em vigor uma das mais novas resoluções do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a Resolução CSJT nº 377 (BRASIL, 2024), responsável por implementar o procedimento da mediação pré-processual, por meio do protocolo da reclamação pré-processual, em conflitos individuais e coletivos de trabalho. Aprovada em sessão do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a Resolução tem como premissa a valorização das soluções conciliatórias como meio de entrega da prestação jurisdicional.

Dessa forma, conhecer o teor do referido instrumento normativo, cujo caráter conciliatório, conforme será visto adiante, persegue a solução de conflitos de maneira mais rápida e eficiente antes que eles se transformem em processos judiciais, é medida que se impõe necessária para que seja possível compreender como essa mudança pode impactar o acesso à justiça na esfera trabalhista.

4.1. O que propõe a Resolução CSTJ nº 377 e como se dá o procedimento da mediação pré-processual

A proposta de regulamentar a mediação pré-processual no âmbito da justiça laboral foi apresentada pela Vice-Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, e se encontra alinhada com as disposições contidas na Resolução CNJ nº 125/2010 e nas Resoluções CSJT de número 174 de 2016 e 288 de 2021, as quais, foram responsáveis por instituir o mecanismo de Reclamação Pré-Processual (RPP) no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho e dispor sobre a estruturação e os procedimentos dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC– JT e dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT).

Em acórdão formulado em sessão do Conselho Superior da Justiça do Trabalho no âmbito do procedimento de Ato Normativo CSJT-AN-801-46.2024.5.90.0000 – que deu origem à Resolução –, restou determinado que os conflitos individuais e coletivos submetidos

ao procedimento da mediação pré-processual, ficarão à cargo dos respectivos CEJUSCs-JT de primeiro e segundo grau, conforme o caso, mediante registro no Sistema PJe-JT¹³.

Convém destacar que embora a Resolução n° 377 tenha sido editada apenas recentemente, a ideia de regulamentar o procedimento da mediação pré-processual na justiça do trabalho vinha sendo planejada desde 2022, período no qual foi instituído Grupo de Trabalho com o objetivo de elaborar a proposta de regulamentação.

Ainda em 2020, porém, com as implicações decorrentes da pandemia do Coronavírus (Covid-19) nas relações trabalhistas, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, editou as Recomendações CSJT.GVP n° 1, de 25 de março de 2020 (BRASIL, 2020) e CSJT.GVP n° 2, de 25 de maio de 2020 (BRASIL, 2020), por meio das quais autorizou a “adoção de diretrizes excepcionais para o emprego de instrumentos de mediação e conciliação de conflitos individuais e coletivos em fase processual e fase pré-processual por meios eletrônicos e videoconferência no contexto da vigência da pandemia”.

A regulamentação do instituto da mediação na justiça trabalhista alinha-se com os objetivos da Resolução CNJ n° 125/2010 – alterada pela Resolução n° 326, de 26 de junho de 2020 –, responsável por implementar a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e criar os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania – atuais CEJUSCs, visando “assegurar a todos o direito à solução dos conflitos por meios adequados à sua natureza e peculiaridade”¹⁴.

O conceito de mediação pré-processual, de acordo com a própria Resolução, em seu Art. 1, parágrafo 1°, diz respeito a “mediação facultativa ocorrida antes do ajuizamento da Reclamação Trabalhista, buscada espontaneamente pelos próprios interessados junto ao Poder Judiciário, praticada por mediadores judiciais e com o intuito de prevenir a instauração de demandas trabalhistas”.¹⁵

Em outras palavras, o procedimento da mediação será inaugurado por iniciativa de qualquer das partes interessadas, com o protocolo da Reclamação Pré-Processual (RPP), cabendo ao respectivo autor formular o pedido devidamente instruído com os documentos necessários e com a indicação do objeto da mediação.

O pedido deverá conter na primeira folha, a expressão “Reclamação Pré-processual, com pedido de mediação pré-processual”, e embora dispense os requisitos do Art. 840 da CLT – a saber, a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos

¹³ CSJT, Resolução CSJT n° 288, Art. 7, § 7°.

¹⁴ CNJ, RESOLUÇÃO n° 125/2010, *caput*, art. 1°.

¹⁵ CNJT, RESOLUÇÃO n° 377. Art. 1°, § 1°.

de que resulte o dissídio, o pedido, certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante, no caso de reclamações trabalhistas escritas – deve ser instruído com a exposição sucinta dos fatos que ensejaram a mediação, o requerimento a ser mediado, a data e a assinatura do requerente ou de seu representante.

