

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

LANA MARIA PINHEIRO FURTADO

**MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO: PERSPECTIVAS DA
ADVOCACIA DE PONTA GROSSA E A EFETIVIDADE DA RESOLUÇÃO CSJT
415/2025 NO TRT-9**

**PONTA GROSSA
2026**

LANA MARIA PINHEIRO FURTADO

**MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO: PERSPECTIVAS DA
ADVOCACIA DE PONTA GROSSA E A EFETIVIDADE DA RESOLUÇÃO CSJT
415/2025 NO TRT-9**

Dissertação apresentada como requisito para
obtenção do grau de Mestre em Direito do
Programa de Pós-Graduação em Direito da
Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Orientadora: Profa. Dra. Jeaneth Nunes
Stefaniak

**PONTA GROSSA
2026**

F992 Furtado, Lana Maria Pinheiro
Mediação e conciliação na justiça do trabalho perspectivas da advocacia de Ponta Grossa e a efetividade da Resolução CSJT 415/2025 no TRT / Lana Maria Pinheiro Furtado. Ponta Grossa, 2026.
95 f.

Dissertação (Mestrado Profissional em Direito - Área de Concentração: Teorias e Práticas Jurídicas em Perspectiva Translacional), Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Orientador: Prof. Dr. Jeaneth Stefaniak.

1. Mediação. 2. Conciliação. 3. Justiça do trabalho. 4. Resolução 415/2025. 5. Oab paraná. I. Stefaniak, Jeaneth. II. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Teorias e Práticas Jurídicas em Perspectiva Translacional. III.T.

CDD: 341.6



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

TERMO

TERMO DE APROVAÇÃO

Lana Maria Pinheiro Furtado

" MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO: PERSPECTIVAS DA ADVOCACIA DE PONTA GROSSA E A EFETIVIDADE DA RESOLUÇÃO CSJT 415/2025 NO TRT-9"

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Programa de Pós Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora:

Ponta Grossa 30 de março de 2026

Membros da Banca:

Documento assinado digitalmente
 **JEANETH NUNES**
Data: 26/03/2026 15:04:42 -0300
verifique em <https://validar.it.gov.br>

Profa. Dra. Jeaneth Nunes Stefaniak - (UEPG) - Presidente

Documento assinado digitalmente
 **ADRIANA TIMÓTEO DOS SANTOS**
Data: 26/03/2026 14:36:28 -0300
verifique em <https://validar.it.gov.br>

Profa. Dra. Adriana Timóteo dos Santos - (UEPG)

Documento assinado digitalmente
 **PAULO ROGÉRIO MARQUES DE CARVALHO**
Data: 26/03/2026 13:07:46 -0300
verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof. Dr. Paulo Rogério Marques de Carvalho - (UFC)

Documento assinado digitalmente
 **ADRIANA DE FÁTIMA PILATTI FERREIRA CAMPAL**
Data: 26/03/2026 16:11:20 -0300
verifique em <https://validar.it.gov.br>

Profa. Dra. Adriana Campagnoli - (UEPG) - Suplente

Dedico este trabalho ao meu pai (in memoriam) e à minha mãe que nunca desistiram de mim e dos meus sonhos. Em especial dedico ao meu filho, Yuri Furtado, que me ensina todos os dias o verdadeiro significado de “ser humano” em sua mais profunda essência.

AGRADECIMENTOS

Manifesto meus agradecimentos a Deus, por me permitir sentir a sua força e luz em todo meu caminho até aqui, sempre me mostrando que desistir nunca foi uma opção.

Agradeço à Profa. Dra. Jeaneth Nunes Stefaniak por ter acreditado no meu projeto e sempre ter me mostrado que era possível.

Ao Prof. Dr. Paulo Rogério Marques de Carvalho agradeço por ter aceitado participar desse momento como membro da banca, depois de ter feito parte da minha história acadêmica anos atrás.

Também agradeço à Dra. Mariantonieta Pailo Ferraz, pela confiança e oportunidade de realizar o trabalho junto à OAB Subseção Ponta Grossa.

Agradeço igualmente aos professores do Programa de Pós-graduação em Direito Mestrado Profissional da UEPG que me permitiram trocar as lentes em tantos momentos cruciais para chegar até aqui, em especial à Profa. Dra. Adriana Timóteo dos Santos que aceitou participar das bancas de qualificação e defesa.

Ao meu noivo, amigo e companheiro Jackson Almeida agradeço por toda a paciência e positividade comigo, mesmo nos dias mais difíceis.

Às minhas irmãs, Anisa, Conceição e Rute Meire eu agradeço por acreditarem que tudo daria certo, na hora certa.

Aos(as) sobrinhos(as) Alexandre, Catharina, Izabela e João Guilherme meu muito obrigada por fazerem os meus dias mais leves e cheios de significados.

Aos meus alunos que sempre me ensinaram a arte de aprender através da docência e me apaixonar todos os dias pela academia.

Agradeço à minha amiga Renata Luciane Polsaque Young Blood que me apresentou à Justiça Restaurativa, sendo um divisor de águas na minha vida.

Agradeço aos meus amigos e colegas de profissão que me apoiaram e incentivaram todos os dias para seguir firme no propósito de alcançar o título de mestre, em especial os que comigo estiveram na reta final me incentivando e dando o apoio necessário para que fosse possível concluir o trabalho. Daniele Mira, Linara Beraldo, Danielle Biscaia, Priscila Kuller e Bruna Bomfim vocês são mulheres incríveis.

Reitero meus agradecimentos ao meu pai que não mais está neste plano terrestre, mas tenho certeza de que vibra com essa conquista que muito se deve à inspiração no seu senso de justiça que me despertou para o Direito.

À minha mãe, sempre firme e certa da minha capacidade de chegar ao meu objetivo, com suas orações, seu colo e seu eterno cuidado cheio de amor que me alimenta a alma todos os dias, meu muito obrigada.

E, por fim, minha gratidão ao meu filho Yuri Furtado que desde sempre me inspira, me incentiva, me mostra as possibilidades de continuar, mesmo que os obstáculos se apresentem, e me ensina, com o seu jeito de ser, que é possível ser feliz com a felicidade do outro, que é possível crescer com o crescimento do outro, que é possível aprender com os nossos erros e acertos, que a vida vale muito a pena ser vivida intensamente sem precisar impedir a intensidade do outro. Você é luz, você é retidão e, com certeza, você é o maior e melhor resultado de tudo que eu fiz e farei nessa vida e todas as outras que ainda possam vir. Com você eu conheci a verdadeira felicidade, e é por você e com você que eu sigo acreditando na possibilidade de um mundo melhor, pelo simples fato de você existir.

“A justiça deve ser um espaço onde as pessoas possam se encontrar como seres humanos, não apenas como papéis processuais”

Nils Christie

RESUMO

A presente dissertação investigou a efetividade da mediação e da conciliação na Justiça do Trabalho, à luz da Resolução CSJT n. 415/2025, com foco na atuação da OAB Paraná – Subseção Ponta Grossa. Inspirado pelas “ondas renovatórias” de acesso à justiça, o estudo analisa a transição da cultura do litígio para a cultura de paz, evidenciando a importância de um sistema de justiça multiportas para a adequada resolução dos conflitos trabalhistas. O objetivo geral consistiu em analisar a viabilidade prática e a efetividade desses mecanismos, enquanto os objetivos específicos abrangeram o exame do sistema multiportas, o mapeamento do arcabouço normativo e das práticas no TRT-9, bem como a identificação das percepções, dificuldades e interesse em capacitação da advocacia trabalhista local. A metodologia envolveu análise histórico-normativa dos métodos consensuais, com destaque para o papel dos CEJUSCs-JT, aliada à pesquisa de campo com advogados(as) de Ponta Grossa, a fim de compreender a realidade prática, os desafios de cooperação e as perspectivas futuras. A dissertação organiza-se em três capítulos: justiça multiportas, evolução dos métodos consensuais e pesquisa empírica. Os resultados indicam que a celeridade processual é o principal benefício percebido (55,6%), embora persistam entraves como a resistência dos clientes (33,3%) e o desconhecimento técnico (27,8%). Evidenciou-se, ainda, uma lacuna na formação especializada, já que 75% dos(as) respondentes não possuem capacitação na área, apesar de 86,1% demonstrarem interesse em formação. Conclui-se que a implementação da Resolução CSJT nº 415/2025 no TRT-9 e na Subseção de Ponta Grossa é promissora, porém ainda em consolidação. A cooperação entre o Tribunal e a OAB mostra-se essencial para superar resistências culturais e técnicas, recomendando-se a ampliação de programas de capacitação conjunta e ações de conscientização, de modo a consolidar a mediação e a conciliação como vias preferenciais, pautadas pela ética e pela celeridade na resolução dos conflitos trabalhistas.

Palavras-chave: Mediação; Conciliação; Justiça do Trabalho; Resolução CSJT 415/2025; OAB Paraná.

ABSTRACT

This dissertation investigated the effectiveness of mediation and conciliation in Labor Courts, in light of CSJT Resolution n. 415/2025, focusing on the performance of the OAB Paraná – Ponta Grossa Subsection. Inspired by the "renewal waves" of access to justice, the study analyzes the transition from a culture of litigation to a culture of peace, highlighting the importance of a multi-door justice system for the adequate resolution of labor disputes. The general objective was to analyze the practical viability and effectiveness of these mechanisms, while the specific objectives included examining the multi-door system, mapping the normative framework and practices in the TRT-9 (Regional Labor Court of the 9th Region), as well as identifying the perceptions, difficulties, and interest in training of local labor lawyers. The methodology involved a historical-normative analysis of consensual methods, with emphasis on the role of CEJUSCs-JT (Specialized Centers for Judicial Settlement of Labor Disputes), combined with field research with lawyers from Ponta Grossa, in order to understand the practical reality, the challenges of cooperation, and future perspectives. The dissertation is organized into three chapters: multi-door justice, evolution of consensual methods, and empirical research. The results indicate that procedural speed is the main perceived benefit (55.6%), although obstacles such as client resistance (33.3%) and lack of technical knowledge (27.8%) persist. A gap in specialized training was also evident, as 75% of respondents lack training in the area, despite 86.1% demonstrating an interest in training. It is concluded that the implementation of CSJT Resolution No. 415/2025 in the TRT-9 and the Ponta Grossa Subsection is promising, but still in the consolidation phase. Cooperation between the Court and the Brazilian Bar Association (OAB) is essential to overcome cultural and technical resistance. Therefore, it is recommended to expand joint training programs and awareness campaigns to consolidate mediation and conciliation as preferred methods, guided by ethics and speed in resolving labor disputes.

Keywords: Mediation; Conciliation; Labor Court; CSJT Resolution 415/2025; OAB Paraná.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Qual seu tempo de atuação como advogado(a)?	75
Gráfico 2 - Em quantos processos trabalhistas você atuou nos últimos 02 anos?	75
Gráfico 3 - Você atua com mais frequência como	76
Gráfico 4 - Você é advogado(a) inscrito(a) na Subseção Ponta Grossa?	76
Gráfico 5 - Nos últimos 03 anos, a maioria dos seus processos trabalhistas foram finalizados	77
Gráfico 6 - Você já fez algum curso de formação ou capacitação em conciliação/mediação na Justiça do Trabalho?	77
Gráfico 7 - Se a resposta anterior foi sim, em qual instituição?	78
Gráfico 8 - Qual a principal dificuldade que você vê na conciliação/mediação na Justiça do Trabalho?	78
Gráfico 9 - Qual o principal ponto positivo que você reconhece na utilização de práticas consensuais na Justiça do Trabalho?	79
Gráfico 10 - Você tem interesse em participar de formação e capacitação em mediação/conciliação na Justiça do Trabalho?	80

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Distribuição das Varas de Trabalho no Paraná.....	52
Quadro 2 - Comparativo de Indicadores de Conciliação TRT-9.....	54

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Panorama regional (TRT-9) acerca das conciliações homologadas	49
Tabela 2 - Panorama local (Ponta Grossa/PR) acerca das conciliações homologadas	49

LISTA DE SIGLAS

CEJUSCs-JT	Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CONAPROC	Comissão Nacional de Promoção à Conciliação
CPC	Código de Processo Civil
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
NUPEMECs	Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRT-9/Paraná	Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 A JUSTIÇA MULTIPORTAS E OS CONFLITOS TRABALHISTAS: DO LITÍGIO À CULTURA DE PAZ.....	19
2.1 O SISTEMA DE JUSTIÇA MULTIPORTAS E O ACESSO À JUSTIÇA NO BRASIL	20
2.2 JUSTIÇA TRABALHISTA MULTIPORTAS.....	26
2.3 A ADVOCACIA NO SISTEMA BRASILEIRO DE JUSTIÇA MULTIPORTAS	30
3 DIÁLOGOS E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO: REFLEXOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA	33
3.1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E NORMATIVA DOS MÉTODOS CONSENSUAIS NO BRASIL	35
3.2 A FACILITAÇÃO DO DIÁLOGO ATRAVÉS DA CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO	39
3.3 O ARCABOUÇO NORMATIVO E A CONSOLIDAÇÃO DO CONSENSO NA ESFERA TRABALHISTA	42
3.3.1 Resultados Obtidos Através das Práticas Consensuais nos Tribunais Regionais do Trabalho nos anos de 2024/2025.....	47
3.3.1.1 Centros judiciários de métodos consensuais do TRT-9	51
3.3.2 Desafios e Perspectivas Reais Frente à Implementação da Resolução 350/2020	55
3.4 A EFICÁCIA DAS PRÁTICAS CONSENSUAIS FRENTE À RESOLUÇÃO 350/2020 DO CNJ E RESOLUÇÃO 415/2025 DO CSJT: REALIDADE JUNTO AO TRT-9 E OAB-PR SUBSEÇÃO PONTA GROSSA.....	56
3.4.1 Cooperação Judiciária na Justiça do Trabalho: Perspectiva Translacional Resolução n. 350/2020 do CNJ.....	61
3.4.2 TRT-9 e OAB Paraná frente à Cooperação Judiciária: Ações Concretas x Efetividade.....	63
4 MEDIAÇÃO, CONCILIAÇÃO E A ADVOCACIA TRABALHISTA DA OAB PARANÁ: VIABILIDADE PRÁTICA DA RESOLUÇÃO 415/2025 DO CSJT NA SUBSEÇÃO PONTA GROSSA	69
4.1 MECANISMOS DE COOPERAÇÃO FORMALIZADOS NA RESOLUÇÃO 415/2025	70
4.2 A SUBSEÇÃO PONTA GROSSA: REALIDADE DAS PRÁTICAS CONSENSUAIS E A ADVOCACIA TRABALHISTA FRENTE À RESOLUÇÃO 415/2025 DO CSJT ...	72

5 CONCLUSÃO	82
REFERÊNCIAS.....	84
ANEXO A – ESTÁGIO DE IMERSÃO E APLICAÇÃO DA PESQUISA	91

1 INTRODUÇÃO

Inspirado pelas “Ondas renovatórias” de acesso à justiça, teorizadas por Cappeletti e Garth (1988), que propunham uma visão para além do simples acesso aos tribunais, o direito brasileiro tem progressivamente incorporado a ideia de um acesso à “ordem jurídica justa”. Como aponta Watanabe (2001), um dos precursores dessa visão no Brasil, o acesso à justiça não se esgota na garantia de um provimento jurisdicional, mas se realiza na oferta de meios adequados para a resolução de cada tipo de controvérsia. É sob essa ótica que a conciliação e mediação deixam de ser vistas como meras “alternativas” e passam a integrar um sistema multiportas, no qual as partes são empoderadas para construir, de forma autônoma e colaborativa, a solução para seus próprios conflitos.

O objetivo desse estudo é, portanto, analisar o arcabouço normativo que sustenta essa política pública – o Código de Processo Civil (Brasil, 2015a), a Lei de Mediação (Brasil, 2015b) e as Resoluções n. 125/2010 e n. 350/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2010; 2020) e Resolução n. 415/2025 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT, 2025) – e demonstrar como a facilitação do diálogo, enquanto técnica e princípio, constitui o elemento central para a efetivação de uma justiça mais humana e pacificadora, inclusive na esfera dos conflitos presentes nas relações trabalhistas.

A Justiça do Trabalho brasileira, historicamente marcada por um volume processual expressivo e pela natureza intrinsecamente conflituosa das relações de capital e trabalho, tem se deparado com o imperativo de buscar mecanismos mais céleres e eficazes de pacificação social. Embora a conciliação sempre tenha sido um elemento estrutural do processo trabalhista, consagrada no artigo 764 da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 2017a, art. 764), sua prática e institucionalização passaram por uma profunda transformação nas últimas décadas, culminando com a consolidação de uma política pública de incentivo aos métodos consensuais.

A conciliação e a mediação na Justiça do Trabalho possuem especificidades que as distinguem de outros ramos do direito. O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas impõe ao juiz (ou mediador/conciliador) um papel ativo na fiscalização do acordo, garantindo que a autocomposição não resulte em prejuízo ou fraude aos direitos do trabalhador (Nascimento, 2017).

Buscando identificar os resultados obtidos pelas práticas consensuais, com foco na mediação e conciliação, nos Tribunais Regionais, a presente pesquisa busca trazer as ações e os resultados de tais práticas na resolução dos conflitos resultantes das relações trabalhistas, através das diretrizes estabelecidas pelas Resoluções 350/2020 do CNJ e 415/2025 do CSJT, junto ao Tribunal Regional da 9ª Região (TRT-9).

O instrumento da Resolução dos conflitos objeto do presente trabalho estrutura a cooperação judiciária em duas dimensões complementares. A primeira refere-se à cooperação ativa, passiva e simultânea entre os órgãos do Poder Judiciário observados o princípio do juiz natural e as atribuições administrativas. A Segunda dimensão abrange a cooperação interinstitucional entre os órgãos do Poder Judiciário e outras instituições e entidades, integrantes ou não do sistema de justiça que podem contribuir, direta ou indiretamente para a administração da justiça, sendo esta última o foco da presente pesquisa.

Este ponto recairá sobre o impacto da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e a atuação dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs-JT), estruturas criadas sobre a égide da Resolução CNJ nº 125/2010. Para conferir robustez à análise, o estudo está fundamentado em dados oficiais do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que oferecem um panorama nacional, e do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9/Paraná), que serve como um estudo de caso regional de excelência na promoção do consenso.

A pesquisa foi desenvolvida em duas etapas complementares: documental e empírica (Ferreira, 2002; Lakatos, 2003). Na etapa documental, procedeu-se à análise das Resoluções n. 350/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e n. 415/2025 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), bem como de dados estatísticos disponibilizados pelo CNJ e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, especialmente no que se refere aos acordos trabalhistas realizados nos anos de 2024 e 2025.

A etapa empírica consistiu na coleta de dados junto à advocacia trabalhista vinculada à Subseção da OAB em Ponta Grossa. Para tanto, foi aplicado um questionário estruturado, elaborado na plataforma Google Forms, disponibilizado pelo período de 60 dias a todos os(as) profissionais regularmente inscritos(as) na subseção. Ao final, obteve-se a participação de 34 advogados(as), cujas respostas permitiram analisar aspectos relacionados à atuação profissional, às práticas de

resolução de conflitos e às percepções sobre mediação e conciliação no âmbito da Justiça do Trabalho.

O estudo está estruturado da seguinte maneira: a primeira seção trata-se desta introdução ao tema e objetivos da pesquisa.

A segunda seção faz a leitura da Justiça Brasileira Multiportas observando a relevância desse sistema para o acesso à justiça pelas partes que se encontram em situações de conflitos de diversas naturezas. O assunto tem extrema relevância diante da realidade do judiciário brasileiro, que tem elevado aumento de demandas, não sendo possível, muitas vezes, alcançar a solução dos conflitos de forma que atenda às necessidades e expectativas dos envolvidos de alcançar a justiça na resolução das demandas. A seção se debruça sobre a evolução e a consolidação dos métodos consensuais de solução de conflitos, notadamente a conciliação e a mediação, no ordenamento jurídico pátrio, com especial enfoque na Justiça do Trabalho e na maneira como todos os institutos envolvidos promovem a facilitação do diálogo entre as partes, ressignificando o próprio conceito de acesso à justiça.

Dando sequência, a terceira seção apresenta a evolução da prática da mediação e conciliação através dos tempos e os reflexos práticos no âmbito da Justiça do Trabalho, explorando as principais normativas dos métodos consensuais, a facilitação do diálogo através das práticas consensuais e seus resultados junto aos Tribunais Regionais do Trabalho. Através da pesquisa realizada é imprescindível ressaltar a importância dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais (CEJUSCs) nos resultados obtidos pela Justiça do Trabalho. Diante dos dados apontados pelos Tribunais Regionais do Trabalho é possível estabelecer os principais desafios e perspectivas com relação à efetividade das práticas consensuais através da implementação da Resolução n. 350/2020, na incansável busca da solução e transformação dos conflitos na esfera trabalhista (CNJ, 2020).

A quarta seção tem como objetivo apresentar, com base nas diretrizes previstas na Resolução n. 415/2025, as ações realizadas junto à Ordem dos Advogados do Brasil (OAB Ponta Grossa) através da Cooperação Judiciária com o TRT-9, buscando identificar, especificamente, quais dessas ações são voltadas para a formação e capacitação dos(as) advogados(as) inscritos na Subseção. O instrumento da Resolução em tela estrutura a cooperação judiciária em duas dimensões complementares. A primeira refere-se à cooperação ativa, passiva e simultânea entre os órgãos do Poder Judiciário observados o princípio do juiz natural e as atribuições

administrativas. A Segunda dimensão abrange a cooperação interinstitucional entre os órgãos do Poder Judiciário e outras instituições e entidades, integrantes ou não do sistema de justiça que podem contribuir, direta ou indiretamente para a administração da justiça, tendo sido esta última o foco da presente pesquisa.

A quinta e última seção apresenta a síntese dos principais achados da pesquisa, articulando-os às questões que orientaram o estudo, bem como delineia perspectivas e possibilidades para investigações futuras.

2 A JUSTIÇA MULTIORTAS E OS CONFLITOS TRABALHISTAS: DO LITÍGIO À CULTURA DE PAZ

A presente seção aborda as características do sistema brasileiro de justiça multiortas, apresentando as características desse sistema e a sua importância junto aos conflitos trabalhistas, trazendo a evolução histórica desses conflitos e as mudanças na busca da solução no âmbito das relações trabalhistas.

Frequentemente, as expressões “administração judiciária” e “administração da justiça” são empregadas como sinônimas, uma vez que, por razões históricas, a ideia de solução de problemas jurídicos esteve associada quase exclusivamente ao Poder Judiciário, todavia, em um sistema de justiça multiortas, como o brasileiro, é necessário propor um refinamento terminológico.

A administração judiciária é uma locução que se refere ao conjunto de técnicas, institutos e arranjos institucionais relativos à organização e ao exercício das funções do Poder Judiciário, tema que abrange aspectos administrativos e aspectos processuais. Administração da justiça é expressão que possui significado mais abrangente, relativo ao sistema de justiça globalmente considerado. Trata-se de um tema que alcança a estruturação e o funcionamento das variadas instituições que integram o sistema de justiça, de acordo com os respectivos regimes jurídicos, os mecanismos de articulação entre eles e a atuação dos sujeitos envolvidos com a solução do problema jurídico. A administração da justiça envolve, então, um grau mais elevado de complexidade do que a administração judiciária, com ainda mais extensa multiplicidade de centros de poder e divisão de competência para concatenação. A “administração judiciária”, no entanto, é subconjunto da “administração da justiça”.

A concepção tradicional de acesso à justiça, frequentemente associada de maneira restrita ao ingresso do Poder Judiciário por meio de uma ação judicial, tem se mostrado insuficiente para lidar com a complexidade e o volume das demandas da sociedade contemporânea. Em resposta a uma crise de sobrecarga dos sistemas judiciais em escala global, emergiu um novo paradigma que redefine o acesso à justiça como o acesso a uma ordem jurídica justa, célere e, acima de tudo, adequada à natureza de cada conflito. No cerne dessa transformação encontra-se o sistema de Justiça Multiortas, uma abordagem que amplia o leque de opções para a resolução de disputas, indo além da tradicional via litigiosa.

2.1 O SISTEMA DE JUSTIÇA MULTIORTAS E O ACESSO À JUSTIÇA NO BRASIL

De acordo com Didier Jr. e Fernandez (2024), o acesso à justiça no Brasil evoluiu da concepção de “acesso ao Poder Judiciário” para o modelo de “Justiça Multiportas”, que se define como um sistema de solução de problemas jurídicos. Nesse modelo o Estado não detém o monopólio da resposta, mas oferece um cardápio de métodos (portas) adequados à natureza de cada conflito. Essa visão rompe com uma visão linear e tradicional da pesquisa jurídica, alinhando-se à metodologia translacional do Mestrado em Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG, 2025), que busca a retroalimentação constante entre a teoria acadêmica e a prática profissional.

A gênese do sistema Multiportas remonta a 1976, durante a *Pound Conference*, evento dos Estados Unidos que reuniu juristas para debater as causas da insatisfação popular com a administração da justiça. Nesse cenário o professor Frank Sander, da Faculdade de Direito de Harvard, apresentou uma visão inovadora que ficaria conhecida como *multi-door courthouse* (tribunal de múltiplas portas). A metáfora proposta por Sander é a de um fórum que, em seu átrio, oferece não apenas uma única porta – a do processo judicial tradicional –, mas várias portas, cada uma representando um método distinto de resolução de conflitos. Um cidadão que buscasse o sistema de justiça seria inicialmente acolhido por um especialista que, após analisar a natureza do problema, o direcionaria à “porta” mais adequada, seja ela a mediação, a conciliação, a arbitragem ou, se necessário, o próprio litígio formal. A premissa fundamental é que nem todo conflito demanda uma solução adjudicada por um juiz; muitos podem ser resolvidos de forma mais eficiente e satisfatória por meio de mecanismos consensuais ou outros métodos alternativos.

Essa ideia foi difundida no Brasil com a denominação de justiça multiportas, em grande medida em razão do título de obra coletiva de referência sobre o tema, coordenada por Hermes Zaneti Jr. e Trícia Cabral, cuja primeira edição foi publicada em 2016. A imagem proposta por Sander é interessante como referência inicial, mas não representa de maneira mais adequada a complexidade dos espaços de acesso à justiça, ao menos não no cenário brasileiro. Talvez a visão mais apropriada seja a de uma ampla praça, em constantes reforma e expansão, em que se situam e interagem diversas instituições dedicadas à solução dos problemas jurídicos – a exemplo do

Poder Judiciário –, essas sim com seus respectivos átrios a partir dos quais é possível acessar diferentes portas internas para a resolução do problema.

No Brasil, a sobrecarga do Poder Judiciário é uma realidade documentada. O relatório *Justiça em Números*, publicado anualmente pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2025a), evidencia um cenário de alta litigiosidade e congestionamento processual que desafia a capacidade do sistema de oferecer respostas em tempo razoável. Nesse contexto, a adoção da filosofia multiportas tornou-se uma política de Estado, visando não apenas desafogar os tribunais, mas também promover uma cultura de pacificação social.

O marco normativo para a institucionalização dessa política foi a Resolução n. 125, de 29 de novembro de 2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2010). Ela instituiu a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses, determinando que os tribunais criassem Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMECs) e Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs). Esses órgãos passaram a ser responsáveis por organizar e promover sessões de conciliação e mediação, tanto em fases pré-processuais quanto processuais.

Nesse sentido, é importante compreender a distinção de mediação e conciliação, na primeira, o mediador não sugere soluções, atuando como facilitador da comunicação entre as partes, a fim de que compreendam seus reais interesses, enquanto na segunda o conciliador tem uma postura mais ativa, podendo avaliar o caso em tela, sugerindo propostas e possíveis caminhos que levem ao acordo.

A Resolução n. 125/2010 foi um passo decisivo, estabelecendo um rigor metodológico e a necessidade de capacitação continuada para mediadores e conciliadores, garantindo a qualidade dos serviços oferecidos (CNJ, 2010). Essa política foi posteriormente reforçada e consolidada por legislações como os artigos 3º, §§2º e 3º e 334 do Código de Processo Civil de 2015 (Brasil, 2015a), que incentiva expressamente o uso de métodos autocompositivos e a Lei da Mediação (Brasil, 2015b), que regulamentou a mediação como meio de solução de controvérsias entre particulares e no âmbito da administração pública. Essa mudança de paradigma redefine o próprio conceito de acesso à justiça. Conforme destacou o Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva, do Superior Tribunal de Justiça, a noção de acesso à justiça não pode se limitar ao acesso ao Judiciário, mas deve ser entendida como o acesso a uma solução justa para os problemas, que não necessariamente passa por uma demanda

judicial. Trata-se, portanto, do acesso a uma ordem jurídica justa e efetiva, independentemente do método utilizado para alcançá-la.

O sistema de justiça brasileiro, em sua evolução contemporânea, consolidou-se como um modelo multiportas, caracterizado pela diversidade de vias para a resolução de conflitos (Silveira, 2021). Essa abordagem transcende a visão tradicional centrada exclusivamente na jurisdição estatal, incorporando uma gama de mecanismos que visam à solução adequada das controvérsias. Conforme Didier Jr. e Fernandez (2024), a identidade desse sistema é definida por atributos elementares que o distinguem:

Primeiramente, a auto-organização denota a capacidade do sistema de estruturar-se e expandir a interação de seus elementos, apresentando um crescimento não linear e progressivamente complexo. Inicialmente focado no Poder Judiciário, o sistema agregou figuras como árbitros, conciliadores, mediadores, agências reguladoras e comitês de resolução de disputas. Essa expansão demonstra uma construção paulatina, sem um planejamento rígido inicial, mas adaptativa às necessidades sociais e jurídicas. Sujeitos como o Ministério Público e Advocacia Pública também tiveram suas atribuições reconfiguradas, integrando-se a essa rede. Mesmo entes privados, como associações e partidos políticos, podem atuar como “portas de acesso à justiça” para a solução de problemas jurídicos internos, com a ressalva de que a possibilidade de questionamento judicial não invalida seu reconhecimento como ambientes apropriados para a resolução de disputas (Tartuce, 2018).

Tudo isso sem desconsiderar ainda, a existência de variadas hipóteses de emprego da autotutela autorizadas pelo ordenamento jurídico, além da atuação de determinados indivíduos ou instituições como autoridades reconhecidas como legítimas para a solução de problemas jurídicos por certos grupos sociais ou por povos tradicionais. Desde que presente a adequação ao caso, qualquer dos modos de resolução de problemas jurídicos concretiza a função de acesso à justiça, não obstante, é claro, os distintos regimes jurídicos aplicáveis às instituições envolvidas e aos efeitos da solução do caso.

Em segundo lugar, a abertura do sistema brasileiro de justiça multiportas é uma característica marcante, evidenciando sua vocação à não exaustividade. Didier Jr. e Fernandez (2024) argumentam que o modelo é aberto quanto aos sujeitos (públicos e privados), aos modos de solução de problemas jurídicos (heterocomposição,

autocomposição, autotutela e execução extrajudicial), aos institutos utilizados, às fontes normativas e à forma de sua estruturação. Essa flexibilidade permite que o Judiciário reorganize suas próprias “portas” para atender a diferentes perfis de problemas jurídicos, por meio de atos de cooperação judiciária, do juízo 100% digital e da utilização dos Núcleos de Justiça 4.0, regulados por resoluções do CNJ.

Adicionalmente, a preferência pela solução consensual de problemas jurídicos constitui um pilar fundamental, conforme §§ 2º e 3º do Art. 3º do Código de Processo Civil (Brasil, 2015). Essa diretriz simboliza uma mudança de paradigma, incentivando a transição da “cultura da sentença” para a “cultura de paz”. O CPC consagra a autocomposição como modo preferencial, dedicando um capítulo à mediação e conciliação (Brasil, 2002, arts. 165-175) e permitindo a homologação de acordos extrajudiciais. Essa orientação legislativa motivou a criação da Lei de Mediação (Brasil, 2015b) e influenciou a Reforma Trabalhista (Brasil, 2017a), reforçando a relevância da solução consensual em diversas esferas do direito.

Por fim, o sistema multiportas demonstra uma preocupação intrínseca com a adequação do modo de solução ao problema jurídico. A busca pelo método mais apropriado, que se revele eficaz no caso concreto, é essencial para assegurar o oferecimento de soluções justas e eficientes. A adequação é avaliada com base em critérios como a aptidão para resolver o problema, o interesse das partes, custos, tempo, características do objeto e urgência, sempre visando à qualidade da solução e do processo para sua obtenção.

Nesse contexto, tais diretrizes permitem identificar características estruturantes do sistema de justiça multiportas brasileiro, dentre as quais se destaca a sua abertura:

a) A **abertura** – é facilmente constatada a vocação do sistema brasileiro de justiça multiportas à não exaustividade. É possível visualizar a abertura do sistema em relação aos sujeitos, ao modo de solução de problemas jurídicos, aos institutos utilizados para a resolução dos problemas, às fontes normativas e à forma de sua estruturação. Em outros termos, segundo Didier Jr. e Fernandez (2024), o modelo brasileiro de acesso à justiça, as respostas às questões “quem?”, “como?”, “de acordo com quais diretrizes?” e “de que forma?” são necessariamente não taxativas. Trata-se de sistema aberto quanto aos sujeitos, uma vez que diferentes entes (públicos e privados) são a ele progressivamente agregados.

Segundo os autores, o Judiciário, diante do estímulo dedicado à conciliação e à mediação, inclusive com a criação de estruturas e sistemas eletrônicos,

especialmente destinados a esses modos de solução de problemas jurídicos, como os Centros Judiciários de Solução Consensual de Conflitos (Brasil, 2015a, art. 165; CNJ, 2010, arts. 8-11) e o Sistema Informatizado para a Resolução de Conflitos por Meio da Conciliação e Mediação (CNJ, 2020), que podem ser utilizados até mesmo na fase pré-processual, não se limita a oferecer apenas resposta adjudicada.

O sistema brasileiro de justiça multiportas abrange todos os modos de solução de problemas jurídicos: heterocomposição (um terceiro possui a função de conferir a solução do problema jurídico), autocomposição (pressupõe a existência de consenso entre os envolvidos no problema jurídico), autotutela (caracterizada pela unilateralidade do decisor, solucionando o problema de modo parcial e unilateral) e execução extrajudicial. Cada um dos modos de solução de problemas jurídicos admite múltiplas espécies de configuração, podendo ser oferecidos por distintos sujeitos. Ainda de acordo com Didier Jr. e Fernandez (2024), em muitos casos, modos de solução significativamente semelhantes podem ser acessados perante diferentes portas – e, ainda, de diversas formas perante um mesmo sujeito.

As formas processuais têm relevante importância na característica de abertura do sistema de justiça brasileiro de multiportas quando é analisada a flexibilidade de suas formas. Na atualidade, a criação de varas especializadas é somente um dos muitos exemplos de arranjos institucionais passíveis de adoção para o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional. Há muitas maneiras do judiciário reorganizar as próprias portas para atender de modo mais adequado a certo tipo de problema jurídico, podendo ser realizado, por exemplo, por atos de cooperação judiciária, pela adoção do juízo 100% digital e pela utilização dos Núcleos de Justiça 4.0, regulados pelas Resoluções do CNJ n. 385/2021 e n. 398/2021 (CNJ, 2021a,b), cuja duração, a competência e a abrangência territorial podem ser fixadas de acordo com a necessidade local em relação a certo perfil de problema jurídico, bem como pelo direcionamento das atividades do Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania para redimensionamento das suas estruturas (CNJ, 2010).

Didier Jr. e Fernandez (2024) afirmam ainda que autorizações previstas na Constituição Federal Brasileira decorrentes do art. 5º, XXXV e do art. 3º, §3º do CPC, mostram que a multiplicação das portas de acesso à justiça é uma tendência cada vez mais acentuada, levando a um paroxismo diante da ampla habitabilidade dos problemas jurídicos, a permeabilidade à incorporação de novas tecnologias e uma

organização institucional com Poder Judiciário independente, Conselho Nacional de Justiça, agências reguladoras e serventias extrajudiciais.

b) a preferência pela solução consensual de problemas jurídicos (§§ 2º e 3º do Art. 3º do CPC) – em regra se costuma destinar ao CPC o papel de regular o exercício da atividade jurisdicional de um lado e, de outro, sintomático, porque revela, com clareza, que o processo atualmente e, ao menos entre os brasileiros, deve ser compreendido como método para a solução de problemas jurídicos, não necessariamente por meio da jurisdição, que deixa de ser compreendida como via preferencial para essa finalidade. O art. 3º, § 2º, CPC simboliza uma mudança substancial de paradigma no sistema brasileiro de justiça e, ao fazê-lo, incentiva uma transformação cultural – da cultura da sentença para a cultura de paz. O artigo em tela consiste em uma diretriz central do sistema brasileiro de justiça multiportas, que, por opção legislativa, reconhece a autocomposição como modo preferencial para a solução de problemas. Alexy afirma que ao determinar que o “Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos”, o art. 3º, §2º, do CPC assegura ao cidadão um direito ao estabelecimento de normas de organização e procedimento compatíveis com o estímulo à autocomposição, exigível perante todos os entes estatais, nas esferas legislativa, judiciária, administrativa e controladora (Brasil, 2015a, art. 3º).

O CPC consagra a promoção da solução consensual dos problemas jurídicos como norma fundamental do processo, quando dedica um capítulo inteiro para regular a mediação e a conciliação (Brasil, 2015a, arts. 165-175), permite a homologação judicial de acordo extrajudicial de qualquer natureza (art. 515, III; art. 725, VIII), permite que, no acordo judicial, seja incluída matéria estranha ao objeto litigioso do processo (Brasil, 2015a, art. 515, §2º), permite acordos processuais atípicos (sobre o processo, não sobre o problema jurídico, art. 190), demonstrando a consagração da solução consensual dos problemas. Evidenciando o reconhecimento da sua relevância pelo legislador, a diretriz motivou a elaboração, entre outras, da Reforma da Lei de Arbitragem (Brasil, 2015c) e a criação da Lei da Mediação (Brasil, 2015b), sendo reiterada de maneira específica em várias leis posteriores ao CPC como a Reforma Trabalhista (Brasil, 2017a, arts. 59-A, 59, §5º, 444, parágrafo único, 484-A, 507-A, 507-B e 855-B) e a Lei nº 13.867/2019 (mediação e arbitragem para a definição de valores de indenização nas desapropriações por utilidade pública) (Brasil, 2019).

c) **A adoção do modo adequado para a solução do problema jurídico** – o sistema brasileiro de justiça multiportas apresenta preocupação com a adequação do modo indicado para solução do problema jurídico, coadunando com a própria existência do sistema de que se justifica pelo propósito de assegurar o oferecimento de soluções adequadas a problemas jurídicos. Deve-se buscar o modo que, no caso concreto, se revele mais adequado para a solução do problema, ressalvadas as hipóteses nas quais determinados modos, por imposição do ordenamento jurídico, são necessários ou exclusivo em certas situações.

Em uma primeira perspectiva, Almeida (2011) afirma que o juízo referencial para adoção do modo adequado é realizado a partir da comparação entre os modos mais frequentes de solução de problemas jurídicos para identificação daquele capaz de oferecer de maneira mais adequada a resposta, o que deve levar em consideração os critérios já consolidados na doutrina e na jurisprudência para a análise da aptidão de cada um dos modos para a resolução de determinados perfis de casos.

A adequação deve ser avaliada, de acordo com Didier Jr. e Fernandez (2024), a partir de elementos como a aptidão para resolução do problema jurídico, o interesse e o comportamento das partes, o custo e o tempo exigidos para o oferecimento da solução, as características do objeto do problema, a existência de urgência e o exame de eficiência do sistema, inclusive a partir de uma análise das capacidades institucionais. A análise da adequação deve abranger uma apreciação a respeito da qualidade da solução do problema jurídico e do processo para a sua obtenção.

2.2 JUSTIÇA TRABALHISTA MULTIPORTAS

É possível visualizar atualmente um amplo conjunto de portas destinadas ao tratamento adequado da solução dos problemas jurídicos de natureza trabalhista, anteriormente concentrada exclusivamente no âmbito do Poder Judiciário. Para que se possa entender a posição da Justiça do Trabalho no sistema multiportas é preciso compreender o modo como o Processo Civil e o Processo do Trabalho se relacionam na contemporaneidade.

Didier Jr. e Fernandez (2024) defendem que o Processo Civil e o Processo do Trabalho fazem parte do gênero dos processos não penais, não punitivos. O procedimento comum para processos penais no Brasil está previsto no Código de Processo Civil. O Processo do Trabalho, por sua vez, é um exemplo de procedimento

não penal especial, em relação ao procedimento comum civil. A existência de uma Justiça do Trabalho é decisão de política legislativa, no caso brasileiro, com previsão constitucional, como estrutura do Judiciário, desde 1946.

À época da edição do CPC, ressalvadas algumas alterações pontuais e a Lei n. 13.015/2015 que reformulou a disciplina sobre os recursos no Processo do Trabalho (Brasil, 2015a), a disciplina no Processo do Trabalho contida na CLT refletia o pensamento de décadas de 1930 e 1940 sobre o Direito Processual. Com as Leis n. 13.015/2015 e n. 13.467/2017 é possível visualizar o desenvolvimento de um novo Processo do Trabalho, assim como a edição do Código de Processo Civil também representa um marco na evolução do Processo do Trabalho (Brasil, 2015a; 2017a).

A influência do CPC de 2015 sobre o Processo do Trabalho é inevitável uma vez que foi construído com base na compreensão do século XXI a respeito do Direito Processual (Brasil, 2015a). Não é por acaso que o Tribunal Superior do Trabalho, no art. 1º da Instrução Normativa n. 39/2016 (Brasil, 2016) explicita a aplicação do CPC ao Processo do Trabalho, em consonância com o art. 15 do mesmo Código e com o art. 769 da CLT (Brasil, 2015a, art. 15; Brasil, 2017a, art. 769).