Logo após a instrução do pedido, o Juízo da Vara do Trabalho ou o Relator sorteado encaminhará a Reclamação Pré-Processual (RPP), via sistema PJe, para o respectivo CEJUSC/JT que atender a jurisdição. Nessa etapa, o magistrado supervisor do centro poderá determinar o arquivamento do feito, com a devolução da Reclamação Pré-Processual (RPP) à Vara do Trabalho, ou ao Relator para providências complementares, uma vez que seja constatada a inviabilidade do procedimento.

Se for o caso de realizar apenas adequações, o magistrado poderá conceder prazo para que estas sejam feitas, sob pena de arquivamento. Em ocasião de tudo está de acordo com o procedimento, será designada audiência de mediação, para qual serão intimados os interessados, sob pena de, em caso de não comparecimento, haver o arquivamento da reclamação ou o reaprazamento da audiência.

Por conseguinte, o Ministério Público do Trabalho será comunicado da apresentação da Reclamação Pré-Processual (RPP) nos conflitos coletivos e nas hipóteses de intervenção obrigatória, com a concessão de amplo acesso ao teor da reclamação e dos documentos que a instruem, sendo facultada a sua participação nos demais casos. Embora em razão da natureza do procedimento não haja apresentação de contestação, os interessados poderão apresentar manifestação aos termos propostos.

Na hipótese de as partes obterem êxito na formulação de acordo em conflitos individuais, a RPP será convertida a classe processual de “Homologação de Transação Extrajudicial (HTE), sendo proferida sentença, nos termos do art. 855-D da CLT, pelo magistrado supervisor do CEJUSC-JT, ocasião na qual é encerrada a competência do respectivo centro, devendo à Vara do Trabalho de origem cumprir todas as providências necessárias ao aperfeiçoamento do acordo e eventual execução. Importa mencionar, as partes são isentas do pagamento de custas no procedimento da RPP e na HTE.

Por fim, destaca-se que se tratando da Reclamação Pré-Processual em dissídios coletivos nas quais resultar acordo, não haverá sentença de “Homologação de Transação Extrajudicial, o instrumento firmado poderá deter a natureza jurídica de Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do art. 611 da CLT, conforme art.

16, § 1º da Resolução. Ainda, tanto em dissídios coletivos quanto em conflitos individuais, as decisões proferidas são irrecorríveis, bem como a sentença proferida em sede de HTE.

Em suma, pode-se dizer que a Resolução CSJT nº 377 de 2024 propõe uma nova metodologia para a resolução de conflitos trabalhistas, possibilitando que reclamantes e reclamados busquem a solução de seus conflitos de interesse sob a égide da justiça do trabalho em um ambiente propriamente direcionado a esse objetivo, sem a necessidade de terem uma demanda em curso ou sem a prévia elaboração de um acordo extrajudicial.

Os interessados podem muito bem procurar o judiciário com o intuito de conversar com a parte adversa sobre um conflito que ainda não se formou e buscar a solução da questão em um ambiente adequado, devidamente equipado, sob a supervisão de um juiz, e com o auxílio dos profissionais que trabalham na área prestando o suporte necessário.

4.2. De que modo a Resolução CSJT nº 377 se relaciona com a questão do acesso à justiça

É do Estado o poder-dever de editar e interpretar as suas próprias normas, bem como de determinar o direito aplicável aos casos concretos, com força imperativa. Em outras palavras, é do Estado o poder-dever de exercer jurisdição. Pois bem, ainda que esse seja um fato incontestável, também não se pode negar que na atualidade espera-se mais do Poder Judiciário do que a mera aplicação das normas aos casos concretos.

Isso significa que uma vez superada a ideia de acesso à justiça exclusivamente como uma questão de cunho assistencial, ou mesmo como uma forma de garantir à população meios de acesso aos tribunais – ainda que esses sejam considerados aspectos iniciais para a garantia desse direito –, na atualidade, não basta apenas obter uma decisão do Estado-juiz, é preciso que essa decisão seja individualizada e garanta certo grau de satisfação para as pessoas as quais será aplicada.