A parte processual da Reforma Trabalhista com a edição da Lei n. 13.467/2017, que promoveu diversas alterações na CLT, foi claramente inspirada no CPC/2015, inclusive com cópias integrais de dispositivos ou remissões expressas, como no caso da contagem dos prazos em dias úteis (Brasil, 2015a, art. 775, caput), da dilação de prazos pelo juiz para adequação às necessidades do problema jurídico (Brasil, 2015a, art. 775, §2º), da distribuição dinâmica do ônus da prova (Brasil, 2015a, art. 818, §§1º a 3º), da generalização dos honorários advocatícios (Brasil, 2015a, art. 791-A), entre outros.

O fato é que o Novo Processo do Trabalho tem suas bases nas Leis n. 13.015/2014, n. 13.467/2017 e no CPC (Brasil, 2014; 2015a; 2017a), as quais resultam de um mesmo processo histórico e se assemelham muito em suas estruturas fundamentais diante da adoção, por exemplo, de um sistema de precedentes obrigatória, o reposicionamento da autonomia da vontade no processo, o combate à litigância irresponsável e técnicas que concretizam a primazia da decisão de mérito.

Em sua obra, Cerqueira (2019) afirma que a possibilidade de construção de múltiplas configurações do processo a partir do trânsito de técnicas permite o reconhecimento de um princípio da relação em rede dos procedimentos. Tal afirmação pode ser reconhecida diante da alteração profunda trazida nos art. 327, §2º, e 1.049,

parágrafo único do CPC (Brasil, 2015a, art. 327) que torna os procedimentos comuns e especiais permeáveis e receptivos às técnicas oriundas uns dos outros, com o objetivo de assegurar a adequada tutela dos direitos, o que não ocorria tradicionalmente, quando a doutrina processualista apenas considerava a possibilidade de aplicação subsidiária de técnicas do procedimento comum nas situações de lacuna no regramento dos procedimentos especiais, em incidência estritamente secundária.

No art. 318 do CPC está previsto o processo comum, modelo padrão utilizado na grande maioria das lides, dividido em quatro fases, quais sejam (Brasil, 2015a, art. 318)

- Fase postulatória – iniciando com a petição inicial, tentativa de conciliação/mediação e a resposta do réu.
- Fase saneadora – momento no qual o juiz organiza o processo, definindo os pontos contravertidos e resolvendo pendências processuais por ventura existentes.
- Fase instrutória – momento de produção de provas, sejam periciais, testemunhais ou documentais.
- Fase decisória – sentença do juiz com a resolução do mérito.

Os processos especiais previstos nos artigos 539 a 770 do CPC e em leis extravagantes, existem para adaptar o curso do processo à necessidade do direito material (Brasil, 2015a, arts. 539-770). As principais características dos processos especiais podem ser identificadas como:

- Estrutura própria – seguem organização adaptada à especificidade do caso, como no Inventário onde não há autor e réu, mas sim herdeiros.
- Corte cognitivo – o juiz pode limitar a matéria a ser discutida, como ocorre nas Ações Possessórias onde não se discute quem é o dono, mas quem tem o direito de posse.
- Técnicas diferenciadas – possuem ritos mais céleres ou medidas liminares específicas, como por exemplo na Ação de Cognição em Pagamento.

Com o advento do período da pandemia da Covid-19 foi possível notar a importância da premissa de que o Processo do Trabalho é um procedimento especial em relação ao procedimento comum civil devendo ser compreendida sob o aspecto

do art. 327, §2º, do CPC, com a possibilidade do livre trânsito de suas técnicas, quando compatíveis com o respectivo procedimento, com o propósito de viabilizar a tutela adequada dos direitos. Didier Jr. e Fernandez (2024) ressaltam que, diante da impossibilidade de comparecimento presencial à Varas do Trabalho e da dificuldade de acesso aos meios telemáticos de comunicação por muitos trabalhadores e empregadores, a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho incentivou a adoção, pelos juízes, do procedimento previsto no art. 335 do CPC para oferecimento de contestação (art. 6º, Ato CGCJT n. 11/2020 - revogado pelo Ato GCGJT n. 35/20222), por se revelar naquele contexto, mais apropriado do que a exigência de sua apresentação em audiência (Brasil, 2017a, art. 847).

Como é possível notar, é necessário pensar o Direito Processual como sistema com vários subsistemas que dialogam entre si, em uma complexa rede de influências recíprocas, com fundamento nos artigos 15, 327, §2º, 926 e 1.049 do Código de Processo Civil (Brasil, 2015a).

A influência da Justiça Brasileira Multiportas sobre a Justiça do Trabalho se manifesta se forma pragmática através da diversificação dos caminhos para a resolução dos conflitos, indo além da tradicional via contenciosa. Um dos mecanismos mais evidentes dessa atuação são os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC -JT), criados e regulamentados pela Resolução nº 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Estes centros representam uma “porta especializada”, onde conciliadores e mediadores, devidamente capacitados, atuam para facilitar o diálogo entre empregados e empregadores. O objetivo é construir soluções mutuamente aceitáveis, que muitas vezes preservam a relação de trabalho e evitam o desgaste de um processo judicial prolongado, resultando em acordos mais duradouros e satisfatórios para ambas as partes.

Além dos CEJUSC-JT, a própria estrutura trabalhista foi adaptada para incorporar a filosofia multiportas. A Reforma Trabalhista de 2017 (Brasil, 2017a), por exemplo, introduziu e fortaleceu a possibilidade de homologação de acordos extrajudiciais através dos artigos 855-B e 855-E da CLT. Essa inovação permite que as partes, assistidas por seus advogados, apresentem um acordo previamente negociado para validação judicial, transformando o Judiciário em um homologador de vontades, e não apenas em um julgador. Tal mecanismo reflete a busca por uma solução mais célere e menos formal, conferindo segurança jurídica a pactos

construídos fora do ambiente litigioso, e demonstrando a efetiva utilização de uma “porta” alternativa para a pacificação social no âmbito das relações de trabalho.

Em suma, a Justiça Brasileira Multiportas na esfera trabalhista, não se limita a uma mera teoria, mas se traduz em uma reorganização prática do sistema judiciário para oferecer uma gama de opções que se adequem à complexidade e à natureza dos conflitos laborais. A adoção desses métodos alternativos e complementares ao julgamento tradicional tem como resultado a desjudicialização de parte das demandas, a redução do tempo de tramitação processual e a promoção de uma cultura de diálogo e autocomposição. Essa abordagem mais flexível e humanizada contribui para a efetividade do acesso à justiça, ao proporcionar soluções mais eficazes e personalizadas, alinhadas com os princípios da celeridade e economia processual, sem comprometer a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

2.3 A ADVOCACIA NO SISTEMA BRASILEIRO DE JUSTIÇA MULTIPORTAS

Notadamente, o art. 2º da Lei n. 8.906/1994 reforça o que é previsto no art. 133 da Constituição Federal: o advogado é indispensável à administração da justiça (Brasil, 1994, art. 2º). Em um sistema de justiça multiportas o dispositivo deve ser adequadamente interpretado. Do ponto de vista histórico o art. 133 da Constituição Federal (Brasil, 1988, art. 133) tem seu significado associado à postulação perante o Poder Judiciário, contudo, sob essa perspectiva, o Supremo Tribunal Federal tem considerado que o comando constitucional não deve ser compreendido como uma regra absoluta, tendo expressamente admitido exceções em relação aos juizados especiais cíveis estaduais (Brasil, 1995, art. 9º) e federais (Brasil, 2001, art. 10) e, em determinadas circunstâncias, nos Centros Judiciários de Solução Consensual de Conflitos (CEJUSC) (CNJ, 2010, art. 11), ocasiões nas quais destacou a existência de outras ressalvas na legislação, como se dá nas ações de empregados ou empregadores na Justiça do Trabalho (Brasil, 2017a, art. 791), no *habeas corpus* (Brasil, 1941, art. 654) e na revisão criminal (Brasil, 1941, art. 623). O art. 2ª da Lei n. 5.478/68 (Lei de Alimentos) e o art. 19 da Lei n. 11.340/06 (Lei Maria da Penha) que também excepcionam a exigência da presença de advogado, permitindo o *jus postulandi* à própria parte interessada (Brasil, 1968; 2006).

Diante desse contexto, de acordo com Didier Jr. e Fernandez (2024), é possível afirmar que na interpretação da parte inicial do art. 133 da Constituição Federal fala-

se em uma “imprescindibilidade relativa” da figura do advogado para postular no âmbito do Poder Judiciário, sob a ótica de que a “administração da justiça” contida no referido artigo não se resume à “administração judiciária” citada anteriormente (Brasil, 1988, art. 133). Tal expressão diz respeito à estruturação e ao funcionamento das variadas instituições que integram o sistema de justiça considerado globalmente, com seus múltiplos centros de poder e aptidões para a solução de problemas jurídicos. É nesse sentido que o STF, Pleno, ADI n. 6324, de relatoria do Ministro Roberto Barroso entendeu que o art. 133 da Constituição Federal deve ser interpretado e não como uma obrigatoriedade da participação do advogado em todos o processo (expressão aqui compreendida em sentido amplo) de solução de problemas jurídicos, mas sobretudo como o reconhecimento da relevância e do destacado papel da advocacia para o aperfeiçoamento do sistema de justiça (Brasil, 2023).

Em sua atuação, seguindo o art. 2º, VI, do Código de ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB, 2015, art. 2º), é dever do advogado estimular a solução consensual do problema jurídico, prevenindo, sempre que possível, a instauração de litígios. O advogado é responsável por apresentar ao seu cliente, além da orientação jurídica a respeito do caso, os possíveis modos de solução do problema jurídico, adequados às suas especificidades, com o melhor aproveitamento possível das características e potencialidades de cada uma das possíveis portas de acesso à justiça disponíveis.

A atuação da advocacia exige conhecimento acerca do sistema de justiça, de instrumentos negociais e de técnicas de negociação e de litigância, além de criatividade e compromisso ético. É a partir dessas premissas que Didier Jr. indica que devem ser visualizadas as hipóteses nas quais o ordenamento jurídico não torna obrigatória a presença do advogado para a solução do problema jurídico, contudo não se tratando de uma proibição quanto à participação do advogado, mas sim uma faculdade, que, aliás, é proporcionalmente mais aconselhável quanto mais elevada a complexidade do caso em situações tais como: a) negociação direta para a prevenção ou solução de um problema jurídico, mediante concessões recíprocas (Brasil, 2002, art. 840); b) a mediação, em que apenas se exige a assistência por advogado (ou Defensor Público) se a outra parte já estiver tecnicamente assistida (Brasil, 2015a, art. 10); c) a arbitragem (Brasil, 1996, art. 21, §3º); d) o processo administrativo (Brasil, 1999, art. 3º, IV; Brasil, 1994, art. 2º, §2º-A), ainda que de natureza disciplinar; e) o Centro Judiciário de Solução Consensual de Conflitos (CNJ, 2010, art. 11), bem como

em demais atos de informação sobre direitos, tentativas de autocomposição pré-processual e procedimentos nos quais não é obrigatória a participação de advogado.

É ainda necessário repensar a ética profissional da advocacia para a solução consensual do problema jurídico, considerando muito frequente a cumulação em um único advogado ou escritório, da representação para o contencioso forense e para a solução consensual de determinado caso. A questão não diz respeito apenas à diferentes abordagens e modos de atuação na postura litigiosa (lógica do “ganha-perde”) e na tentativa de construção da autocomposição (lógica “ganha-ganha”). Não pode ser considerado que a existência de incentivos, na maioria financeiros, ao advogado para que a resolução do caso apenas venha a ocorrer com uma decisão judicial, pode ser um fator capaz de gerar, sob a ótica de um observador razoável, compreensível dúvida sobre o grau de propensão para o aconselhamento do cliente em razão à adequação de uma solução consensual que represente prejuízos ao advogado, ou, ao menos menor potencial de ganho.

Ainda, no sistema jurídico brasileiro, o fato dos honorários sucumbenciais, inclusive em fase recursal, e as conhecidas cláusulas de êxito são exemplos de institutos cuja existência repercute diretamente na esfera patrimonial do advogado, que, conseqüentemente, é possível reconhecer a influência no seu comportamento resultante dessa estrutura de incentivos.

A configuração de um conflito de interesses pode ocorrer em situações de risco significativo de comprometimento da capacidade do advogado formular recomendações ou adotar ações que se encontrem, de algum modo, limitadas, em razão de interesses do próprio advogado. Não é por acaso que atualmente vários escritórios de advocacia adotam como diretriz de compliance a separação entre as figuras do advogado do contencioso e do advogado da solução consensual. Embora não seja possível generalizar essa política como um dever jurídico, trata-se, sem dúvida, de uma prática que pode ser positiva.

3 DIÁLOGOS E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO: REFLEXOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA

Faz-se necessário trazer o elemento conflito para melhor conhecimento, antes de adentrar na abordagem dos diálogos e da evolução histórica da mediação e conciliação, em especial na Justiça do Trabalho. O conflito é dissenso, resultante da falta de acordo, divergência de opiniões ou discordância entre partes sobre determinado tema ou decisão. Conforme assevera Vasconcelos (2017), o conflito é fenômeno inerente às relações humanas, fruto de percepções e posições divergentes quanto aos fatos e condutas que envolvem expectativas, valores ou interesses comuns. A solução que pode transformar os conflitos depende do reconhecimento das diferenças e da identificação dos interesses comuns e contraditórios, subjacentes, uma vez que a relação interpessoal se funda em alguma expectativa, valor ou interesse comum.

O conflito é concebido como um “labor comunicativo cotidiano”, sugerindo que, embora nem todas as disputas pontuais possam ser resolvidas, o conflito aparece transformado pela maneira como é abordado. Vasconcelos (2017) defende a migração de uma cultura de dominação para uma cultura de paz, que emprega o “uso protetor de força” (resistência pacífica) em oposição ao uso punitivo.

A sociedade atual é dominada pelo julgamento e castigo, o que dificulta a percepção do sofrimento alheio, alimentando o conflito. Segundo Vasconcelos (2017) o conflito pode ser descrito em cinco fases: a) Conflito Latente: representa as potencialidades e estruturas do conflito, presente onde há diversidade de grupos, sociedade e cultura, permanecendo “adormecido”, b) Conflito Manifesto (Início/Disputa): caracteriza-se pela oposição de interesses, atitudes e poderes ativados, manifestando-se através de posições opostas; c) Balanceamento De Poder: Envolve a administração de forças e confrontação; d) Equilíbrio de Poder: Busca por processos institucionalizados e pela estrutura de expectativas; e) Interrupção do Equilíbrio: Uma fase intermediária que pode reiniciar o ciclo do conflito dando origem a novas disputas (Vasconcelos, 2017).

O conflito interpessoal é detalhado pelo autor através de três elementos: Relação Interpessoal – envolve percepções, valores e sentimentos dos indivíduos – , Problema Objetivo – refere-se à razão concreta ou material do conflito, como interesses e necessidade contrariadas – e Trama ou Processo, que descreve a

dinâmica das contradições e seu desenvolvimento ao longo do tempo. Quando não resolvido adequadamente, o conflito pode levar à subordinação em vez de entendimento mútuo (Vasconcelos, 2017).

As espécies de conflitos apontadas por Vasconcelos (2017) merecem destaque uma vez que a partir da consciência dessas espécies é possível identificar e o verdadeiro fato gerador do conflito que pode vir a ser sujeito das práticas consensuais. Categoriza o autor em quatro espécies o conflito:

Conflitos Estruturais: decorrentes de diferenças nas circunstâncias sociais, política e econômicas.

Conflitos de Informação: Causados por dados incompletos, distorcidos ou com conotação negativa.

Conflitos de Valores: Originados por divergências morais, ideológicas ou religiosas.

Conflitos de Interesses: Resultantes da reivindicação de bens e direitos comuns e contraditórios.

Segundo Bauman (2004), a incerteza em relação ao futuro, a fragilidade da posição social e a insegurança existencial aguçam dois impulsos ubíquos na “liquidade moderna” da miscelânea ético-cultural dos tempos atuais, que são o mixofobia (medo de se misturar, de participar, de se confundir em meio aos outros) que conduz ao esconderijo em ilhas de semelhança e mesmidade e o mixofilia (desejo frenético de participação na aventura do conhecimento e do lazer) ao lado de multidões de homens e mulheres cansadas da antiga monotonia e dos controles da vida nas pequenas cidades.

O sistema de justiça brasileiro, historicamente edificado sobre um paradigma de heterocomposição, no qual o Estado-Juiz detém o monopólio da solução de litígios, enfrenta uma crise de sobrecarga processual que compromete a efetividade de sua prestação. Nesse contexto, a busca por mecanismos que ofereçam uma resposta mais célere, eficiente e pacificadora aos conflitos sociais tornou-se um imperativo. Está presente a transição de uma cultura da sentença para uma cultura do diálogo emergente como um dos mais significativos movimentos de renovação do Judiciário.

Antes de compreender a aplicação dos métodos consensuais na esfera trabalhista brasileira, é imprescindível revisar a evolução das práticas consensuais de mediação e conciliação na legislação brasileira.

3.1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E NORMATIVA DOS MÉTODOS CONSENSUAIS NO BRASIL

A trajetória da mediação e da conciliação no sistema de justiça brasileiro é marcada por uma evolução gradual, que partiu de uma presença tímida e assistemática para um papel central na política judiciária nacional. Compreender esse percurso é fundamental para aquilatar a profundidade da transformação cultural e processual em curso, que se alinha ao paradigma contemporâneo do acesso à justiça (Lederach, 2012).

Tradicionalmente, o sistema jurídico brasileiro estruturou-se sob a centralidade da jurisdição estatal, concebendo a sentença judicial como principal instrumento de solução de controvérsias. Entretanto, a crescente complexidade das relações sociais e o aumento da litigiosidade demonstram as limitações desse modelo exclusivamente adjudicatório, impulsionando a busca por formas mais adequadas e eficientes de tratamento dos conflitos.

No plano teórico, tal transformação encontra fundamento no denominado movimento de acesso à justiça, sistematizado por Cappelletti e Garth (1988). Os autores identificaram três “ondas renovatórias” que visavam à ampliação da efetividade do sistema jurídico. O acesso à justiça deve ser compreendido como “o mais básico dos direitos humanos – o direito a um sistema jurídico que seja igualmente acessível a todos que produza resultados individual e socialmente justos” (Cappelletti; Garth, 1988, p. 5). A primeira onda concentrou-se na ampliação da assistência judiciária aos economicamente hipossuficientes; a segunda voltou-se à tutela coletiva de interesses difusos e coletivos; e a terceira onda passou a enfatizar a criação de mecanismos alternativos de resolução de conflitos, capazes de oferecer respostas mais céleres, participativas e adequadas às particularidades de cada controvérsia.

A partir dessa perspectiva, consolidou-se a concepção de justiça multiportas, segundo a qual diferentes tipos de conflitos demandam diferentes formas de tratamento, deslocando o foco do simples ao Poder Judiciário para a efetividade da solução alcançada.

A ideia de conciliação, embora presente na tradição jurídica brasileira desde a Constituição do Império de 1824, que previa a existência dos juízes de paz com a atribuição conciliatória, foi relegada a um plano secundário ao longo do século XX, com a presença do prestígio da via adversarial e da figura do juiz como único detentor

do poder de dizer o direito. O Código de Processo Civil de 1973, por exemplo, tratava a audiência de conciliação como uma etapa meramente formal, muitas vezes negligenciada na prática forense. Foi somente com o avanço das discussões sobre a crise do Judiciário e a difusão das teorias de acesso à justiça que o terreno se tornou fértil para a redescoberta dos métodos consensuais (Brasil, 1973).

A evolução teórica no contexto brasileiro foi progressivamente incorporada ao ordenamento jurídico. Watanabe (2001) destaca que o acesso à justiça deve ser compreendido como acesso à ordem jurídica justa, o que significa garantir não apenas a possibilidade de provocar a atuação jurisdicional, mas também assegurar a resposta estatal adequada, tempestiva e socialmente legítima. Nessa mesma linha, Boaventura de Sousa Santos ressalta que a democratização da justiça exige a ampliação das formas de resolução de conflitos, superando a visão monopolística da jurisdição estatal (Santos, 2011).

A institucionalização dos métodos consensuais no Brasil ganhou impulso significativo a partir da década de 2010, com a edição da Resolução n. 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2010). Este ato normativo instituiu a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesse representando um marco fundamental na reorganização da atuação do Poder Judiciário. A Resolução n. 125/2010 determinou a criação dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMECs) e dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs), estruturas responsáveis por organizar e centralizar as sessões de conciliação e mediação, bem como pela capacitação de mediadores e conciliadores (CNJ, 2010). Essa iniciativa representou uma mudança de paradigma fundamental: os métodos consensuais deixam de ser “alternativos” para serem reconhecidos como parte integrante e essencial da prestação jurisdicional. Ao instituir essa política, o CNJ reconheceu que o acesso à justiça transcende o acesso aos tribunais e que ao Judiciário incumbe oferecer mecanismos adequados à natureza de cada conflito.

Como bem destacam Watanabe, Grinover e Dinamarco (2011) a resolução foi o pilar sobre o qual se erigiu o minissistema brasileiro de justiça consensual. Ao analisar a expansão dos métodos consensuais, os autores observam que a mediação e a conciliação não representam uma substituição da jurisdição, mas um alargamento das formas de pacificação social, sob a coordenação do próprio Estado. Segundo os

autores, “a jurisdição contemporânea não se limita a decidir conflitos, mas também promover mecanismos que favoreçam sua solução consensual”.

O Código de Processo Civil (Brasil, 2015a) consolidou em nível legislativo a política iniciada pelo CNJ, conferindo-lhe força e capilaridade. Em seu artigo 3º, §§2º e 3º, o CPC/2015 estabelece que o Estado promoverá, “sempre que possível, a solução consensual dos conflitos, devendo todos os sujeitos processuais estimular a autocomposição (Brasil, 2015a, art. 3º, §2º, §3º). O CPC/2015 dedicou uma sessão específica aos conciliadores e mediadores (Brasil, 2015a, art. 165-175), estabelecendo a distinção técnica entre os dois papéis e tornando a audiência de conciliação ou de mediação uma etapa processual obrigatória no início do procedimento comum, sinalizando uma clara opção legislativa pela via do diálogo (Brasil, 2015a, art. 334).

No artigo 165, § 2º do Código de Processo Civil, o conciliador atua preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, podendo sugerir soluções para o litígio. Já o mediador, segundo o § 3º do mesmo artigo, atua preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior, auxiliando as partes a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que elas possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprias, soluções consensuais que gere, benefícios mútuos (Brasil, 2015a, art. 165, §2º, §3º).

Sancionada em 26 de junho de 2015, a Lei de Mediação (Lei nº 13.140/2015) complementou o arcabouço normativo, dispondo especificamente sobre a mediação como meio de solução de controvérsias entre particulares e sobre autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública. A lei define a mediação como 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”. Ao disciplinar tanto a mediação judicial quanto a extrajudicial, a Lei de Mediação estabelece princípios, procedimentos e garantias institucionais para a utilização do instituto, reforçando a segurança jurídica e o profissionalismo (Brasil, 2015b, art. 1º, parágrafo único).

O diploma legal estabelece os princípios fundamentais que regem a mediação, como a imparcialidade do mediador, a isonomia entre as partes, a oralidade, a informalidade a autonomia da vontade, a busca do consenso, a confidencialidade e a boa-fé (Brasil, 2015a, art. 2º). Ao detalhar o procedimento e os requisitos para a

atuação dos mediadores, tanto na esfera judicial quanto na extrajudicial, contribuiu para sua disseminação e credibilidade.

Mais recentemente, a Resolução n. 350, de 27 de outubro de 2020, que dispõe sobre a cooperação judiciária nacional, veio a reforçar a importância dos métodos consensuais. Embora seu escopo principal seja a cooperação entre órgãos do Judiciário e outras instituições, a resolução prevê expressamente, em seu artigo 6º, inciso XIX, que os atos de cooperação poderão consistir na “efetivação de medidas e providências referentes a práticas consensuais de resolução de conflitos” (CNJ, 2020, art. 6º). Essa norma evidencia a compreensão de que a cultura do diálogo e da cooperação deve permear toda a estrutura do sistema de justiça, otimizando recursos e promovendo eficiência na busca por soluções pacificadoras.

Sob a perspectiva do direito processual contemporâneo, Marinoni, Arenhart e Mitidiero (2015) destacam que a valorização dos métodos consensuais está diretamente relacionada à necessidade de construção de um sistema processual comprometido com a efetividade e com a participação democrática das partes na solução dos conflitos. Por este viés, o processo deixa de ser compreendido apenas como instrumento de imposição da decisão estatal e passa a assumir função também facilitadora de diálogo.

Nesse mesmo sentido, Theodoro Jr. (2022) observa que o fortalecimento da mediação e da conciliação representa uma resposta institucional à crescente complexidade das relações sociais e à necessidade de racionalização da atividade jurisdicional. Para o autor, “o processo contemporâneo deve privilegiar soluções que promovam a pacificação social com maior grau de legitimidade e aceitação pelas partes envolvidas” (Theodoro Júnior, 2022, p. 460).

Em síntese, a evolução normativa da mediação e da conciliação no Brasil revela uma clara e consistente opção política e legislativa pela valorização do diálogo e do consenso. Partindo de uma resolução do Conselho Nacional de Justiça, passando pela sua consagração no principal Código processual do país e em lei específica, e culminando com sua inserção nas mais modernas diretrizes de cooperação judiciária, os métodos consensuais firmaram-se como um pilar fundamental do acesso à justiça no século XXI. Essa transformação paradigmática no sistema de justiça brasileiro no qual a centralidade da sentença judicial cede espaço à valorização do consenso, e o modelo tradicional de solução heterocompositiva passa a conviver com mecanismos que privilegiam o diálogo e a participação ativa

dos envolvidos na construção da solução do conflito, promove uma justiça mais acessível, democrática e socialmente eficaz.

3.2 A FACILITAÇÃO DO DIÁLOGO ATRAVÉS DA CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO

O esboço normativo que estrutura a mediação e a conciliação no Brasil, embora robusto, seria letra morta se não fosse vivificado por uma prática central: a facilitação do diálogo. É por meio da comunicação qualificada, assistida e estimulada por um terceiro imparcial, que as partes transitam de posições antagônicas para a construção de interesses comuns. A essência desses métodos, portanto, não reside na simples busca por um acordo, mas na transformação da própria dinâmica do conflito, restaurando a capacidade de diálogo e o protagonismo dos envolvidos.

No cerne da justiça consensual está a figura do mediador ou do conciliador, cujo papel fundamental, como apontam Dalla e Mazolla (2019), é o facilitador da comunicação. Diferentemente do juiz, que exerce um poder decisório e impositivo, o facilitador atua como um catalisador do diálogo, criando um ambiente seguro e estruturado para que as partes possam se expressar, ser ouvidas e, principalmente, ouvir umas às outras de uma maneira construtiva. A distinção legal entre o conciliador, que pode sugerir soluções, e o mediador, que se abstém de fazê-lo para que as próprias partes as encontrem, não altera sua função primária de gestor do processo comunicacional. Em ambos os casos, o objetivo é empoderar os litigantes, devolvendo-lhes a autonomia para resolverem suas próprias controvérsias. Embora frequentemente utilizados como sinônimos, mediação e conciliação são métodos distintos, cada um com suas particularidades e campos de aplicação. A compreensão de suas diferenças é fundamental para a correta aplicação dentro do sistema multiportas (Dalla; Mazolla, 2019).

A mediação, de acordo com a Resolução n. 125/2010 do CNJ, é um método mais adequado para conflitos complexos e multidimensionais, nos quais existe um vínculo anterior entre as partes que se deseja preservar ou restaurar (como em questões de família, vizinhos ou societária) (CNJ, 2010). Neste método, um terceiro neutro e imparcial – o mediador – atua como um facilitador do diálogo, ajudando as partes a compreenderem as questões e os interesses em jogo e a buscarem, por si mesmas, soluções criativas que atendam às suas necessidades. O mediador não oferece ou sugere soluções; o seu papel é empoderar as partes para que elas sejam

as protagonistas na construção do acordo. Por sua vez, a conciliação, é mais indicada para conflitos mais simples, objetivos e restritos, nos quais não há um vínculo anterior relevante entre os envolvidos (como em acidentes de trânsito ou cobrança de dívidas). O conciliador, também um terceiro neutro e imparcial, pode adotar uma postura mais ativa, identificando os pontos de controvérsia e podendo, inclusive, sugerir opções de acordo para as partes. Trata-se de um processo mais breve e focado na resolução objetiva da disputa.

A facilitação do diálogo não é uma atividade intuitiva, mas uma técnica apurada que se vale de um conjunto de ferramentas e habilidades específicas, desenvolvidas e aprimoradas por meio de capacitação adequada, conforme exigido pela Resolução 125/2010. Dentre as principais técnicas, destacam-se: a) Escuta Ativa: Habilidade de ouvir não apenas as palavras, mas também os sentimentos e as necessidades subjacentes, demonstrando empatia e compreensão sem necessariamente concordar com o conteúdo; b) Reformulação (Parafraseamento): Consiste em repetir, com outras palavras, o que foi dito por uma das partes, para verificar a compreensão, neutralizar a carga emotiva e destacar os pontos essenciais da mensagem; c) Validação de Sentimentos: Reconhecer e nomear as emoções expressas pelas partes, legitimando seus sentimentos sem emitir juízo de valor. Isso ajuda a reduzir a hostilidade e a criar um clima de confiança; d) Identificação de Interesses: Auxiliar as partes a moverem-se de suas posições (o que elas dizem que querem) para seus interesses e necessidades reais (porque elas querem), que muitas vezes são passíveis de compatibilização; e) Brainstorming: Estimular a geração de múltiplas opções de solução para o conflito, sem críticas ou julgamentos iniciais, ampliando o leque de possibilidades antes de se partir para a negociação final (CNJ, 2010).

Essas técnicas, quando aplicadas de forma competente, transformam a audiência de mediação ou conciliação de um simples ato processual em um espaço de aprendizado e mútua compreensão, onde o diálogo se torna a principal ferramenta para a resolução da disputa.

A eficácia da facilitação está diretamente atrelada à observância de princípios norteadores, consagrados tanto na Lei de Mediação (Brasil, 2015b) quanto no Código de Processo Civil (Brasil, 2015a). A confidencialidade, por exemplo, assegura que nada do que for dito na sessão poderá ser usado em um eventual processo judicial, criando um ambiente seguro para que as partes se comuniquem de forma aberta e honesta. A imparcialidade e a neutralidade do mediado garantem que ele não tomará

partido, focando exclusivamente na qualidade do processo comunicativo. A autonomia da vontade e a isonomia entre as partes asseguram que os envolvidos são os verdadeiros protagonistas e que o poder de decisão permanece em suas mãos durante todo o procedimento. Por fim, a informalidade e a oralidade rompem com a rigidez do rito processual tradicional, permitindo uma comunicação mais fluida, direta e humana, indispensável para o restabelecimento de laços e para a construção de consensus duradouros.

A institucionalização da mediação e da conciliação, com a consequente valorização da facilitação do diálogo, tem gerado impactos significativos no sistema de justiça brasileiro. Contudo, a transcrição de um modelo adversarial secular para uma cultura de consenso não ocorre sem enfrentar desafios estruturais e culturais profundos.

A implementação da Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses tem apresentado resultados promissores. A principal consequência é a potencial redução da excessiva judicialização e do volume de recursos, na medida em que os conflitos são resolvidos de forma definitiva e satisfatória para as partes em um estágio inicial. Mais do que a mera eficiência quantitativa, o maior impacto reside na qualidade da pacificação social. Uma solução construída dialogicamente tende a ser mais sustentável e a preservar o relacionamento entre os envolvidos, algo particularmente crucial em áreas como o direito de família e as relações de vizinhança. Ao dar voz e protagonismo às partes, os métodos consensuais fortalecem o acesso à justiça em sua concepção mais ampla, promovendo não apenas a solução do litígio, mas também a cidadania e a responsabilidade dos indivíduos na gestão de suas próprias vidas (Couto; Oliveira, 2016).

Apesar dos avanços, a consolidação da justiça consensual enfrenta obstáculos consideráveis. O principal deles é a persistência de uma “cultura da sentença” ou “cultura do litígio” mais forte entre os operadores do direito e a própria sociedade que ainda enxergam o processo judicial adversarial como a principal, senão a única, via para a resolução de conflitos. Como adverte Cabral (2017, p. 379), a implementação das regras concernentes aos métodos consensuais é desafiada pela “falta de estrutura física, material e pessoal dos órgãos destinados a resolver consensualmente o conflito”.

A expansão dos CEJUSCs, embora notável, ainda não é suficiente para atender à demanda de todo o território nacional com a mesma qualidade. A formação de profissionais do direito, tradicionalmente focada no litígio, também representa um desafio. É necessária uma mudança de mentalidade para que, principalmente, advogados(as), juízes(as) e promotores(as) passem a atuar de forma verdadeiramente colaborativa, enxergando o diálogo não como um sinal de fraqueza, mas como uma ferramenta estratégica e eficaz de resolução de disputa. A capacitação de mediadores e conciliadores, embora prevista e incentivada, precisa ser contínua e aprofundada para garantir a excelência na aplicação das técnicas de facilitação.

3.3 O ARCABOUÇO NORMATIVO E A CONSOLIDAÇÃO DO CONSENSO NA ESFERA TRABALHISTA

A origem do Direito do Trabalho está intrinsecamente ligada ao reconhecimento de um conflito estrutural e de uma desigualdade fundamental entre as partes da relação de emprego. Surgindo como ramo autônomo do Direito a partir da Revolução Industrial, no século XVIII, expôs a insuficiência do Direito Civil, baseado na premissa de igualdade formal, para regular relações marcadas pela hipossuficiência econômica e social do trabalhador. Diante dessa realidade, o Estado interveio para reequilibrar essa balança, fundamentando o Direito do Trabalho em princípios basilares como o da **Proteção** (viga mestra do Direito do Trabalho que busca compensar a disparidade fática entre empregado e empregador) e o da **Indisponibilidade (ou Irrenunciabilidade) de Direitos** (que estabelece um patamar civilizatório mínimo de direitos irrenunciáveis) que marcam seu rompimento com a lógica civilista (.

A transição do trabalho escravo para o trabalho livre, após abolição formal da escravidão em 1888, não se deu de forma plena ou equilibrada. O modelo de contratação, a distribuição de oportunidade de emprego e a própria organização da sociedade continuaram historicamente como espaços de tensão, reivindicação e resistência. A partir do século XX, com a industrialização e urbanização crescentes, tais tensões se intensificaram, tornando mais frequentes os litígios decorrentes de descumprimento de obrigações contratuais, precarização do trabalho, acidentes laborais, despedidas arbitrárias, assédio moral e demais violações de direitos fundamentais relacionados ao trabalho (Alexy, 2008).

As relações de trabalho têm como parte constitutiva os conflitos. A dinâmica entre capital e trabalho, desde as formas primitivas de produção até a estrutura complexa do mercado laboral contemporâneo, é marcada por tensões permanentes decorrentes da assimetria econômica e social entre trabalhadores e empregadores. A história do trabalho no Brasil revela de forma ainda mais acentuada essa realidade, uma vez que o país possui raízes profundamente ligadas ao regime escravocrata, cuja herança deixou marcas nas estruturas sociais, econômicas e jurídicas do trabalho (Delgado, 2025).

O conflito, portanto, não se apresenta como um elemento acidental ou eventual, mas como componente inerente da relação laboral. Ele expressa desigualdade material, divergências de interesse, expectativas distintas e, em muitos casos, condições sociais que fragilizam trabalhadores diante da lógica econômica produtiva.

A Justiça do Trabalho, por sua vez, consolidou-se ao longo do século XX como um ramo especializado do Poder Judiciário, com competência específica para processar e julgar conflitos laborais. Seu caráter protetivo e sua vocação conciliatória são inegáveis, remontando à criação do Ministério do Trabalho e à promulgação própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, que já previa a tentativa obrigatória de conciliação nas audiências. Com a Constituição Federal de 1988, a proteção ao trabalhador foi ampliada substancialmente, e a conciliação manteve-se como parte da identidade institucional da Justiça do Trabalho.

A criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 e a institucionalização da Justiça do Trabalho inauguraram a construção de um Sistema jurídico protetivo voltado a regular direitos mínimos e assegurar condições justas de prestação de serviços. A CLT, ao unificar normas e estabelecer direitos sociais essenciais, buscou atenuar a desigualdade inerente à relação de emprego, conferindo ao trabalhador instrumento jurídico apto a reivindicar e assegurar direitos.

A CLT não foi um código que criou leis novas, mas sim uma sistematização da legislação existente, com forte inspiração na *Carta del Lavoro* italiana, de viés corporativista e intervencionista. Um marco fundamental foi a Constituição de 1946, que, em um contexto de redemocratização, integrou a Justiça do Trabalho, até então um órgão administrativo, ao Poder Judiciário. As Constituições seguintes mantiveram e ampliaram os direitos trabalhistas, culminando na Constituição Federal de 1988, que dedicou um capítulo inteiro aos direitos sociais e elevou diversos direitos trabalhistas

ao patamar das cláusulas pétreas, reforçando o caráter protetivo e a dignidade da pessoa humana como fundamentos da República.

A Justiça do Trabalho, por sua vez, surgiu como ramo especializado do Poder Judiciário, com competência específica para processar e julgar conflitos laborais. Seu caráter protetivo sempre foi ressaltado pela doutrina, que reconhece na especialização e oralidade do rito trabalhista instrumentos que facilitam o acesso à justiça do trabalhador. A conciliação, desde a origem, integra a lógica dessa Justiça especializada: a própria CLT prevê a tentativa obrigatória de conciliação nas audiências, revelando a conciliação como parte da identidade institucional da Justiça do Trabalho. Com o advento da Constituição Federal de 1988, a proteção ao trabalhador foi ampliada substancialmente. O artigo 7º consagrou um rol de direitos fundamentais sociais e reforçou garantias como o acesso à Justiça e a duração razoável do processo (Brasil, 1988, art. 7º).

Nas décadas seguintes à Constituição de 1988, observou-se expressivo aumento no número de ações trabalhistas ajuizadas em todo o país. Em determinados períodos, os novos registros na Justiça do Trabalho atingiram patamares de milhões de processos por ano, revelando um quadro permanente de litigiosidade elevada. Essa realidade evidencia uma cultura jurídica fortemente adversarial, na qual o litígio judicial é percebido como caminho natural ou único para a resolução de conflitos decorrentes das relações de trabalho. Diversos fatores contribuem para esse cenário: a fragilidade econômica do trabalhador, que vê na reclamação trabalhista meio mais eficiente para efetivar direitos; o perfil de muitos empregadores, que tratam a litigiosidade como custo operacional; a formação acadêmica de operadores do direito ainda centrada em modelos adversariais; e a insuficiência de mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos capazes de inspirar confiança e oferecer segurança jurídica.

Apesar de a Justiça do Trabalho possuir forte vocação conciliatória, a prática forense evidencia que grande parte das tentativas de conciliação em audiência é motivada por estratégias processuais, pressões temporais ou avaliações de risco, e não necessariamente por um ambiente efetivamente dialógico ou cooperativo. Dessa forma, a conciliação, embora formalmente incentivada, nem sempre se concretiza como instrumento de pacificação social, mas como ferramenta gerencial de encerramento de processos. Tal realidade leva a fazer uma importante reflexão do quão importante é o papel do profissional do direito para o alcance da conciliação

motivada verdadeiramente por um ambiente permeado pelo diálogo e cooperação, atendendo verdadeiramente o interesse das partes.

Contudo, a efetiva institucionalização da mediação e da conciliação como política judiciária ganhou força em duas etapas cruciais: a adesão à política nacional do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e a Reforma Trabalhista de 2017 (Brasil, 2017a). A Resolução n. 125/2010, ao instituir a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses, estendeu sua influência para a Justiça do Trabalho (CNJ, 2010). Essa normativa impulsionou a criação dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs-JT), estruturas especializadas e permanentes que representaram um marco na profissionalização da conciliação e na introdução da mediação no âmbito trabalhista. Os CEJUSCs-JT, ao oferecerem um ambiente neutro e técnicas de facilitação do diálogo, passaram a atuar estrategicamente, especialmente na fase de execução e em conflitos coletivos, onde a complexidade e o impacto social exigem soluções mais criativas e duradouras.

A estrutura institucional da Justiça do Trabalho para a promoção da consensualidade é encabeçada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que estabelece as diretrizes nacionais por meio de resoluções como a Resolução nº 174/2016 e a Resolução nº 288/2021 (CSJT, 2016; 2021). No âmbito de cada Tribunal Regional do Trabalho (TRT), a governança dessa política é exercida pelo Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT). Este órgão tem a função de planejar, implementar e monitorar as ações de conciliação e mediação, servindo como o braço estratégico que coordena as unidades operacionais de solução de conflitos em toda a região de jurisdição do tribunal.

Na base operacional dessa estrutura localizam-se os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT), que são as unidades responsáveis pela realização das sessões e audiências de conciliação e mediação. Diferente das Varas do Trabalho tradicionais, os CEJUSCs são ambientes projetados para o diálogo, contando com os mediadores e conciliadores – magistrados e servidores – capacitados em técnicas de negociação facilitada. Essa segregação funcional permite que a tentativa de acordo ocorra em um espaço neutro, focado exclusivamente na composição amigável, independentemente da fase em que o processo se encontre, seja ela de conhecimento ou de execução.