Como visto, a Resolução CSJT nº 377 de 2024 sugere uma abordagem inovadora no que tangencia a solução de conflitos trabalhistas, pautada na iniciativa das partes interessadas, que ao se proporem a solucionar a questão por meio da utilização de métodos autocompositivos, são alçadas ao papel de protagonistas na construção de acordos, promovendo um ambiente de maior diálogo e cooperação. De acordo com Beatriz Alaíde de Souza Assef (2023, p. 10):

A modificação da sociedade e os avanços da ciência processual, especialmente no que tange à autocomposição, colocaram em evidência, uma relação de inadequação entre determinadas situações conflitivas e o modo de resolução judicial.

Isto é, as inovações da ciência processual, pautadas na garantia de maior participação das partes na busca por uma solução adequada e individualizada a lide por elas propostas e a qual a solução será a elas aplicadas, forçaram o Poder Judiciário a repensar as formas com que realiza a administração da justiça. A aplicação de métodos adequados a resolução de litígios, especialmente, a mediação e a conciliação se mostrou importante mecanismo para proporcionar aos jurisdicionados acesso a uma justiça mais célere e disponível.

Importa dizer, a aplicação desses novos métodos não retira do Estado o poder-dever de jurisdição para prover justiça e aplicar a lei aos casos concretos, mas garante aos jurisdicionados a possibilidade de participação na construção de decisões.

Nesse contexto, na medida em que a reclamação pré-processual oportuniza aos interessados meios para resolverem seus conflitos de maneira colaborativa e personalizada, possibilita que eles obtenham maior grau de satisfação com o resultado obtido ao fim do processo judicial, uma vez que tiveram voz ativa ao longo da construção da decisão e foi deles a iniciativa de buscar a mediação.

Considere então que se o art. 2º da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015, determina que o processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, com a reclamação pré-processual, o acordo pode começar por iniciativa do interessado sem que seja necessário resolver o conflito por meio de um processo judicial, na medida que as partes encontrarão por elas próprias a melhor solução para o conflito existente.

Com isso, a Resolução CSJT nº 377, de forma bastante eficiente e menos onerosa para as partes, bem como para o Poder Judiciário, possibilita aos interessados outro meio para que estes resolvam seus conflitos, contribuindo para a celeridade processual e a diminuição do volume de processos, na medida em que favorece um acesso à justiça mais inclusivo e efetivo, principalmente para quem enfrenta desafios com o litígio tradicional, seja devido a limitações financeiras, falta de tempo ou desconhecimento do sistema judiciário.

4.3. Observações a respeito da legalidade da Resolução CSJT nº 377 à luz das disposições do artigo 855-B da CLT e artigo 133 da Constituição Federal

Embora a Resolução CSJT nº 377 reflita uma significativa evolução na forma como a Justiça do Trabalho vem abordando a resolução de litígios, evidenciando um esforço para

tornar mais célere, acessível e disponível o acesso à justiça no âmbito da Justiça do Trabalho, contribuindo para a priorização do diálogo entre as partes na superação de divergências e tornando amistosa a resolução do conflito, esse instrumento normativo é alvo de sérios questionamentos por partes dos mais preocupados com a solidez legal do arranjo celebrado, bem como com a proteção dos interesses dos jurisdicionados.

Obviamente, acordos entre empregados e empregadores sempre existiram. No entanto, somente com advento da Lei nº 13.467/2017, a conhecida reforma trabalhista, a qual instituiu o processo de jurisdição voluntária no âmbito da Justiça do Trabalho, essas negociações passaram a ser dotadas de maior segurança jurídica. O Art. 855-B da CLT trata a respeito da Homologação de Transação Extrajudicial (HTE), que nada mais é do que um acordo firmado entre obreiro e empresário a respeito de direitos e obrigações relacionados ao contrato de trabalho. Para que o procedimento tenha validade, contudo, é obrigatório que as partes estejam representadas por advogado, não podendo ele ser comum entre elas.

A Resolução CSJT nº 377, por sua vez, ao originalmente instituir o procedimento da mediação pré-processual, por meio do protocolo da Reclamação Pré-Processual (RPP), ao contrário do instituto acima mencionado, dispensou a figura do advogado, sendo este o ponto de maior divergência entre as duas normativas.