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, promoveu alterações significativas na CLT que reforçaram o incentivo à autocomposição. A principal inovação nesse sentido foi a inclusão do Título X-A, que trata do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial (Brasil, 2017a, art. 855-B). Tal mudança permitiu que empregados e empregadores, representados por advogados distintos, pudessem submeter um acordo extrajudicial à homologação judicial. Embora o juiz do trabalho mantenha o poder de fiscalizar a validade do acordo e a observância dos direitos irrenunciáveis, a norma reconheceu e legitimou a autonomia da vontade das partes em um estágio pré-processual, ampliando o leque de atuação da conciliação e mediação para além da audiência judicial tradicional. Essa alteração sinaliza uma mudança de paradigma, reconhecendo a capacidade das partes de gerir seus próprios conflitos, desde que observados os itens legais.

Ao valorizar o diálogo e a autocomposição, a Justiça do Trabalho não apenas alivia a sobrecarga do Judiciário, mas cumpre sua função social de promover a paz nas relações de trabalho, transformando o processo judicial em um espaço de construção de soluções justas e duradouras.

Os impactos práticos dessa estruturação são evidenciados pelos dados estatísticos consolidados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Segundo o relatório Justiça em Números 2024, a Justiça do Trabalho mantém-se como o ramo do Judiciário com o maior índice de conciliação do país, alcançando historicamente marcas superiores a 20% no primeiro grau de jurisdição. Em termos financeiros, a eficácia desse sistema é expressiva: apenas no ano de 2024, a conciliação na Justiça do Trabalho movimentou aproximadamente R\$11,4 bilhões em acordos homologados, demonstrando que a via consensual é o principal vetor de entrega de valor econômico célere aos jurisdicionados. A efetividade desse modelo também se reflete na redução da taxa de congestionamento do Judiciário. Ao solucionar conflitos na fase inicial ou mesmo de forma pré-processual, a Justiça do Trabalho evita que novas demandas sobrecarreguem o sistema por anos (CNJ, 2025a).

Por fim, a consolidação dessas estruturas institucionais reafirma a Justiça do Trabalho como um laboratório de inovação processual no Brasil. A integração entre o suporte normativo do CSJT, o planejamento dos NUPMECs e a execução técnica dos CEJUSCs criou um ecossistema onde a mediação e a conciliação são instrumentos de cidadania.

3.3.1 Resultados Obtidos Através das Práticas Consensuais nos Tribunais Regionais do Trabalho nos anos de 2024/2025

O alcance da política de incentivo ao consenso pode ser mensurado por meio da análise dos dados estatísticos oficiais, que demonstram uma consolidação da conciliação como principal fonte de solução de litígios na Justiça do Trabalho.

A análise apresentada pelos tribunais regionais revela que a capilaridade dos CEJUSCs potencializa esses resultados. No TRT da 15ª Região (São Paulo), por exemplo, os CEJUSCs foram responsáveis por viabilizar cerca de 3,1 bilhões em acordos durante o ano de 2025, o que representou metade de todo o valor destinado aos reclamantes naquele período. Esses números comprovam que a mediação e conciliação deixaram de ser métodos alternativos para se tornarem pilares centrais da prestação jurisdicional trabalhista, garantindo que recursos significativos retornem à economia de forma muito mais rápida do que pela via da sentença judicial (São Paulo, 2026).

Dados do TRT da 18ª Região (Goiás) indicam que, em 2024, o tribunal alcançou um índice de conciliação de 26,8% em suas audiências, um dos maiores do país, o que contribui diretamente para a celeridade processual média daquela região. Esse desempenho é fruto de uma política institucional sólida que prioriza o treinamento contínuo de servidores em técnicas de mediação e conciliação (CNJ, 2025a).

No âmbito da Região Nordeste, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-PE) destaca-se por uma trajetória sólida na implementação da política de autocomposição, apresentando resultados que o posicionam entre os maiores conciliadores do país. Dados oficiais de março de 2026 revelam que o tribunal alcançou um volume expressivo de 39.075 conciliações, o que representa 50,7% do total de processos solucionados com exame de mérito no último período avaliado. Esse patamar de eficiência demonstra que, em Pernambuco, a conciliação não é apenas um estágio processual, mas o principal método de resolução definitiva das lides trabalhistas, superando a marca de metade das decisões judiciais proferidas (Pernambuco, 2026).

A estrutura de governança da consensualidade no TRT-6 é operacionalizada por meio de oito Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT), distribuídos estrategicamente para atender tanto a capital quanto o interior do estado. Durante a Semana Nacional da Conciliação Trabalhista de 2025, o

tribunal apresentou um desempenho notável, figurando em 3º lugar no ranking nacional entre os tribunais de médio porte. Apenas nessa edição, o TRT-PE viabilizou acordos milionários que impactaram a vida de mais de 18 mil pessoas, reafirmando a capacidade de mobilização do tribunal e a maturidade dos seus mediadores e conciliadores na condução de negociações complexas (Pernambuco, 2026).

Os impactos financeiros da mediação em Pernambuco também são dignos de nota, evidenciando o retorno célere de capital para a economia regional. No primeiro dia da Semana de Conciliação de 2025, o tribunal já havia viabilizado acordos que superaram a marca de milhões de reais, demonstrando um crescimento contínuo em relação aos anos anteriores, como em 2024, quando o valor acordado superou em R\$ 10 milhões o total de 2023. Além das sessões presenciais, o CEJUSC de 2º Grau do TRT-6 tem se destacado pela eficácia em processos em fase de recurso, alcançando elevados percentuais de acordo logo no primeiro trimestre de 2025, o que contribui diretamente para a redução do estoque de processos pendentes de julgamento no tribunal (Pernambuco, 2025).

A efetividade do modelo adotado pelo TRT-6 é reconhecida nacionalmente por meio de premiações do CSJT, que destacam os resultados expressivos obtidos na Semana Nacional da Conciliação. Esse reconhecimento é fruto de uma atuação entre o NUPEMEC-6 e as Varas do Trabalho, que priorizam a inclusão de processos em pauta de conciliação sempre há potencial para autocomposição. Para a realidade pernambucana, esses números trazem uma justiça mais humana e participativa, onde a solução negociada serve como ferramenta de pacificação social e garantia da dignidade do trabalhador, consolidando a Justiça do Trabalho da 6ª Região como um pilar essencial no sistema multiportas no Brasil (Pernambuco, 2025).

No cenário regional, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-PR), consolidou-se como uma das referências nacionais em termos de produtividade e consensualidade. Segundo dados oficiais do Tribunal, em 2024, O Paraná voltou a liderar o índice de conciliação no país, com aproximadamente 55% das mais de 118,2 mil ações tramitadas nas 97 Varas do Trabalho do estado sendo resolvidas por meio de entendimento direto entre as partes. Esse resultado expressivo, que superou em 22% o desempenho do ano anterior, é fruto de uma política institucional agressiva de incentivo à autocomposição coordenada pelo NUPEMEC-9, que gerencia uma rede capilarizada de espaços voltados exclusivamente para a mediação e conciliação em todo o território paranaense (Paraná, 2025a).

No panorama regional (TRT-9), a série histórica de conciliações homologadas na Justiça do Trabalho (1ª e 2ª instâncias) revela a resiliência e a crescente importância desse método, mesmo diante de crises conjunturais, como é possível visualizar na Tabela 1:

Tabela 1 - Panorama regional (TRT-9) acerca das conciliações homologadas

ANO	Audiências conciliatórias em 1º e 2º graus	Sentenças Homologatórias
2020	23.650	41.884
2021	28.701	54.929
2022	29.131	57.246
2023	25.801	59.524
2024	36.091	72.283
2025 (até outubro)	28.229	63.265

Fonte: Paraná (2025a).

No panorama local, em Ponta Grossa/Paraná, a conciliação segue a tendência do panorama regional com expressivo número de conciliação, reforçando a importância de apostar na prática consensual para resolver os conflitos das relações trabalhistas, cujos dados podem ser visualizados na Tabela 2 a seguir:

Tabela 2 - Panorama local (Ponta Grossa/PR) acerca das conciliações homologadas

ANO	Audiências conciliatórias em 1º e 2º graus	Sentenças Homologatórias
2020	1.855	1.634
2021	1.907	1.785
2022	1.480	1.747
2023	844	1.914
2024	1.384	2.563
2025 (até outubro)	813	2.372

Fonte: Paraná (2025a).

A análise dos dados demonstra que, após os acontecimentos históricos da pandemia de COVID-19 e da paralisação das audiências presenciais, a Justiça do Trabalho experimentou uma recuperação notável. O volume de conciliações homologadas em 2024 (36.091) se aproxima dos patamares de recuperação pós-pandemia, e o dado parcial de outubro de 2025 (28.229) sugere a manutenção de um alto índice de acordos. Essa estabilização em patamares elevados é um indicativo da absorção da cultura do consenso pelos operadores do direito e pela sociedade, consolidando a conciliação como um mecanismo eficiente de desjudicialização.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9/Paraná) destaca-se no cenário nacional por seus elevados índices de conciliação. Em 2024, o TRT-9 apresentou um índice de conciliação de 76,62%, um dos mais altos entre os Tribunais

Regionais do Trabalho, superando a média nacional. Atribui-se esse desempenho à forte atuação dos CEJUSCs-JT regionais e ao engajamento de magistrados e servidores na política de incentivo ao diálogo (CNJ, 2025a).

Os dados parciais e as ações promovidas em 2025 indicam a consolidação do TRT-9 como referência em conciliação. A 9ª Semana Nacional da Conciliação Trabalhista (SNCT), realizada de 26 a 30 de maio de 2025, foi um marco importante, sendo o TRT-9 premiado pelo seu desempenho, homologando 82,6 milhões em acordos e solucionando 2.100 processos por entendimento, atendendo a cerca de 29.800 pessoas. O Tribunal foi reconhecido como o de médio porte com os melhores resultados na Semana Nacional da Conciliação Trabalhista 2025. Embora esse dado represente apenas uma semana de esforço concentrado, ele simboliza o compromisso institucional do Tribunal com a resolução consensual e a capacidade de mobilização para a pacificação de um grande volume de litígios em um curto espaço de tempo (Paraná, 2025b).

A cidade de Ponta Grossa, um dos principais polos econômicos e judiciárias do interior do Paraná, reflete com precisão essa tendência de alta efetividade da Justiça Multiportas. O município conta com um Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT) dedicado, que atende demandas das Varas do Trabalho locais. A atuação do CEJUSC em Ponta Grossa tem sido determinante para a resolução do tempo médio de tramitação dos processos na região, permitindo que conflitos de alta complexidade, comuns em um polo industrial e de serviços em expansão, sejam resolvidos de forma célere. A estrutura local não apenas homologa acordos, mas atua proativamente na pauta de processos em fase de execução, onde a recuperação de créditos trabalhistas por meio da conciliação tem representado índices de resolutividade superiores à média estadual.

Os resultados práticos em Ponta Grossa são potencializados pela integração entre magistrados, servidores e advocacia local, que adotando uma postura colaborativa em linha com as diretrizes do TRT-9. Durante eventos como a Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, as unidades de Ponta Grossa figuram rotineiramente entre as mais produtivas do estado, contribuindo para que o TRT-PR arrecadasse, apenas em uma das edições recentes, mais de R\$282 milhões em acordos homologados. Essa performance demonstra que a descentralização acertada para garantir que a efetividade da Justiça do Trabalho alcance o jurisdicionado do interior com a mesma intensidade e qualidade observada na capital (Paraná, 2025b).

Portanto, a análise dos dados do TRT da 9ª Região e, especificamente, da jurisdição de Ponta Grossa, fornece uma base empírica sólida para a tese da efetivação da mediação e conciliação. A liderança nacional do Paraná no índice de conciliação não é um dado isolado, mas o reflexo de um sistema que prioriza a solução adequada do conflito em detrimento da cultura do litígio. Os dados do TST confirmam a consolidação da conciliação a nível nacional, enquanto o desempenho do TRT-9 (Paraná) serve de modelo para a efetividade da política em âmbito regional. Para a realidade de Ponta Grossa, isso significa uma justiça mais próxima do cidadão, capaz de injetar recursos na economia local de forma rápida e de pacificar as relações de trabalho de um dos motores industriais do estado, reafirmando o sucesso da implementação do sistema multiportas no âmbito regional.

Os resultados numéricos apresentados pelos tribunais e pelo CNJ não são apenas metas batidas, mas evidências de que o acesso à justiça, no século XXI, é cada vez mais sinônimo de acesso a multiportas no cenário laboral brasileiro.

3.3.1.1 Centros judiciários de métodos consensuais do TRT-9

O TRT-9 instituiu diversos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs-JT) distribuídos estrategicamente pelo estado do Paraná. Esses centros funcionam como estruturas permanentes de promoção da conciliação e mediação, operacionalizando as políticas estabelecidas pela Resolução n. 415/2025 (CSJT, 2025). A distribuição geográfica dos CEJUSCs-JT reflete uma estratégia de descentralização do acesso à justiça, permitindo que cidadãos e empresas em diferentes regiões do estado tenham acesso aos mecanismos de resolução consensual de conflitos.

Cada CEJUSC-JT é coordenado por um magistrado designado e conta com equipe de servidores treinados em técnicas de mediação e conciliação. Os centros funcionam em horários estendidos, frequentemente de segunda a sexta-feira, das 11h às 17h, facilitando o acesso de advogados, partes e outros interessados (CSJT, 2025). A estrutura dos CEJUSCs-JT permite a realização de mediações e conciliações tanto em processos já ajuizados (mediação processual) quanto antes do ajuizamento (mediação pré-processual).

O TRT-9 possui uma estrutura consolidada de CEJUSCs, organizada para atender as demandas de conciliação e mediação em diferentes níveis e regiões do

estado do Paraná. Essa rede é composta por um CEJUSC de 2º Grau, responsável por processos em fase recursal, e diversos CEJUSCs de 1º Grau, distribuídos estrategicamente para cobrir as Varas do Trabalho em todo o território paranaense. O Quadro 1 a seguir mostra a distribuição das varas:

Quadro 1 - Distribuição das Varas de Trabalho no Paraná

CEJUSC de 1º Grau	Jurisdição Abrangente
Curitiba	Região metropolitana e diversas cidades do interior
Londrina	Região Norte (Apucarana, Arapongas, Cambé, Cornélio Procopio, Londrina e Rolândia)
Maringá	Região Noroeste (Cianorte, Maringá, Nova Esperança, Paranavaí e Umuarama)
Cascavel	Região Oeste (Assis Chateaubriand, Cascavel, Foz do Iguaçu, Marechal Rondon e Toledo)
Ponta Grossa	Campos Gerais (Castro, Jaguariaíva, Ponta Grossa, Telêmaco Borba e Wenceslau Braz)
Paranaguá)	Região Litorânea - Paranaguá

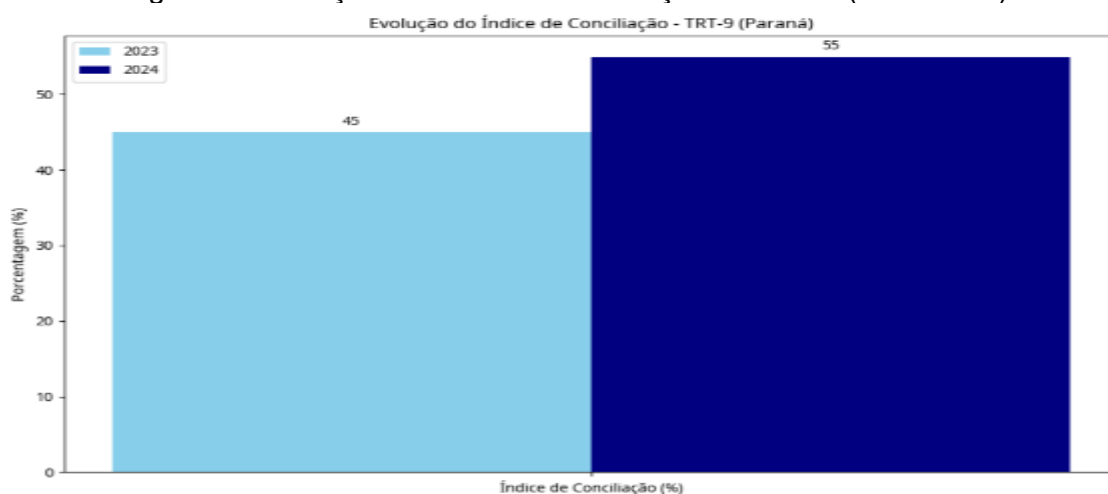
Fonte: elaboração própria.

A atuação dos CEJUSCs no TRT-9 tem se destacado nacionalmente, com resultados expressivos na promoção da conciliação. O Relatório de Gestão de 2024 do TRT-PR evidenciou um cenário de liderança e eficiência, que se manteve e se aprimorou em 2025 (CNJ, 2024).

No ano de 2024, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região – TRT9, alcançou o mais alto índice de conciliação entre os 24 Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil, com 55% das 118,2 mil novas ações resultando em acordo. Isso representou aproximadamente 60.000 ações concluídas por entendimento, um aumento de mais de 22% em relação ao ano anterior.

Além do volume de acordos, o Tribunal demonstrou significativa eficiência na tramitação processual, reduzindo o tempo médio de julgamento no 1º grau de 190 para 163 dias, e no 2º grau de 131 para 106 dias. Os valores pagos aos demandantes por meio de execução totalizaram R\$2.772.356.015,13, sendo R\$1.329.801,68 decorrentes de acordos (Paraná, 2025a).

Figura 1 - Evolução do Índice de Conciliação no TRT-9 (2023-2024)



Fonte: Paraná (2025a).

Os dados parciais e as ações promovidas em 2025 indicam a consolidação do TRT-9 como referência em conciliação. Em maio de 2025, o TRT-9 implementou uma reorganização administrativa dos CEJUSCs, visando otimizar a gestão e aprimorar a produtividade, reforçando o compromisso institucional com a efetividade dos métodos consensuais de solução de conflitos.

Em âmbito nacional, a Semana Nacional de Conciliação Trabalhista, SNCT de 2025 movimentou R\$2 bilhões, superando os 1,7 bilhão de 2024, o que demonstra um crescimento de aproximadamente 17,6% na efetividade da conciliação em todo o país (CNJ, 2025b).

Figura 2 - Resultados da Semana Nacional da Conciliação Trabalhista (Brasil, 2024-2025)



Fonte: Paraná (2025a).

Adicionalmente, o TRT-9 obteve um índice de satisfação de 95% na atuação dos conciliadores durante a Semana da Conciliação e alcançou o 1º lugar no ranking iGovTIC-JUD 2025 do CNJ, com 96,67 pontos. Este reconhecimento na governança de TI reflete diretamente na eficiência dos sistemas eletrônicos que suportam as mediações e conciliações, incluindo as realizadas de forma remota (CNJ, 2025b).

O comparativo entre os anos de 2024 e 2025 evidencia uma trajetória de crescimento e aprimoramento contínuo dos CEJUSCs do TRT-9. Em 2024, o Tribunal já se destacava pela liderança no índice de conciliação e pela redução nos tempos de tramitação. Em 2025, embora os dados totais não estejam consolidados, os resultados da Semana Nacional da Conciliação Trabalhista e o reconhecimento em governança de TI demonstram a manutenção, e em alguns aspectos, a superação do desempenho anterior (CNJ, 2025b).

O Quadro 2 a seguir apresenta o comparativo de indicadores de Conciliação TRT-9 entre o ano de 2024 e parcial de 2025:

Quadro 2 - Comparativo de Indicadores de Conciliação TRT-9

Indicador	2024	2025 (Parcial/SNCT)
Índice de Conciliação Geral	55%	Dados totais não consolidados (com tendência de alta)
Processos Conciliados (Geral)	~60.000	Dados totais não consolidados
Valores Acordados (SNCT)	R\$1,7 bilhão (Nacional)	R\$82,6 milhões (TRT-9) / 2 bilhões (Nacional)
Tempo médio de Tramitação (1º Grau)	163 dias	Manutenção ou redução
Satisfação dos Conciliadores	Não disponível	95% (SNCT)
Ranking iGovTIC-JUD CNJ	Não disponível	1º lugar

Fonte: elaboração própria com dados do CNJ (2025).

Além dos resultados quantitativos, os CEJUSCs do TRT-9 têm investido em diversas ações para fomentar a conciliação e mediação.

- Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista: participação ativa e destaque nas edições anuais, que mobilizam esforços para a solução consensual de litígios em todo o país;
- Mediação Pré-Processual: fortalecimento da possibilidade de solicitar mediação antes do ajuizamento da ação, tanto para os conflitos individuais quanto coletivos, o que contribui para a desjudicialização e a celeridade processual;

- Pesquisas de Satisfação: realização de pesquisas para avaliar a qualidade do atendimento e a percepção dos usuários sobre os serviços prestados, buscando a melhoria contínua;
- Reorganização Administrativa: ajustes na estrutura e gestão dos CEJUSCs para otimizar recursos e processos, como a reorganização de maio de 2025.

A atuação dos CEJUSCs no TRT-9 nos anos de 2024 e 2025 demonstra um compromisso robusto e resultados significativos na promoção da conciliação e mediação. A liderança no índice de conciliação, a redução nos tempos de tramitação, os valores expressivos homologados em acordos e o reconhecimento em governança de TI são indicadores claros da efetividade desses centros. A contínua busca por aprimoramento, evidenciada pela reorganização administrativa e pelas ações de fomento à mediação pré-processual, posiciona o TRT-9 como um modelo de sucesso na implementação de métodos consensuais de solução de disputas contribuindo para uma justiça do trabalho mais célere, eficiente e humana.

3.3.2 Desafios e Perspectivas Reais Frente à Implementação da Resolução 350/2020

Apesar dos resultados positivos, a implementação da Resolução n. 350/2020 na Justiça do Trabalho enfrenta desafios que merecem atenção. O primeiro deles refere-se à necessidade de capacitação contínua de magistrados e servidores sobre os mecanismos de cooperação. Embora os Núcleos de Cooperação Judiciária tenham sido constituídos em todos os TRTs, a efetividade dessas estruturas depende de uma compreensão clara e compartilhada dos benefícios da cooperação e das formas de operacionalizá-la.

Um segundo desafio diz respeito à integração de sistemas de informação. A cooperação judiciária eficiente requer que os diversos órgãos da Justiça do Trabalho e do Poder Judiciário como um todo possuam sistemas de informação compatíveis que permitam o compartilhamento Seguro de dados. Embora avanços significativos tenham sido realizados nessa área, ainda existem lacunas que limitam a plenitude da cooperação (CNJ, 2020).

Terceiro, a perspectiva translacional da Resolução n. 350/2020 depende de que os dados gerados pela cooperação judiciária sejam sistematicamente coletados, analisados e transformados em políticas públicas. Isso requer um investimento em pesquisa e avaliação que nem sempre está disponível nos tribunais (CNJ, 2020).

Apesar desses desafios, as perspectivas futuras para a cooperação judiciária na Justiça do Trabalho são promissoras. A consolidação dos Núcleos de Cooperação Judiciária em todos os TRTs, a realização de encontros nacionais e estaduais para discussão de políticas de cooperação, e a continua evolução da regulamentação demonstram um compromisso institucional com a melhoria da eficiência e da qualidade da prestação jurisdicional (CNJ, 2020).

Os resultados práticos dessa implementação são evidentes. O aumento de 14,3% no número de processos julgados em 2024, a redução de 8,4% no tempo médio de duração dos processos desde 2020, e o crescimento particularmente acentuado de 17,8% na produtividade dos TRTs demonstram que a cooperação judiciária está contribuindo efetivamente para a melhoria da eficiência da Justiça do Trabalho. Não diferente, o pagamento de quase R\$50 bilhões a trabalhadores que obtiveram decisões judiciais em 2024 evidencia que essa melhoria de eficiência não se faz em detrimento da qualidade ou da proteção dos direitos dos trabalhadores (CNJ, 2024a, b).

A Resolução n. 350/2020, de 27 de outubro de 2020, do CNJ, representa um avanço significativo na modernização da Justiça do Trabalho brasileira. Ao estabelecer diretrizes e procedimentos para a cooperação judiciária, a resolução não apenas facilita a comunicação e a colaboração entre os órgãos da Justiça do Trabalho, mas também promove uma perspectiva translacional que integra a produção teórica do conhecimento jurídico com sua aplicação prática na solução de conflitos trabalhistas (CNJ, 2020).

3.4 A EFICÁCIA DAS PRÁTICAS CONSENSUAIS FRENTE À RESOLUÇÃO 350/2020 DO CNJ E RESOLUÇÃO 415/2025 DO CSJT: REALIDADE JUNTO AO TRT-9 E OAB-PR SUBSEÇÃO PONTA GROSSA

A implementação da Resolução n. 350/2020 na Justiça do Trabalho estrutura-se através de dois mecanismos institucionais principais: a figura do juiz de cooperação e os núcleos de cooperação judiciária. Esses mecanismos refletem uma estratégia de descentralização e proximidade, permitindo que cada tribunal regional do trabalho

desenvolva políticas de cooperação adaptadas às suas realidades regionais, mantendo alinhamento com as diretrizes nacionais estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2020).

Todos os vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) do país já constituíram Núcleos de Cooperação Judiciária e instituíram a figura do Juiz de Conciliação, conforme informações disponibilizadas pelo CNJ. Esses núcleos funcionam sob a coordenação de um Comitê Executivo Nacional, em articulação com Comitês Executivos Estaduais, criando uma rede nacional de cooperação que facilita o intercâmbio de atos judiciais e favoreça o exercício de uma jurisdição harmônica e colaborativa.

A estrutura dos Núcleos de Cooperação Judiciária nos TRTs segue diretrizes padronizadas, com a designação de um Desembargador como superior e a composição por magistrados e servidores responsáveis pela facilitação da prática de atos de cooperação administrativa e judiciárias. Essas unidades têm como atribuições principais harmonizar rotinas e procedimentos de cooperação, consolidar dados sobre as ações realizadas, e promover a integração entre os órgãos do Justiça do Trabalho e outros ramos do Poder Judiciário (CNJ, 2010).

A relevância da Resolução n. 350/2020 para a Justiça do Trabalho transcende a mera formalização de procedimentos administrativos. A resolução incorpora uma perspectiva translacional que reconhece a necessidade de integração contínua entre a produção teórica do conhecimento jurídico e sua aplicação prática na solução de conflito trabalhistas. Essa perspectiva manifesta-se de múltiplas formas na operacionalização da cooperação judiciária (CNJ, 2020).

Primeiramente, a cooperação judiciária permite a disseminação de boas práticas entre os diversos órgãos da Justiça do Trabalho. Quando um tribunal regional identifica uma solução inovadora para um problema processual recorrente, a cooperação facilita que essa solução seja compartilhada com outros tribunais, evitando a duplicação de esforço e promovendo padronização de procedimentos em nível nacional. Esse processo de aprendizagem institucional representa uma forma concreta de translação do conhecimento prático em políticas judiciárias mais eficientes (CNJ, 2010).

Em segundo lugar, a cooperação judiciária entre a Justiça do Trabalho e outros ramos do Poder Judiciário (Justiça Federal, Justiça Estadual, Justiça Eleitoral) cria oportunidades para a integração de perspectivas jurídicas distintas. Questões que

envolvem simultaneamente direitos trabalhista e direitos civis, por exemplo, podem ser abordadas de forma mais integrada quando há cooperação entre os juízos competentes, resultando em decisões mais coerentes e uma melhor proteção dos direitos das partes (CNJ, 2024a-b; 2025a-b).

Terceiro, a perspectiva translacional da Resolução n. 350/2020 manifesta-se na capacidade de transformar dados e informações em políticas públicas judiciais. Os Núcleos de Cooperação consolidam informações sobre as ações realizadas, criando um acervo de dados que permite aos tribunais identificar tendências, avaliar a efetividade de suas políticas e ajustá-las conforme necessário. Esse ciclo de coleta de dados, análise e reformulação de políticas representa uma aplicação prática da metodologia científica na administração da justiça (CNJ, 2020).

A Resolução n. 350/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2020), representa um marco normativo fundamental na modernização da administração da justiça brasileira. Estabelecendo diretrizes e procedimentos sobre a cooperação judiciária nacional entre os órgãos do Poder Judiciário e outras instituições, essa resolução transcende a mera formalização de mecanismos administrativos, refletindo uma mudança paradigmática na forma como o sistema judiciário brasileiro concebe a colaboração entre seus órgãos. Na Justiça do Trabalho, em particular, a Resolução n. 350/2020 assume relevância ainda mais acentuada, ao proporcionar ferramentas concretas para a implementação de uma perspectiva translacional que integra Teoria e prática, eficiência processual e acesso à justiça (CNJ, 2020).

Tal Resolução encontra seus fundamentos nas disposições constitucionais que consagram a eficiência administrativa (Brasil, 1988, art. 37) e na duração razoável do processo (Brasil, 2024, art. 5º, LXXVIII). Além disso, a resolução se alicerça nos artigos 6º e 8º da Lei nº 13.105/2015 (Brasil, 2015a, art. 6-8), que estabelecem os princípios da cooperação e da eficiência no processo civil, bem como nos artigos 67 a 69 do mesmo Código, que preveem mecanismos específicos de cooperação entre órgãos do Poder Judiciário (Brasil, 2015a, art. 67-69).

Esses fundamentos revelam uma compreensão contemporânea de que a cooperação judiciária não é meramente uma faculdade, mas um dever institucional dos órgãos do Poder Judiciário. Conforme disposto no artigo 2º da Resolução n. 350/2020, todos os órgãos do Poder Judiciário, estadual ou federal, especializados ou comuns, em todas as instâncias e graus de jurisdição, inclusive os tribunais superiores, têm o dever de recíproca cooperação, por meio de seus magistrados e

servidores, a fim de incrementar mutuamente a eficiência de suas atividades (CNJ, 2020, art. 2º).

Os mecanismos operacionais da cooperação são diversos e abrangentes. Conforme o artigo 5º da Resolução em tela, a cooperação judiciária pode ser realizada entre órgãos jurisdicionais de diferentes ramos do Poder Judiciário, instrumentalizando-se por auxílio direto, atos concertados, atos conjuntos e outros instrumentos adequados (CNJ, 2020, art. 5º). Todos esses atos devem ser documentados nos autos, observadas as garantias fundamentais do processo, realizados de forma fundamentada, objetiva e imparcial, e comunicados às partes do processo.

O artigo 6º da mesma Resolução exemplifica, de forma não exaustiva, os atos de cooperação que podem ser realizados (CNJ, 2020, art. 6º). Entre eles, destacam-se: a prática de atos de comunicação processual; a prestação e troca de informações relevantes para a solução dos processos; a reunião ou apensamento de processos, inclusive a reunião de execuções contra um mesmo devedor em um único juízo; a obtenção e apresentação de provas; a produção de prova única relativa a fato comum; a efetivação de medidas para recuperação de empresas; a gestão de processos repetitivos; a investigação patrimonial e realização de penhora; e o compartilhamento de infraestrutura, tecnologia e recursos humanos.

A Resolução n. 415, de 23 de maio de 2025, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), representa um marco normativo de fundamental importância para a modernização da Justiça do Trabalho brasileira. Ao atualizar e aprimorar a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, a Resolução n. 415/2025 estabelece novas diretrizes e mecanismos que fortalecem significativamente a cooperação judiciária entre os órgãos do Poder Judiciário e as instituições que integram o sistema de justiça trabalhista, particularmente a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) (CSJT, 2025).

A Resolução n. 415/2025 foi elaborada por grupo de trabalho instituído pelo Ato CSJT.GP 2/2024, sob a coordenação do ministro Cláudio Brandão, e teve sua redação final aprovada pela Comissão Nacional de Promoção à Conciliação (CONAPROC), em reunião presidida pelo ministro Mauricio Godinho Delgado, vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do CSJT e coordenador da política nacional de conciliação trabalhista (Delgado, 2025). A aprovação da resolução ocorreu durante

sessão ordinária do CSJT realizada em 23 de maio de 2025, refletindo um amplo consenso institucional sobre a necessidade de modernização da regulamentação vigente (CSJT, 2025).

Os objetivos principais da Resolução n. 415/2025 são múltiplos e complementares. Primeiramente, a resolução busca modernizar a regulamentação vigente, consolidando e atualizando diversas normas anteriores (Resoluções CSJT n. 174/2016, n. 288/2021, n. 366/2023 e n. 377/2024), eliminando sobreposições e garantindo maior clareza jurídica. Como segundo objetivo a resolução visa ampliar a efetividade das soluções consensuais, reconhecendo que a mediação e a conciliação são instrumentos fundamentais para a redução da litigiosidade e para a promoção de uma justiça mais célere e acessível. E, como terceiro objetivo, a resolução alinha a política conciliatória institucional aos normativos recentes do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), incorporando avanços promovidos por atos do CNJ que visam aprimorar os regimes de cooperação judiciária.

Além desses objetivos gerais, a resolução também incorpora avanços específicos em diversas áreas. A resolução prevê a criação de Centros de Inteligência nos Tribunais Regionais do Trabalho, a institucionalização da Política de Gestão da Inovação no Judiciário, o enfrentamento ao volume de litigiosidade na Justiça do Trabalho, o combate ao fenômeno da litigiosidade predatória com mapeamento de eventuais abusos processuais, e a implementação de políticas afirmativas de paridade de gênero e inclusão racial. Esses objetivos refletem uma compreensão contemporânea de que a administração da justiça não pode ser dissociada de questões de inovação, eficiência, equidade e responsabilidade social (CSJT, 2025).

Além disto, a resolução estabelece diversos mecanismos de cooperação entre a Justiça do Trabalho e outras instituições, particularmente a OAB. Esses mecanismos são operacionalizados através de atos concertados, atos conjuntos e outros instrumentos adequados, todos documentados nos autos e realizados de forma fundamentada, objetiva e imparcial. Um dos mecanismos mais importantes é a participação de representantes da OAB nos órgãos de gestão e coordenação da política de conciliação e mediação. A Comissão Nacional de Promoção à Conciliação (CONAPROC), que coordena a política nacional de conciliação trabalhista, conta com representação de diversas instituições, incluindo a OAB. Essa participação permite que a advocacia tenha voz ativa na definição de políticas e na avaliação de resultados (OAB, 2025).

Outro mecanismo importante é a realização de eventos conjuntos de capacitação e atualização. Os CEJUSCs-JT promovem regularmente eventos de capacitação sobre mediação e conciliação, frequentemente em parceria com a OAB local. Esses eventos permitem que advogados se atualizem sobre os procedimentos, conheçam os mediadores e juízes de conciliação, e estabeleçam redes de colaboração.

A Resolução n. 415/2025 também prevê mecanismos de avaliação e feedback. Conforme disposto no artigo sobre pesquisa de satisfação, há previsão de realização de pesquisa de satisfação para avaliação dos serviços prestados pelos CEJUSCs-JT e pelos mediadores. Essas pesquisas podem incluir avaliações de advogados sobre sua experiência com os procedimentos de mediação e conciliação, fornecendo informações valiosas para o aperfeiçoamento contínuo dos serviços (CSJT, 2025).

Outro aspecto inovador da Resolução CSJT n. 415/2025 é a institucionalização e regulamentação da mediação pré-processual, entendida como a mediação facultativa ocorrida antes do ajuizamento da reclamação trabalhista. Conforme disposto no artigo 21 da resolução, a mediação pré-processual constitui um mecanismo de resolução consensual de disputas que permite que partes em conflito trabalhista busquem uma solução negociada antes de recorrer ao processo judicial (CSJT, 2025, art. 21).

A mediação pré-processual representa um instrumento particularmente relevante para a cooperação entre a Justiça do Trabalho e a OAB, na medida em que envolve necessariamente a participação de advogados. Quando um trabalhador ou uma empresa busca a mediação pré-processual, frequentemente o faz através de seu advogado, que atua como intermediário na negociação. Essa participação dos advogados transforma a mediação pré-processual em um espaço de cooperação entre magistrados (que atuam como mediadores) e advogados (que representam as partes), criando uma dinâmica colaborativa que fortalece a efetividade do sistema de justiça.

3.4.1 Cooperação Judiciária na Justiça do Trabalho: Perspectiva Translacional Resolução n. 350/2020 do CNJ

A perspectiva translacional incorporada na Resolução n. 350/2020, que reconhece a necessidade de integração contínua entre teoria e prática, entre novação

e padronização, entre dados e políticas, oferece um modelo para a evolução futura da Justiça do Trabalho. Conforme os Núcleos de Cooperação Judiciária consolidam sua atuação e os tribunais aprofundam sua experiência com os mecanismos de cooperação, é possível estabelecer uma expectativa de que a Justiça do Trabalho continue a evoluir em direção a um sistema mais eficiente, mais acessível e mais responsivo às necessidades dos trabalhadores brasileiros.

A cooperação entre os CEJUSCs-JT e a OAB Paraná é formalizada através de diversos mecanismos. A OAB Paraná, através de suas subseções regionais, mantém contato permanente com os centros, informando seus associados sobre os serviços disponíveis e facilitando o acesso de advogados aos procedimentos de mediação. Além disso, a OAB Paraná participa de eventos de capacitação e atualização sobre mediação e conciliação, promovidos periodicamente pelos CEJUSCs-JT.

Os dados disponibilizados pelo Conselho Nacional de Justiça demonstram o impacto significativo da Resolução n. 350/2020 e das políticas de cooperação judiciária na Justiça do Trabalho. Segundo o Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024, a Justiça trabalhista julgou 4.000.793 processos no ano de 2024, representando um aumento de 14,3% em comparação com o ano anterior (CSJT, 2025). Esse crescimento na produtividade ocorreu simultaneamente à implementação e consolidação das políticas de cooperação judiciária, o que sugere uma correlação positiva entre a cooperação e a eficiência processual (CSJT, 2025).

Desagregando-se os dados por instância, observa-se que nas Varas do Trabalho a produtividade cresceu 12,6%; nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), o crescimento foi de 17,8%; e no Tribunal Superior do Trabalho (TST), o aumento foi de 3,9% (CNJ, 2025c). O crescimento particularmente acentuado nos TRTs sugere que a cooperação, implementada principalmente através dos Núcleos de Cooperação Judiciária, tem contribuído significativamente para a melhoria da eficiência nessas instâncias.

Além do aumento em volume de julgamentos, a Justiça do Trabalho também apresentou melhorias na duração dos processos. O tempo médio entre o ajuizamento da ação e a sentença na fase de conhecimento caiu para 197 dias em 2024, representando uma redução de 8,4% desde 2020, quando esse prazo era de 215 dias. Essa redução na duração média dos processos é particularmente relevante para a Justiça do Trabalho, na qual a celeridade é essencial para a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores (CNJ, 2025c).

Em relação aos valores movimentados, Justiça do Trabalho assegurou, em 2024, o pagamento de quase R\$50 bilhões a quem iniciou as ações e ganhou na Justiça. Desse montante, 41,1% foram decorrentes de acordos, 45,1% de execução e 13,8% de pagamento espontâneo (CNJ, 2025c). A facilitação de acordos através de mecanismos de cooperação judiciária, particularmente aqueles relacionados a práticas consensuais de resolução de conflitos, contribui para esses resultados.

A Resolução n. 350/2020 não permaneceu estática. Reconhecendo a necessidade de aperfeiçoamento contínuo, o CNJ editou, subsequentemente, a Resolução nº 421, de 29 de setembro de 2021, a Resolução 436, de 28 de outubro de 2021, ambas alterando a Resolução 350/2020. Mais recentemente, a Resolução nº 498, de 4 de maio de 2023, criou a figura dos Juízes de Cooperação especializados em Proteção a Crianças e Adolescentes, expandindo o escopo da cooperação judiciária para áreas temáticas específicas. A Resolução nº 499, de 10 de maio de 2023, introduziu alterações adicionais, demonstrando o caráter dinâmico e responsável da regulamentação da cooperação judiciária.

Essas alterações sucessivas refletem uma compreensão de que a cooperação judiciária é um processo em evolução, que deve ser constantemente ajustado à luz da experiência prática e das mudanças nas demandas do sistema de justiça. Particularmente relevante para a Justiça do Trabalho é a criação de mecanismos especializados de cooperação para áreas temáticas específicas, como a proteção de crianças e adolescentes, reconhecendo que certas matérias demandam abordagens cooperativas mais sofisticadas.

3.4.2 TRT-9 e OAB Paraná frente à Cooperação Judiciária: Ações Concretas x Efetividade

No contexto específico do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9), que abrange o estado do Paraná, a implementação da Resolução n. 415/2025 assume relevância ainda mais acentuada. O TRT-9 tem consolidado uma trajetória de liderança nacional em políticas de conciliação e mediação, e a nova resolução oferece ferramentas ainda mais sofisticadas para aprofundar essa cooperação com a OAB Paraná, especialmente através de suas subseções regionais, como a Subseção de Ponta Grossa (CSJT, 2025).

A cooperação entre o TRT-9 e a OAB Paraná assume múltiplas formas e se manifesta em diversas ações concretas. Uma das ações mais significativas ocorreu em dezembro de 2025, quando o Presidente do TRT-9, desembargador Célio Horst Waldraff, atendeu solicitação apresentada pela OAB Paraná para priorização da expedição de alvarás judiciais pendentes. O desembargador determinou o envio do Ofício nº 134/2025-OJ a todos os magistrados, unidades judiciárias e setores de apoio, para análise do pedido de priorização da expedição de alvarás relacionados ao levantamento de honorários advocatícios antes do encerramento do ano (OAB, 2025).

Essa ação concreta demonstra a efetividade da cooperação entre o TRT-9 e a OAB Paraná. O pedido da OAB Paraná foi formulado pela Presidência da Seccional e pelo Observatório do Poder Judiciário, diante do impacto direto que a liberação dos valores – muitos deles já disponíveis em contas judiciais e sem qualquer controvérsia remanescente – representa para advogados, jurisdicionados e suas famílias (OAB, 2025). A resposta rápida e positiva do TRT-9 evidencia um compromisso institucional com a efetividade da tutela jurisdicional e com o reconhecimento dos direitos dos advogados.