Com isso, tão logo a Resolução foi aprovada, a OAB nacional enviou ofício¹⁶ ao conselheiro Marcos Vinícius Jardim Rodrigues, presidente da Comissão Permanente de Solução Adequada de Conflitos do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), expressando a preocupação da Ordem perante a dispensabilidade da atuação de advogado em reclamações pré-processuais na justiça trabalhista, bem como requerendo a revisão urgente da resolução, sob o argumento de que a exclusão da advocacia desses processos é contrária ao Art. 133 da Constituição Federal, segundo o qual a figura do advogado é indispensável à administração da Justiça.

Pois bem, conquanto os efeitos da Homologação de Transação Extrajudicial (HTE) na forma do Art. 855-B da CLT e os acordos resultantes das reclamações pré-processuais sejam os mesmos – quando essa última trata a respeito de dissídio individual, válido mencionar –, concedendo aos interessados o mesmo grau de segurança jurídica, uma vez que ambos tornam-se títulos executivos judiciais após homologados, existem algumas características que

¹⁶ OAB notícias. Disponível em <https://www.oab.org.br/noticia/62139/oab-nacional-requer-ao-cnj-revisao-de-resolucao-que-dispensa-advocacia-em-reclamacoes-pre-processuais>. Acesso em 25 de Ago de 2024.

diferenciam esses procedimentos, as quais, em tese, poderiam explicar o motivo pelo qual no âmbito da HTE é obrigatória a presença de advogado, e na RPP, inicialmente, a figura deste é dispensável.

A principal diferença existente entre os procedimentos, é que na mediação pré-processual a parte interessada procura a Justiça do Trabalho com o intuito de resolver determinado conflito sem precisar judicializar a questão. O interessado, que pode ser o empregado ou o empregador, quer discutir a possibilidade de resolver o conflito por meio de um acordo, porém os termos desse acordo ainda não existem. Ao passo que na Homologação de Transação Extrajudicial o acordo já foi previamente formulado, os interessados foram representados por advogados distintos, e requerem apenas a homologação judicial para dotar de segurança jurídica o arranjo celebrado.

Além disso, outra diferença a ser apontada reside no fato de que as formalidades necessárias para a HTE, no que tange a obrigação de observar os requisitos do Art. 840 da CLT, bem como a necessidade de recolher custas, não são necessárias na mediação pré-processual. Por sua vez, a desnecessidade de advogado – apesar desse poder, sim, ser constituído no âmbito da reclamação pré-processual, uma vez que a Resolução nº 377 diz apenas que sua presença não é obrigatória – é justificada pela presença do magistrado, que necessariamente conduzirá a reunião caso o trabalhador e/ou o empregador estejam sem a assistência deste¹⁷.

A grande questão a respeito da realização da mediação quando uma das partes estiver desacompanhada por advogado, ainda que no âmbito da Justiça do Trabalho isso não seja algo novo, tendo em vista que desde o início da sua estruturação a jurisdição trabalhista admite o exercício do *jus postulandi* das partes, conforme art. 791 da CLT, é a suposição de que sendo, por exemplo, o trabalhador a estar desassistido por advogado, eventualmente, o magistrado pode ter de orientá-lo a respeito de suas prerrogativas, o que quebraria a imparcialidade do juiz.

Ainda assim, válido ressaltar que mesmo no procedimento da homologação de transação extrajudicial, em que há a obrigatoriedade do advogado, o magistrado tem a possibilidade de não homologar os termos do acordo, caso verifique que dele advirá prejuízo

¹⁷ CSJT, Resolução nº 377, Art. 11. Caso o trabalhador e/ou o empregador estejam sem assistência de advogado na mediação pré-processual, a condução das reuniões unilaterais, bilaterais e das audiências deverão ser realizadas, necessariamente, pelo magistrado(a) supervisor(a) do CEJUSC-JT respectivo.

para as partes. Importa supor, portanto, que no caso da mediação pré-processual, sendo ela realizada com as partes acompanhadas ou não por advogado, esse mesmo procedimento será observado, ainda que a Resolução n° 377 não deixe isso claro.

De todo modo, o Conselho Nacional Justiça, aprovou recentemente, em 30 de setembro de 2024, a Resolução CNJ n° 586, que dispõe a respeito dos métodos consensuais de solução de disputas no âmbito da Justiça do Trabalho. Na nova normativa, os acordos extrajudiciais homologados pela jurisdição trabalhista somente terão efeito de quitação ampla, geral e irrevogável, nos termos da legislação em vigor, se observarem alguns requisitos, dentre esses, assistência das partes por advogado devidamente constituído ou sindicato, vedada a constituição de advogado comum¹⁸. A nova disposição, é possivelmente uma resposta ao clamor da advocacia em assegurar os direitos da parte mais vulnerável na relação processual.