O documento encaminhado pelo presidente do TRT-9 ressalta que a rápida liberação dos valores pode representar “significativo alívio financeiro às partes e seus procuradores”, funcionando inclusive como uma verdadeira gratificação natalina neste período do ano. Além disso, o ofício reconhece que a célere liberação dos valores representa também medida concreta de fomento econômico, uma vez que injeta capital diretamente na economia local e estadual, com impacto imediato em consumo, pagamento de tributos, quitação de dívidas e manutenção de atividades profissionais (OAB, 2025). A Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, realizada anualmente, constitui um instrumento particularmente importante de cooperação entre a Justiça do Trabalho e a OAB. Durante essa semana, há uma mobilização institucional coordenada para estimular empresas e pessoas com ações trabalhistas, em qualquer fase de tramitação do processo, a conciliar e buscar um entendimento.

A Semana da Conciliação envolve necessariamente a participação ativa de advogados. Os advogados atuam como intermediários entre suas partes e o tribunal, facilitando a comunicação e promovendo negociações que resultam em acordos. A cooperação entre magistrados e advogados durante a Semana da Conciliação é formalizada através de comunicações oficiais, orientações sobre procedimentos e, em

muitos casos, reuniões preparatórias entre o tribunal e a OAB para coordenar as ações (CNJ, 2024a).

A cerimônia nacional de encerramento da 8ª Semana da Conciliação Trabalhista foi realizada em 24 de maio de 2024, na sede do TRT-9, com a presença do ministro do TST Alexandre Luiz Ramos, membro da Comissão Nacional de Promoção da Conciliação e vice coordenador do CEJUSC/TST. Nessa oportunidade, foi homologado um acordo particularmente significativo que envolveu 480 trabalhadores de Jaguapitã, no Norte do Paraná, que atuavam na Seara Alimentos, com valor total de R\$ 1.542.380,00. Esse acordo encerrou 40 ações de cumprimento de sentença, demonstrando a capacidade da cooperação judiciária de resolver questões complexas envolvendo múltiplas partes (CNJ, 2024a).

No âmbito do TRT-9, a mediação pré-processual é operacionalizada através dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs-JT), que funcionam em diversas localidades do estado do Paraná. Os CEJUSCs-JT são estruturas institucionais permanentes, compostas por magistrados e servidores especializados em mediação e conciliação, que recebem solicitações de mediação pré-processual e coordenam o processo de negociação entre as partes (CNJ, 2024a).

A regulamentação da mediação pré-processual pela Resolução n. 415/2025 estabelece procedimentos claros e padronizados para sua realização. A mediação é conduzida por mediador judicial designado pelo tribunal, observadas as garantias fundamentais do processo, incluindo a imparcialidade, a confidencialidade e o respeito à autonomia das partes (CSJT, 2025). O processo de mediação pré-processual é documentado, e caso resulte em acordo, este é formalizado em termo que pode ser homologado judicialmente, adquirindo força executiva.

Os dados disponibilizados pelo TRT-9 demonstram o impacto significativo das políticas de cooperação judiciária e dos mecanismos de mediação e conciliação implementados sob a égide da Resolução CSJT 415/2025. Durante a 8ª Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, realizada de 20 a 24 de maio de 2024, o TRT-9 promoveu acordos em processos trabalhistas em R\$ 95 milhões. Esse resultado é 67% maior do que o obtido no mutirão do ano anterior, demonstrando uma trajetória de crescimento consistente (Paraná, 2024). Além do valor absoluto dos acordos, outros indicadores revelam a efetividade da cooperação. Ao todo, a Justiça trabalhista no estado, com o apoio de advogados, atendeu 31,5 mil pessoas durante a 8ª Semana da Conciliação, representando um aumento de 46% em relação ao ano anterior.

Foram realizadas 6,6 mil audiências de conciliação, um aumento de 29% em comparação com o ano anterior.

Esses números evidenciam que a cooperação entre o TRT-9 e a OAB Paraná está gerando resultados concretos em termos de acesso à justiça e resolução de conflitos e reforçam a liderança do TRT-9 em políticas de conciliação e mediação. Segundo informações divulgadas pelo próprio tribunal, ao longo de 2024, foram cerca de 60 mil ações concluídas por entendimento, superando em mais de 22% o ano anterior. Esse crescimento contínuo evidencia que as políticas de cooperação judiciária e de promoção da conciliação estão consolidadas e produzindo resultados consistentes. O aumento no número de pessoas atendidas sugere que a divulgação e promoção dos mecanismos de conciliação e mediação estão sendo efetivas, e que a advocacia está cumprindo papel fundamental na orientação de seus clientes sobre essas oportunidades (Paraná, 2024).

No contexto nacional, o TRT-9 mantém a liderança dos últimos anos em relação ao desempenho no esforço conjunto de mediação de conflitos entre os tribunais de médio porte. Em todo o país, durante a 8ª Semana da Conciliação, foram conciliados R\$ 1,7 bilhão em processos trabalhistas com atendimento de 401 mil pessoas e a realização de 88,6 mil audiências (Paraná, 2024). O fato de o TRT-9 ter promovido R\$ 95 milhões em acordos, representando aproximadamente 5,6% do total nacional, é particularmente significativo considerando que o estado do Paraná representa apenas uma pequena fração da população brasileira.

Além disso, o TRT-9 conquistou reconhecimento institucional por sua excelência em conciliação. Das 97 Varas do Trabalho do TRT-9, 92 unidades receberam o Selo de Excelência da Corregedoria Regional em 2024. Desse total, 39 alcançaram resultados acima de 90% em índices de conciliação, comparado com 31 de 87 unidades no ano anterior. Esse resultado demonstra que a política de conciliação não é concentrada em algumas unidades, mas está disseminada por todo o tribunal, refletindo um compromisso institucional generalizado com a resolução consensual de conflitos (Paraná, 2025c).

Apesar dos resultados positivos, a cooperação entre o TRT-9 e a OAB Paraná enfrenta desafios que merecem atenção. O primeiro desafio refere-se à necessidade de ampliação da divulgação dos mecanismos de mediação pré-processual. Embora os CEJUSCs-JT tenham estrutura adequada para receber solicitações de mediação pré-processual, muitos advogados e partes ainda desconhecem essa possibilidade.

Uma campanha de divulgação mais agressiva, envolvendo a OAB Paraná e suas subseções regionais, poderia aumentar significativamente o número de mediações pré-processuais realizadas. Um segundo desafio diz respeito à capacitação contínua de mediadores e conciliadores. A Resolução n. 415/2025 estabelece padrões elevados para a condução de mediações e conciliações, incluindo o respeito à imparcialidade, à confidencialidade e à autonomia das partes. Para que esses padrões sejam mantidos, é necessário investimento contínuo em capacitação e atualização de magistrados e servidores que atuam como mediadores (CSJT, 2025).

Um terceiro desafio refere-se à integração de sistemas de informação. Atualmente, os dados sobre mediações e conciliações realizadas no TRT-9 são coletados e consolidados de forma descentralizada, por cada CEJUSC-JT. Uma integração mais completa desses sistemas permitiria uma visão mais holística dos resultados e facilitaria a identificação de tendências e oportunidades de melhoria.

Apesar desses desafios, as perspectivas futuras para a cooperação entre o TRT-9 e a OAB Paraná são promissoras. A aprovação da Resolução n. 415/2025 fornece um marco normativo robusto para o aprofundamento dessa cooperação. A liderança do TRT-9 em políticas de conciliação e mediação, reconhecida nacionalmente, oferece uma base sólida para inovações futuras. E o compromisso demonstrado pela OAB Paraná com a defesa e fortalecimento da Justiça do Trabalho sugere que a cooperação continuará a evoluir e a produzir resultados positivos.

A cooperação entre o TRT-9 e a OAB Paraná não se limita a aspectos puramente processuais ou institucionais. Essa cooperação tem impactos econômicos e sociais significativos. Os acordos realizados através de mediação e conciliação resultam na transferência de recursos financeiros para trabalhadores, advogados e empresas, impactando diretamente a economia local. Os R\$ 95 milhões em acordos promovidos durante a 8ª Semana da Conciliação, por exemplo, representaram injeção de capital na economia paranaense (CNJ, 2025b).

Além disso, a resolução consensual de conflitos reduz o tempo de tramitação processual e os custos associados ao litígio, beneficiando todas as partes envolvidas. Trabalhadores recebem seus direitos mais rapidamente, advogados recebem seus honorários sem necessidade de execução prolongada, e empresas encerram suas obrigações trabalhistas de forma mais célere. Esses benefícios se traduzem em maior estabilidade econômica e previsibilidade para todos os atores do mercado de trabalho.

Do ponto de vista social, a cooperação judiciária contribui para o fortalecimento da confiança nas instituições de justiça. Quando trabalhadores e empresas experimentam processos de mediação e conciliação que resultam em acordos justos e céleres, sua percepção sobre a efetividade do sistema de justiça melhora significativamente. Essa melhoria na confiança institucional tem efeitos positivos que transcendem o âmbito jurídico, contribuindo para a coesão social e para o fortalecimento da democracia.

Olhando para o futuro, a perspectiva é de aprofundamento contínuo dessa cooperação. A Resolução 415/2025 fornece um marco normativo robusto, os dados demonstram que as políticas estão funcionando, e o compromisso institucional de ambas as partes – TRT-9 e OAB Paraná – é evidente. Com atenção aos desafios identificados, particularmente a ampliação da divulgação dos mecanismos de mediação pré-processual e a capacitação contínua de mediadores, a cooperação entre o TRT-9 e a OAB Paraná tem potencial para continuar a evoluir e a produzir resultados ainda mais significativos para o acesso à justiça trabalhista no Paraná.

4 MEDIAÇÃO, CONCILIAÇÃO E A ADVOCACIA TRABALHISTA DA OAB PARANÁ: VIABILIDADE PRÁTICA DA RESOLUÇÃO 415/2025 DO CSJT NA SUBSEÇÃO PONTA GROSSA

A introdução dos métodos consensuais de solução de conflitos (como a mediação e a conciliação) na Justiça do Trabalho representou uma mudança pragmática que exigiu uma readequação significativa por parte da advocacia trabalhista. Inicialmente, a cultura do litígio, profundamente enraizada, gerou certa desconfiança por parte de muitos profissionais, que viam nos processos judiciais a principal, senão a única, via para a defesa dos interesses de seus clientes. Contudo, a crescente demanda por soluções mais céleres e eficazes, aliada ao incentivo institucional do Poder Judiciário, tem impulsionado uma progressiva aceitação e incorporação dessas práticas no cotidiano dos escritórios e dos fóruns trabalhistas.

Atualmente, a realidade da advocacia trabalhista demonstra uma concepção mais amadurecida sobre mediação e conciliação. Muitos advogados reconhecem o valor desses métodos não apenas como ferramentas para desafogar o sistema judicial, mas como instrumentos capazes de gerar soluções mais satisfatórias e duradouras para as partes. A possibilidade de construir acordos personalizados, que atendam às necessidades específicas dos envolvidos e preservem o relacionamento futuro, quando cabível, é um diferencial percebido. Além disso, a redução do tempo e dos custos processuais, bem como a diminuição da imprevisibilidade inerente ao litígio, são fatores que contribuem para a valorização dessas práticas pelos profissionais do direito (Cabral, 2017).

No entanto, a adesão plena da advocacia aos métodos consensuais ainda enfrenta desafios. A necessidade de desenvolver novas habilidades, como a escuta ativa, a negociação colaborativa e a gestão de emoções, exige investimento em capacitação e uma mudança de mentalidade. A formação tradicional do advogado, focada na adversidade, muitas vezes não prepara o profissional para atuar como facilitador do diálogo. Ademais, a percepção de que a conciliação pode resultar em honorários menores ou da desvalorização do trabalho jurídico ainda persiste em alguns segmentos, embora a tendência seja de valorização da expertise na construção de soluções eficazes e na fidelização do cliente.

O advogado trabalhista moderno tem seu papel expandido, deixando de ser apenas um litigante para se tornar um verdadeiro gestor de conflitos. Sua atuação na mediação e conciliação é fundamental para o sucesso desses métodos, pois é ele

quem orienta o cliente, avalia as propostas, negocia termos e garante a legalidade e a exequibilidade dos acordos. A participação ativa e qualificada da advocacia é, portanto, um elemento-chave para a consolidação de uma cultura de paz e para a efetividade da Justiça do Trabalho, transformando o conflito em oportunidade de construção de consenso.

No subtópico a seguir, tratamos dos mecanismos de cooperação formalizados na Resolução n. 415/2025 (CSJT, 2025).

4.1 MECANISMOS DE COOPERAÇÃO FORMALIZADOS NA RESOLUÇÃO 415/2025

A Resolução CSJT n. 415, de 23 de maio de 2025, representa um marco regulatório fundamental para a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses no âmbito da Justiça do Trabalho. Esta norma consolida e aprimora as diretrizes anteriores, com um foco significativo na promoção da cooperação judiciária e interinstitucional, visando à efetividade dos métodos consensuais de solução de conflitos (CSJT, 2025).

O Capítulo VII da Resolução 415/2025 é dedicado especificamente à Cooperação Judiciária, estabelecendo que os CEJUSCs devem promover cooperação ativa, passiva e simultânea entre si e com os demais órgãos do Poder Judiciário. Além disso, a Resolução incentiva a cooperação interinstitucional com entidades não integrantes do sistema de justiça que contribuam para a administração da justiça, em consonância com a Resolução n. 350/2020 (CNJ, 2020). Essa cooperação pode ocorrer tanto em processo de conhecimento quanto de execução, com a devida observância de registro de produtividade de cada feito.

A Resolução n. 415/2025 estabelece diversos mecanismos de cooperação entre a Justiça do Trabalho e outras instituições, particularmente a OAB. Esses mecanismos são operacionalizados através de atos concertados, atos conjuntos e outros instrumentos adequados, todos documentados nos autos e realizados de forma fundamentada, objetiva e imparcial (CSJT, 2025).

Um dos mecanismos mais importantes é a participação de representantes da OAB nos órgãos de gestão e coordenação da política de conciliação e mediação. A Comissão Nacional de Promoção à Conciliação (CONAPROC), que coordena a política nacional de conciliação trabalhista, conta com representação de diversas

instituições, incluindo a OAB. Essa participação permite que a advocacia tenha voz ativa na definição de políticas e na avaliação de resultados.

Outro mecanismo importante é a realização de eventos conjuntos de capacitação e atualização. Os CEJUSCs-JT promovem regularmente eventos de capacitação sobre mediação e conciliação, frequentemente em parceria com a OAB local. Esses eventos permitem que advogados se atualizem sobre os procedimentos, conheçam os mediadores e juízes de conciliação, e estabeleçam redes de colaboração.

A Resolução n. 415/2025 também prevê mecanismos de avaliação e feedback. Conforme disposto no artigo sobre pesquisa de satisfação, há previsão de realização de pesquisa de satisfação para avaliação dos serviços prestados pelos CEJUSCs-JT e pelos mediadores. Essas pesquisas podem incluir avaliações de advogados sobre sua experiência com os procedimentos de mediação e conciliação, fornecendo informações valiosas para o aperfeiçoamento contínuo dos serviços (CSJT, 2025).

A cooperação entre o TRT-9 e a OAB-PR assume múltiplas formas e se manifesta em diversas ações concretas. Em dezembro de 2025 ocorreu uma das ações mais significativas, quando o Presidente do TRT-9, desembargador Célio Horst Waldruff, atendeu solicitação apresentada pela OAB Paraná para priorização da expedição de alvarás judiciais pendentes. O desembargador determinou o envio do Ofício nº 134/2025-OJ a todos os magistrados, unidades judiciárias e setores de apoio, para análise do pedido de priorização da expedição de alvarás relacionados ao levantamento de honorários advocatícios antes do encerramento do ano (OAB, 2025).

Essa ação concreta demonstra a efetividade da cooperação entre o TRT-9 e a OAB Paraná. O pedido da OAB Paraná foi formulado pela Presidência da Seccional e pelo Observatório do Poder Judiciário, diante do impacto direto que a liberação dos valores – muitos deles já disponíveis em contas judiciais e sem qualquer controvérsia remanescente – representa para advogados, jurisdicionados e suas famílias (OAB, 2025). A resposta rápida e positiva do TRT-9 evidencia um compromisso institucional com a efetividade da tutela jurisdicional e com o reconhecimento dos direitos dos advogados.

O documento encaminhado pelo presidente do TRT-9 ressalta que a rápida liberação dos valores pode representar “significativo alívio financeiro às partes e seus procuradores” (OAB, 2025, p. 1), funcionando inclusive como uma verdadeira gratificação natalina neste período do ano. Além disso, o ofício reconhece que a celeridade

liberação dos valores representa também medida concreta de fomento econômico, uma vez que injeta capital diretamente na economia local e estadual, com impacto imediato em consumo, pagamento de tributos, quitação de dívidas e manutenção de atividades profissionais (OAB, 2025).

A Semana da Conciliação envolve necessariamente a participação ativa de advogados. Os advogados atuam como intermediários entre suas partes e o tribunal, facilitando a comunicação e promovendo negociações que resultam em acordos. A cooperação entre magistrados e advogados durante a Semana da Conciliação é formalizada através de comunicações oficiais, orientações sobre procedimentos e, em muitos casos, reuniões preparatórias entre o tribunal e a OAB para coordenar as ações (Brasil, 2024).

4.2 A SUBSEÇÃO PONTA GROSSA: REALIDADE DAS PRÁTICAS CONSENSUAIS E A ADVOCACIA TRABALHISTA FRENTE À RESOLUÇÃO 415/2025 DO CSJT

A Subseção de Ponta Grossa da OAB Paraná desempenha papel particularmente relevante na implementação da cooperação judiciária no âmbito do TRT-9. Ponta Grossa é uma cidade de médio porte localizada no interior do Paraná, com população aproximada de 340 mil habitantes, e sedia um Fórum Trabalhista que atende a região de abrangência da 9ª Vara do Trabalho do TRT-9.

A OAB Ponta Grossa tem promovido ações concretas para fortalecer a cooperação com a Justiça do Trabalho local. Uma ação significativa foi a reativação oficial da Sala da Advocacia na sede da Justiça do Trabalho de Ponta Grossa. A Sala da Advocacia é um espaço físico destinado ao atendimento de advogados, onde podem acessar informações sobre procedimentos, prazos e oportunidades de mediação e conciliação. A reativação dessa sala, confirmada pela OAB Ponta Grossa, representa um investimento na melhoria das condições de trabalho dos advogados e na facilitação do acesso aos mecanismos de resolução consensual de conflitos (OAB, 2025b).

Além disso, a OAB Ponta Grossa tem participado ativamente de eventos e mobilizações em defesa da Justiça do Trabalho. Em maio de 2025, a OAB Ponta Grossa integrou ato nacional em defesa da Justiça do Trabalho, realizado em frente ao Fórum Trabalhista de Ponta Grossa, demonstrando o compromisso da advocacia local com a preservação e fortalecimento dessa instituição (OAB, 2025b).

Partindo do pressuposto de que a Resolução n. 415/2025 (CSJT, 2025) criou bases institucionais para a cooperação judiciária, permitindo a formação conjunta de advogados, magistrados e servidores e a criação de canais de diálogo institucional voltado para a solução consensual de conflitos trabalhistas, a imersão junto à Subseção Ponta Grossa resultou em dados importantes que merecem atenção especial para o fortalecimento da pacificação social na relação trabalhista através do exercício da advocacia.

A OAB Subseção Ponta Grossa, com 3.145 advogados inscritos (Carambei e Ponta Grossa), foi escolhida como campo de imersão em razão do seu papel estratégico como ator jurídico e social na conciliação e mediação entre jurisdicionados, magistrados e instituições públicas. A Subseção tem se destacado no apoio às práticas consensuais por meio de parcerias com o CEJUSC-JT de Ponta Grossa e da Escola Superior da Advocacia (ESA), apresentando ambiente ideal para a coleta de dados e análise empírica sobre a cooperação judiciária e a instituição que, através das parcerias, contribui para aproximar o espaço acadêmico das rotinas da advocacia trabalhista, ampliando a dimensão prática da pesquisa e promovendo a difusão dos resultados entre os operadores do Direito.

O objetivo da pesquisa durante a imersão foi identificar a atuação da OAB Subseção Ponta Grossa na promoção e fortalecimento das práticas consensuais da conciliação e mediação na esfera trabalhista através dos profissionais do direito inscritos nesta. Igualmente buscou identificar a percepção dos profissionais da advocacia sobre a efetividade da mediação e conciliação trabalhista, conhecer as principais dificuldades para a aplicação das práticas consensuais e o nível de interesse da advocacia local para formação e capacitação em conciliação e mediação.

As principais questões operacionais da pesquisa concentraram-se em:

- Número de processos trabalhistas locais que são finalizados através de acordo em comparação aos finalizados através de instrução;
- Realidade da advocacia trabalhista da OAB Subseção Ponta Grossa em relação à aceitação e à prática da conciliação e mediação nos conflitos das relações trabalhistas;
- Identificar a (in)eficácia da cooperação judiciária prevista na Resolução 415/2025 do CSJT na Subseção pesquisada.