4.4. A Resolução CSJT n° 377 de 2024 como mecanismo de democratização do acesso à justiça e estímulo a solução consensual de litígios trabalhistas: observações acerca dos possíveis impactos para a Justiça do Trabalho

De acordo com o Relatório geral da Justiça do Trabalho¹⁹, no ano de 2023 foram julgados 3.539.091 (três milhões quinhentos e trinta e nove mil e noventa e um) processos na justiça trabalhista. Desses, para cada juiz do trabalho havia 1.045 (mil e quarenta e cinco) processos a serem solucionados. Para cada desembargador, 3.118 (três mil cento e dezoito) e para cada Ministro do TST, existiam 33.236 (trinta e três mil duzentos e trinta e seis) processos para julgamento. No que se refere ao prazo médio de tramitação processual, o relatório estimou um período médio equivalente a 7 meses e 25 dias entre o ajuizamento da demanda até a prolação da sentença de primeiro grau.

Por outro lado, em uma análise do relatório produzido com base na pesquisa do Índice de Confiança na Justiça (ICJBrasil)²⁰, referente à dados coletados entre novembro de 2020 e janeiro de 2021, foi revelado que 61% dos respondentes consideraram que o judiciário

¹⁸ CSJT. Resolução n° 586. Art. 1. Os acordos extrajudiciais homologados pela Justiça do Trabalho terão efeito de quitação ampla, geral e irrevogável, nos termos da legislação em vigor, sempre que observadas as seguintes condições. (...) II. assistência das partes por advogado(s) devidamente constituído(s) ou sindicato, vedada a constituição de advogado comum.

¹⁹TST. Relatório geral da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/18640430/31950226/RGJT2022.pdf/fa638cf6-969b-6508-09d8-625ffba9cd93?t=1689185086782>. Acesso em 02 de Ago de 2024.

²⁰ De acordo com o site da Fundação Getúlio Vargas (FGV), o ICJBrasil, ou Índice de Confiança na Justiça brasileira, é um levantamento estatístico de natureza qualitativa, realizado em sete estados brasileiros, com base em amostra representativa da população, que tem como objetivo acompanhar de forma sistemática o sentimento da população em relação ao Judiciário brasileiro.

brasileiro é nada ou pouco competente para solucionar os casos que lhe são propostos. Ainda, no período analisado, 83% dos entrevistados responderam que o Judiciário resolve os casos de forma lenta ou muito lenta.

Os dados apresentados estimam uma elevada carga processual por magistrado, que por sua vez ocasiona em um período considerável para tramitação dos feitos trabalhistas. Além disso, ainda que os dados coletados pela pesquisa do ICJBrasil tratem do Judiciário como um todo, e não especificamente da Justiça do Trabalho, eles asseveram uma percepção negativa dos jurisdicionados em relação ao Judiciário brasileiro. Nesse contexto, a aplicação de medidas como o aumento no número de magistrados e a modernização tecnológica podem ser as primeiras sugestões para aliviar a sobrecarga de trabalho enfrentada pelos profissionais que atuam nos tribunais trabalhistas.

Uma análise mais apurada, no entanto, sugere que a aplicação de ferramentas focadas na desjudicialização e na simplificação de procedimentos, pode contribuir de forma tão efetiva quanto essas outras. Diante disso, a criação e a aplicação de métodos adequados de resolução de litígios, que incentivem a aplicação da jurisdição não contenciosa, têm se mostrado o caminho mais buscado pelos tribunais pátrios para garantir o acesso à justiça, na medida em que a participação dos jurisdicionados para a construção da decisão que será a eles imposta tende a proporcionar maior grau de satisfação com o resultado obtido ao fim do processo, seja ele judicial ou extrajudicial.

Diante disso, a Resolução CSJT nº 377 se apresenta como uma dessas medidas e tem como foco a desjudicialização dos conflitos trabalhistas considerando uma simplificação no procedimento estabelecido até a homologação do acordo celebrado entre as partes para a resolução da controvérsia. A atuação do Judiciário, no caso da reclamação pré-processual (RPP) não se dará como na propositura de um processo judicial clássico, e sim, mais especificamente, na forma de um pedido de prestação de serviços judiciais, uma vez que serão os litigantes os responsáveis por personalizar a solução da questão na medida do conflito existente, e o judiciário apenas supervisionará a construção da decisão para adequá-la a legislação.

Com isso, na medida em que a Resolução CSJT nº 377 tem como escopo promover uma redução no tempo médio de solução dos conflitos, diminuindo custos com o processo judicial, garantindo maior agilidade no trâmite processual, contribuindo para o desafogamento da máquina judiciária e promovendo a disseminação de uma cultura judicial voltada para a resolução consensual de litígios, sendo estes os impactos primários esperados pela Justiça do

Trabalho com a adoção do procedimento, ela também introduz no âmbito do judiciário laboral um novo olhar sobre a promoção do acesso à justiça, voltado não apenas em garantir aos jurisdicionados meios para propor uma ação judicial, mas centrado na satisfação das partes com a justiça a elas aplicadas, e a qual elas tiveram voz ativa ao longo da construção da decisão adotada.

5. CONCLUSÃO

Como visto, o acesso à justiça consiste em um direito fundamental, essencial para a efetivação de outros direitos. Ao longo dos anos, contudo, a ideia de acesso à justiça esteve por muito tempo exclusivamente voltada a uma perspectiva assistencial, direcionada em garantir aos jurisdicionados acesso ao Poder Judiciário por meios que lhes assegurassem a possibilidade de propositura de uma ação.

Esse sistema, no entanto, conforme demonstrado pelos pesquisadores Mauro Cappelletti e Bryant Garth, logo demonstrou ser insuficiente para a garantia do efetivo acesso à justiça, na medida que o conceito tradicional atribuído a expressão passou a refletir a necessidade de mudança nas formas de atuação do Judiciário, uma vez que a perspectiva de julgamento realizada apenas mediante a adjudicação do caso às normas do ordenamento jurídico passou a ser tida como uma ação que desconsidera as individualidades e necessidades dos jurisdicionados, construindo decisões de mérito que pouco corroboram com a perspectiva de justiça que as partes atribuem a resolução do litígio.

Nesse contexto, a percepção de ineficiência do Poder Judiciário em assegurar acesso à justiça, combinada com o alto índice de demandas judiciais, culminou em um movimento de reforma levado a cabo pelos mais diversos atores sociais, sejam eles, acadêmicos, gestores públicos e profissionais do direito, que enxergaram nos métodos adequados de resolução de disputas uma saída para frear um possível colapso dos órgãos judiciários e efetivar o acesso à justiça.

Válido pontuar que a criação e normatização de mecanismos de acesso à justiça foi incorporada ao legislativo brasileiro de forma gradativa. No âmbito da Justiça do Trabalho, ainda que esta seja marcada por medidas de desburocratização, celeridade e flexibilidade procedimental, essa mudança foi ainda mais lenta, o que denota certa cautela na aplicação da resolução adequada de disputas aos conflitos laborais, associada, possivelmente, a natureza dos direitos tutelados pela seara trabalhista.

De todo modo, abordando a resposta ao problema de pesquisa, tem-se que a aprovação da Resolução CSJT n° 377 inaugurou o início de um novo olhar sobre o tratamento dos

conflitos laborativos, demonstrando que o Judiciário brasileiro tem apostado na promoção do acesso à justiça com base na utilização e incentivo de métodos adequados de resolução de disputas que valorizam a participação ativa e dialógica das partes na busca pela solução mais justa e adequada aos seus conflitos de interesses, mobilizando juízes, servidores, criando e estruturando órgãos para o alcance desse objetivo.

Ainda assim, a Resolução n° 377 tem pontos que ensejam questionamentos pertinentes, o principal deles, no que tangencia a dispensabilidade da advocacia na representação das partes, especialmente quando comparado o procedimento da Reclamação Pré-Processual, com o pedido de Homologação de Transação Extrajudicial, uma vez que se é necessária a representação das partes por advogado distinto para homologação de um acordo extrajudicial, por quais motivos a figura desse seria dispensável em sede de construção desse acordo? Considerando, inclusive, que no caso de uma das partes estar desacompanhada de representante o magistrado pode ter de orientá-lo a respeito de suas prerrogativas, o que quebraria a imparcialidade do juiz.

Ainda, no que se refere, por exemplo, a eficácia do acordo extrajudicial celebrado, em normativa recente, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ)²¹ passou a considerar que os acordos extrajudiciais homologados pela Justiça do Trabalho somente terão efeito de quitação ampla, geral e irrevogável, se as partes estiverem assistidas por advogado devidamente constituído, ou sindicato, vedada a constituição de advogado comum.

Ora, se a Resolução n° 377 considera a não obrigatoriedade da figura do advogado e esse novo dispositivo prevê eficácia ampla e irrevogável somente em acordos extrajudiciais celebrados com a assistência de advogado, por que não, desde logo, prever a obrigatoriedade da advocacia? Poupano o judiciário brasileiro de ter de lidar com mais processos, caso eventualmente, em um acordo celebrado sem a assistência de advogado, uma das partes, ou ambas, venham a se sentir prejudicados pelos termos celebrados.

Ademais, de acordo com a Resolução n° 377, as partes que optarem pelo procedimento da Reclamação Pré-Processual (RPP), serão isentas do pagamento de custas, inclusive na conversão da reclamação em Homologação de Transação Extrajudicial (HTE). Pelo que se infere, o sistema judiciário pretende incentivar a resolução de conflitos laborais por meio de métodos consensuais, “premiando” os interessados com a isenção de custas processuais.

²¹ Resolução CNJ n° 586, de 30 de setembro de 2024.

De toda forma, a Resolução CSJT nº 377 se apresenta como uma importante medida de desjudicialização e promoção do acesso à justiça sob a nova perspectiva assimilada à expressão, e tem como possíveis efeitos a promoção de um impacto positivo para a Justiça do Trabalho, ao passo que ao promover uma cultura voltada para a resolução consensual de litígios, contribui para o desafogamento da máquina judiciária e introduz no âmbito do judiciário laboral um novo olhar sobre a promoção do acesso à justiça, voltado não apenas em garantir aos jurisdicionados meios para propor uma ação judicial, mas centrado na satisfação das partes com a justiça a elas aplicadas, o que se diferencia da mera aplicação da lei aos casos concretos.

6. REFERÊNCIAS

ALVES, Fabrício G.; XAVIER, Yanko, M.A.; SANTOS, Kleber, S.O. **Resolução de conflitos na perspectiva do sistema multiportas e sua relevância na efetivação do acesso à justiça**. Revista da Faculdade Mineira de Direito. v. 24 n. 48. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/24400>. Acesso em: 28 jun, 2024.

ANDRADE, Júlio Thalles de Oliveira. **A Defensoria Pública como instrumento de soluções estruturais na garantia da saúde das pessoas com deficiência**. 2024. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2024.

ASSEF, Beatriz Alaíde de Souza. **O sistema de resolução consensual de disputas à luz do acesso à justiça na contemporaneidade: da obrigatoriedade da tentativa prévia ao melhor aproveitamento dos métodos autocompositivos**. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Sociais, Faculdade de Direito, Rio de Janeiro, 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em 15 de jun de 2024

BRASIL. **Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970**. Dispõe sobre a assistência judiciária e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15584.htm. Acesso em 15 de jun 2024.

BRASIL. **Lei nº 1.060, de 5 de novembro de 1950**. Dispõe sobre a assistência judiciária e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/11060.htm. Acesso em: 15 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 80, de 12 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a defensoria pública e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10080.htm. Acesso em: 15 jun. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Relatório Justiça em Números 2024. Brasília, 2020. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. Acesso em: 02 jun. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Resolução n. 125, de 29 de novembro de 2010. Brasília, DF, 2010. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2014/04/resolucao_125_29112010_23042014190818.pdf. Acesso em: 28 mai. 2024.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Resolução n. 174, de 30 de setembro de 2016. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em: 28 mai. 2024.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Resolução n. 377, de 22 de março de 2024. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/231210>. Acesso em 25 mai 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Resolução n. 589, de 30 de setembro de 2024. Disponível em: https://www.stj.jus.br/internet_docs/biblioteca/clippinglegislacao/Res_586_CNJ_2024.pdf. Acesso em: 08 out 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Relatório geral da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/18640430/31950226/RGJT2022.pdf/fa638cf6-969b-6508-09d8-625ffb9cd93?t=1689185086782>. Acesso em: 02 ago. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Brasília, DF, Congresso Nacional, 1988. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 mai. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e outras disposições. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 28 de mai.2024.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Trad. Ellen Gracie Nortfleet. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1988.

CARMO, Jéssica Lima Brasil. **Acesso à justiça e processo do trabalho em dois atos: nos primórdios da Justiça do Trabalho e durante a pandemia da COVID-19**. *Revista do TST*, São Paulo, vol. 87, Edição Especial, 2021.

CASTRO, Aldo A.; FELIX, Ynes S. **Justiça e equidade como elementos basilares para o desenvolvimento de meios adequados à concretização do acesso à justiça**. *Revista cidadania e acesso à justiça*. v. 5. n. 2. 2019. Disponível: <https://www.indexlaw.org/index.php/acessoajustica/article/view/5999>. Acesso em: 20 mai, 2024.

DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO. **Portfólio DPU 2022**. Disponível em: [https://www.dpu.def.br/images/2022/portal/arquivos/Portfolio DPU 2022.pdf](https://www.dpu.def.br/images/2022/portal/arquivos/Portfolio%20DPU%202022.pdf). Acesso em: 22 ago. 2024.

FUHRMANN, Italo Roberto. **Revisando a teoria "dimensional" dos direitos fundamentais**. Direito & Justiça, v. 39, n. 1, p. 26-32, jan./jun. 2013.

FUZISHIMA, Ancila Caetano Galera. **Fase pré-processual obrigatória de conciliação: condição de acesso à prestação jurisdicional**. 2020. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2020.

ICJBrasil. Confiança na Justiça. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/82935cd1-3393-4262-80a6-e8e39570caf7/content>. Acesso em: 15 set. 2024.

MAGISTRADO TRABALHISTA. **O sonho de uma Defensoria Pública na Justiça do Trabalho**. Disponível na íntegra em: <http://www.magistradotrabalhista.com.br/2020/09/o-sonho-de-uma-defensoria-publica-na.html#sdfootnote1sym>. Acesso em: 24 ago. 2024.

MOURA, Ana. **CNJ 18 anos: Conciliação e Mediação transformaram acesso à Justiça**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-18-anos-conciliacao-e-mediacao-transformaram-acesso-a-justica/>. Acesso em: 08 jun, 2024.

NEIVA, Rogério. **Que venha a nova reclamação pré-processual na Justiça do Trabalho**. Conj. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-abr-05/que-venha-a-nova-reclamacao-pre-processual-na-justica-do-trabalho/>. Acesso em: 10 jun, 2024.

NEIVA, Rogério. **6 anos de avanços da resolução adequada de disputas na Justiça do Trabalho**. Conj. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-23/rogerio-neiva-resolucao-adequada-disputas-justica-trabalho/>. Acesso em: 10 jun, 2024

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **OAB Nacional requer ao CNJ revisão de resolução que dispensa advocacia em reclamações pré-processuais**. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/62139/oab-nacional-requer-ao-cnj-revisao-de-resolucao-que-dispensa-advocacia-em-reclamacoes-pre-processuais>. Acesso em: 25 ago. 2024.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

ROQUE, Nathaly C. **Acesso à justiça**. Enciclopédia jurídica da PUC. Ed. 1, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/105/edicao-1/acesso-a-justica#:~:text=O%20acesso%20%C3%A0%20justi%C3%A7a%20pode,proclamar%20os%20direitos%20de%20todos%E2%80%9D>. Acesso em 09 jun, 2024.

JRUBIANO, Keila A. A. **Os CEJUSC-JT e sua importância como política de administração de justiça consensual**. Revista de política judiciária, gestão e administração da justiça. v, 7. n, 1. 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistapoliticijudiciaria/article/view/7621> Acesso em: 25 mai, 2024.

SADEK, Maria Tereza A. **Efetividade de direitos e acesso à justiça, reforma do judiciário.** Judiciário: mudanças e reformas. Estudos Avançados, v. 18, n. 51, 2004.

SGANZERLA, Gustavo H.F. **A teoria do tribunal multiportas e sua eficácia na resolução de conflitos no ordenamento jurídico brasileiro.** Trabalho de conclusão de curso – Uninter. Curitiba, São Paulo. 2019.

SILVA, José Afonso da. **Acesso à justiça e cidadania.** *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, n. 216, p. 9-23, jan./jun, 1999.

WATANABE, Kazuo. **Acesso à ordem jurídica justa: conceito atualizado de acesso à justiça, processos coletivos e outros estudos.** Belo Horizonte: Del Rey, 2019, p. 88.