A etapa documental se concentrou na análise das Resoluções n. 350/2020 do CNJ e n. 415/2025 do CSJT e dados do Conselho Nacional de Justiça e Tribunal

Regional do Trabalho da 9ª Região com relação aos acordos trabalhistas realizados em 2024 e 2025, como já exposto nas seções anteriores.

A etapa empírica foi realizada através do levantamento de dados junto aos(as) advogados(as) da Subseção Ponta Grossa com aplicação de questionário com perguntas que visaram constatar, em especial: número de advogados com atuação na área do Direito do Trabalho, tempo de atuação na advocacia, frequência da atuação, número de processos ativos, finalização de processos através da conciliação/mediação, finalização de processos através de sentença judicial, número de advogados com formação em conciliação e mediação e interesse dos(as) advogados em participar da formação nas práticas de mediação e conciliação.

A metodologia utilizada na aplicação do questionário se deu através do envio do link do formulário a ser respondido através do *Google Forms*. Os participantes responderam ao questionário com garantia de sigilo, e os resultados estão apresentados nos gráficos que seguem, permitindo obter o percentual de respostas de cada questão disponibilizada.

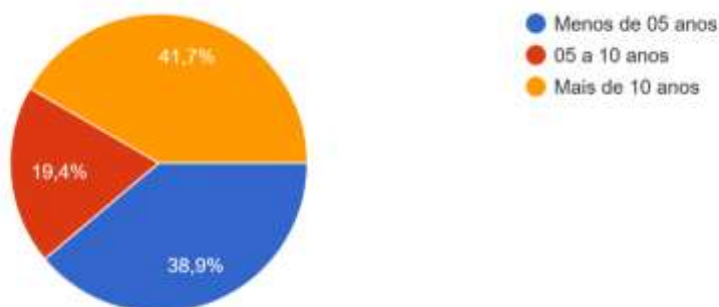
O questionário aplicado obteve a participação de 34 advogados(as) respondendo às seguintes perguntas:

Questionário:

- 1- Você atua na área trabalhista?
- 2- Qual seu tempo de atuação na área trabalhista?
- 3- Quantos processos você atuou nos últimos 02 anos?
- 4- Qual a sua frequência de atuação: laboral/patronal?
- 5- Como foram finalizados seus processos trabalhistas nos últimos 02 anos?
- 6- Você fez algum curso de formação ou capacitação em conciliação e mediação na Justiça do Trabalho?
- 7- Se sim, em qual instituição?
- 8- Qual a principal dificuldade que você vê na conciliação/mediação na Justiça do Trabalho?
- 9- Qual o principal ponto positivo que você reconhece na utilização das práticas consensuais na Justiça do Trabalho?
- 10- Você tem interesse em participar de um curso de formação e capacitação na Justiça do Trabalho?

Após a aplicação do questionário foi realizada a análise das respostas através dos gráficos da pesquisa, como se apresenta a seguir:

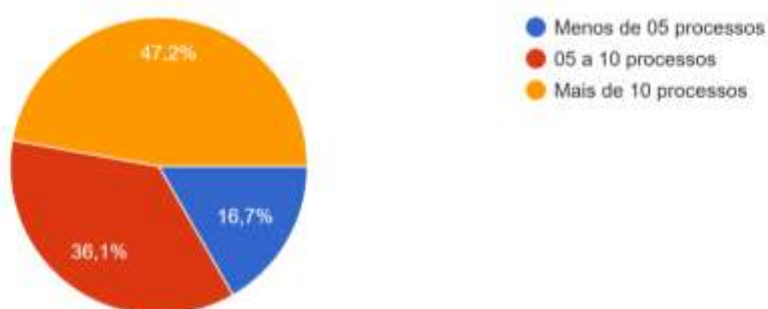
Gráfico 1 - Qual seu tempo de atuação como advogado(a)?



Fonte: elaboração própria.

O Gráfico 1 revela o tempo de atuação dos(as) advogados(as) na área trabalhista. Observa-se uma distribuição relativamente equilibrada, com a maior parcela dos respondentes (41,7%) possuindo mais de 10 anos de experiência. Em seguida, 38,9% dos profissionais atuam há menos de 5 anos, e 19,4% têm entre 5 e 10 anos de atuação. Esses dados indicam tanto a presença de profissionais experientes quanto de advogados em início de carreira na amostra, o que pode enriquecer a diversidade de perspectivas na pesquisa.

Gráfico 2 - Em quantos processos trabalhistas você atuou nos últimos 02 anos?



Fonte: elaboração própria.

O Gráfico 2 ilustra a quantidade de processos trabalhistas em que os(as) advogados(as) atuaram nos últimos dois anos. A maioria dos respondentes (47,2%) atuou em mais de 10 processos, evidenciando uma alta demanda de trabalho na área.

Uma parcela significativa (36,1%) atuou entre 5 e 10 processos, enquanto 16,7% estiveram envolvidos em menos de 5 processos. Esses números reforçam a intensidade da prática jurídica trabalhista entre os participantes da pesquisa.

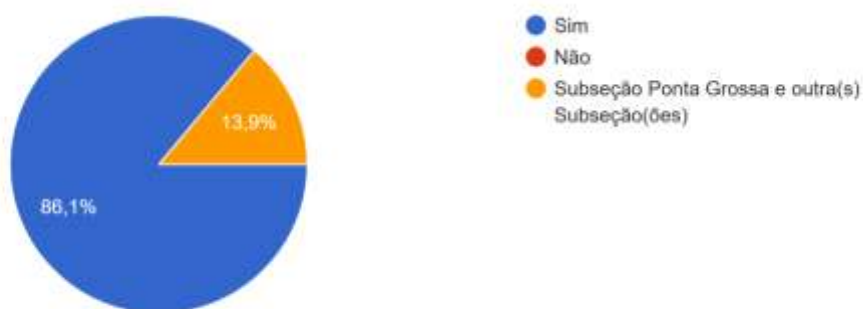
Gráfico 3 - Você atua com mais frequência como



Fonte: elaboração própria.

No Gráfico 3, a atuação dos(as) advogados(as) é categorizada entre patronal e laboral. A maioria (55,6%) atua com mais frequência como advogado(a) patronal, enquanto 44,4% se dedicam predominantemente à advocacia laboral. Essa distribuição sugere uma amostra representativa de ambas as vertentes da advocacia trabalhista, permitindo uma análise mais abrangente das percepções sobre as práticas consensuais.

Gráfico 4 - Você é advogado(a) inscrito(a) na Subseção Ponta Grossa?

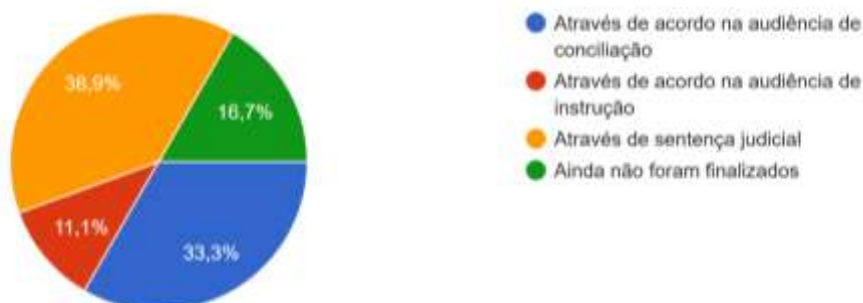


Fonte: elaboração própria.

O Gráfico 4 aborda a inscrição dos(as) advogados(as) na Subseção Ponta Grossa. A grande maioria dos representantes (86,1%) é inscrita nesta subseção, indicando que a pesquisa se concentra majoritariamente em profissionais dessa

localidade. Uma menor parcela (13,9%) é inscrita na Subseção Ponta Grossa e em outras subseções, o que pode trazer uma perspectiva mais ampla, embora minoritária.

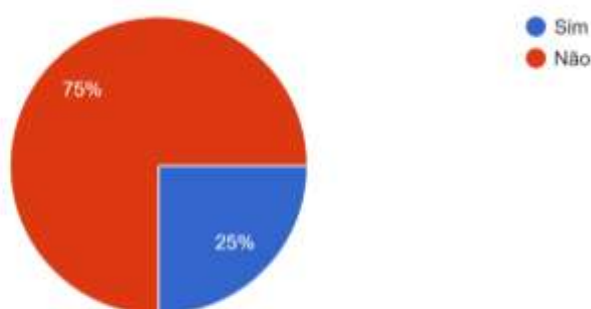
Gráfico 5 - Nos últimos 03 anos, a maioria dos seus processos trabalhistas foram finalizados



Fonte: elaboração própria.

O Gráfico 5 detalha como os processos trabalhistas dos respondentes foram finalizados nos últimos três anos. A maior parte dos processos (38,9%) foi finalizada por sentença judicial, seguida de perto por acordos em audiência de conciliação (33,3%). Acordos em audiência de instrução representam 11,1% e 16,7% dos processos ainda não foram finalizados. Esses dados são cruciais para entender a prevalência das diferentes formas de resolução de conflitos na Justiça do Trabalho e a importância das práticas consensuais (Vieira, 2021).

Gráfico 6 - Você já fez algum curso de formação ou capacitação em conciliação/mediação na Justiça do Trabalho?



Fonte: elaboração própria.

O Gráfico 6 revela que a maioria dos(as) advogados(as) (75%) não participou de cursos de formação ou capacitação em conciliação/mediação na Justiça do Trabalho. Apenas 25% dos respondentes afirmaram ter realizado tal formação. Este dado aponta para uma possível lacuna na formação continuada dos profissionais em

métodos consensuais de resolução de conflitos, principalmente se considerarmos a alta demanda judiciária e a necessidade de considerar a conciliação/mediação como ferramenta para melhorar o fluxo de trabalho.

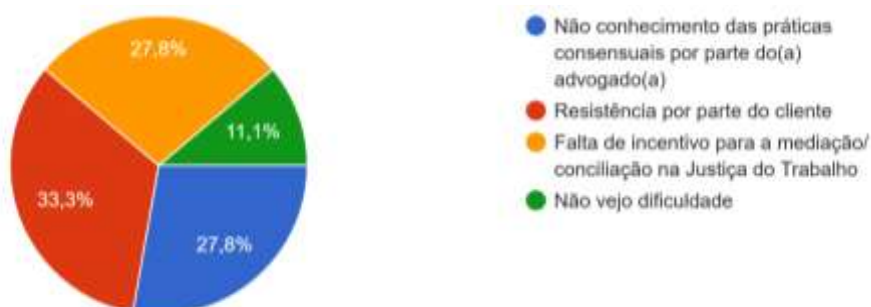
Gráfico 7 - Se a resposta anterior foi sim, em qual instituição?



Fonte: elaboração própria.

Para os 10 respondentes que afirmaram ter participado de cursos (conforme Gráfico 6), 100% indicaram que a formação foi outra instituição. Embora a legenda do Gráfico 7 liste diversas instituições (OAB/PR-ESA, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, CEJUSC JT Ponta Grossa, Sede OAB-PR Subseção Ponta Grossa), o resultado de 100% em “Outra Instituição” sugere que as opções listadas não foram suficientes para categorizar as respostas ou que a maioria dos cursos foi realizada em entidades não especificadas previamente. É importante notar que, embora 25% de 36, seja 9, o gráfico indica 10 respostas, o que pode ser um arredondamento ou a inclusão de uma resposta adicional.

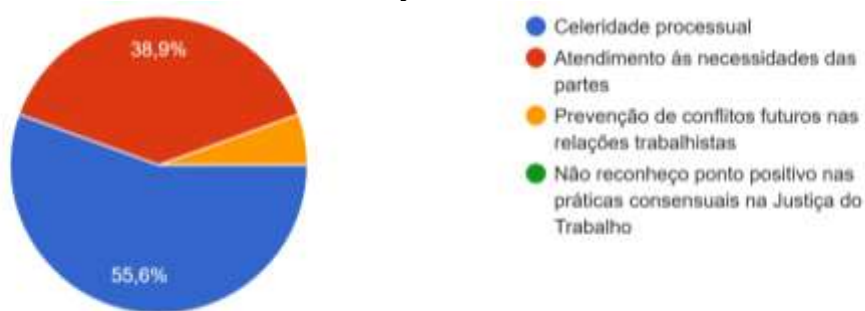
Gráfico 8 - Qual a principal dificuldade que você vê na conciliação/mediação na Justiça do Trabalho?



Fonte: elaboração própria.

O Gráfico 8 explora as principais dificuldades percebidas pelos(as) advogados(as) na conciliação/mediação na Justiça do Trabalho. A “Resistência por parte do cliente” é apontada como a maior dificuldade por 33,3% dos respondentes. Em seguida, com 27,8% cada, estão o “Não conhecimento das práticas consensuais por parte do(a) advogado(a)” e a “Falta de incentivo para a mediação/conciliação na Justiça do Trabalho”. Apenas 11,1% dos(as) advogados(as) afirmaram “Não haver dificuldade”. Esses dados ressaltam a necessidade de maior conscientização e incentivo para a adoção das práticas consensuais, tanto para os clientes quanto para os próprios profissionais do direito, que, se devidamente capacitados, podem oferecer maior segurança para os seus clientes quando a conciliação e mediação forem opções estratégias para resolução de conflitos.

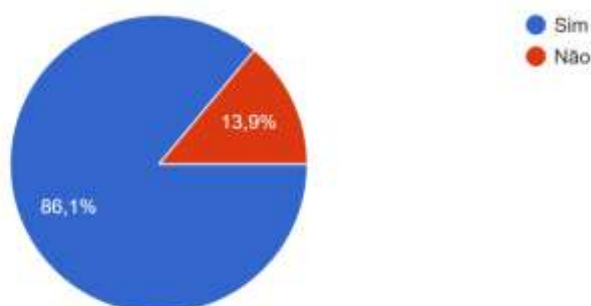
Gráfico 9 - Qual o principal ponto positivo que você reconhece na utilização de práticas consensuais na Justiça do Trabalho?



Fonte: elaboração própria.

Em contraste com as dificuldades, o Gráfico 9 apresenta os principais pontos positivos reconhecidos na utilização de práticas consensuais na Justiça do Trabalho. A “Celeridade processual” é o benefício mais destacado, com 55,6% das respostas. O “Atendimento às necessidades das partes” vem em segundo lugar, com 38,9%. A “Prevenção de conflitos futuros nas relações trabalhistas” é mencionada por uma pequena parcela (5,5%), e nenhum respondente afirmou “Não reconhecer ponto positivo”. Isso demonstra que, apesar dos desafios, os(as) advogados(as) percebem valor significativo nas práticas consensuais, principalmente em relação à agilidade na resolução dos litígios.

Gráfico 10 - Você tem interesse em participar de formação e capacitação em mediação/conciliação na Justiça do Trabalho?



Fonte: elaboração própria.

Finalmente, o Gráfico 10 avalia o interesse dos(as) advogados(as) em participar de formação e capacitação em mediação/conciliação na Justiça do Trabalho. Uma esmagadora maioria (86,1%) manifesta interesse, enquanto apenas 13,9% não demonstram. Este resultado é particularmente relevante, pois, em conjunto com o Gráfico 6 (que mostra que 75% não fizeram cursos), indica uma forte demanda por qualificação na área, sugerindo que a falta de formação prévia pode ser suprida por um interesse genuíno em aprimorar as habilidades em métodos consensuais.

A análise dos gráficos revela um cenário complexo, mas promissor, para as práticas consensuais na Justiça do Trabalho. Embora haja desafios significativos, como a resistência dos clientes e necessidade de maior conhecimento e incentivo, os(as) advogados(as) reconhecem os benefícios da celeridade processual e do atendimento às necessidades das partes. O alto interesse em formação e capacitação sugere um terreno fértil para o desenvolvimento e aprimoramento dessas práticas, o que pode contribuir para uma Justiça do Trabalho mais eficiente e focada na resolução pacífica de conflitos, tal como pontua Sales e Chaves (2014).

Diante da análise exibida e considerando o produto final a ser entregue à OAB Paraná, Subseção Ponta Grossa, este contempla conteúdos indispensáveis ao tema, sendo colocado em prática através de capacitação em mediação e conciliação dos advogados inscritos na subseção. Visando alcançar o maior número de profissionais operadores do direito e reforçar a necessidade da conscientização desses profissionais de que o interesse a ser considerado nas demandas por resolução de conflitos são das partes e não apenas do advogado, o curso foi desenhado de forma objetiva, clara e acessível, conforme a ementa apresentada:

Mediação e Conciliação para Advogados: uma nova perspectiva na resolução de conflitos

Carga horária sugerida: 8 a 12 horas.

Público-alvo: Advogados(as), profissionais do Direito interessados em métodos consensuais de solução de conflitos.

Objetivo geral: Conscientizar advogados(as) acerca de relevância da mediação e da conciliação como instrumentos efetivos de resolução de conflitos, estimulando uma atuação profissional mais estratégica, colaborativa e voltada à pacificação social.

Objetivos específicos:

- Compreender os fundamentos da mediação e conciliação;
- Refletir sobre a mudança cultural do modelo litigioso para o modelo consensual;
- Identificar o papel do advogado nos métodos adequados de solução de conflitos;
- Conhecer a legislação aplicável;
- Desenvolver habilidades iniciais de comunicação e negociação;
- Estimular uma atuação prática voltada à construção consensual de soluções.

Módulos:

Módulo 1- A cultura do conflito e a necessidade de transformação da advocacia.

Módulo 2 – Fundamentos básicos da mediação e conciliação.

Módulo 3 – Aspectos legais aplicáveis.

Módulo 4 – O papel do advogado na mediação e conciliação.

Módulo 5 – Comunicação, negociação e escuta ativa.

Módulo 6 – Aplicação prática da mediação e conciliação.

Metodologia:

- Exposição dialogada;
- Estudos de caso;
- Simulações práticas;
- Dinâmicas de reflexão;
- Debate em grupo;

5 CONCLUSÃO

A presente dissertação buscou investigar a efetividade da mediação e da conciliação na Justiça do Trabalho, sob o prisma da Resolução CSJT n. 415/2025, focando na realidade da advocacia vinculada à OAB Paraná – Subseção Ponta Grossa. Ao longo do desenvolvimento das seções, foi possível constatar que o sistema de justiça multiportas não é apenas uma estrutura teórica, mas uma necessidade pragmática para a concretização do acesso à ordem jurídica justa.

Na segunda seção, demonstrou-se que a transição da cultura do litígio para a cultura de paz exige uma mudança de paradigma tanto das instituições quanto dos operadores do direito. O sistema multiportas oferece o arcabouço necessário para que o conflito trabalhista seja tratado com a técnica adequada, respeitando a natureza das relações sociais envolvidas. A terceira seção reforça essa premissa ao evidenciar que o TRT-9 tem se destacado nacionalmente na promoção do consenso, amparado por um arcabouço normativo robusto e pela atuação estratégica dos CEJUSCs-JT.

A pesquisa de campo apresentada na quarta seção trouxe dados reveladores sobre a percepção da advocacia trabalhista em Ponta Grossa. Os resultados indicam que, embora a celeridade processual seja amplamente reconhecida como o maior benefício das práticas consensuais (citada por 55,6% dos respondentes), ainda persistem barreiras significativas. A resistência por parte dos clientes (33,3%) e o desconhecimento técnico das práticas consensuais pelos(as) próprios(as) advogados(as) (27,8%) figuram como os principais obstáculos à plena efetivação da Resolução CSJT nº 415/2025.

Um achado fundamental desta pesquisa é a lacuna na formação especializada: 75% dos(as) advogados(as) consultados não realizaram cursos de capacitação em mediação ou conciliação na Justiça do Trabalho. Paradoxalmente, 86,1% manifestaram interesse em participar de formações futuras. Esse dado confirma a hipótese de que a efetividade das políticas públicas de consenso depende intrinsecamente do investimento em capital humano e na educação continuada da advocacia, que atua como o primeiro filtro e orientador das partes.

Em conclusão, a implementação da Resolução CSJT n. 415/2025 no TRT-9 e na Subseção de Ponta Grossa mostra-se promissora, mas ainda em fase de maturação. A cooperação judiciária interinstitucional entre o Tribunal e a OAB é o caminho para superar a resistência cultural e técnica identificada.

Recomenda-se, portanto, a intensificação de programas de capacitação conjunta e a promoção de campanhas de conscientização para os jurisdicionados, visando consolidar a mediação e a conciliação não como exceções, mas como portas preferenciais para a resolução ética e célere dos conflitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALMEIDA, Diogo Assumpção Rezende de. O princípio da adequação e os métodos de solução de conflitos. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 195, ano 36, p. 204-215, maio 2011.

BAUMAN, Zygmunt. **Amor líquido: Sobre a fragilidade dos laços humanos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004.

BOYES-WATSON, Carolyn. **No coração da esperança: guia de práticas circulares: o uso de círculos de construção da paz para desenvolver a inteligência emocional, promover a cura e construir relacionamentos saudáveis**. Porto Alegre: Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, Departamento de Artes Gráficas, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 mar. 2026.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos da Constituição Federal e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 31 dez. 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 22 mar. 2026.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 22 mar. 2026.

BRASIL. Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 17 mar. 2015a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 5 dez. 2025.

BRASIL. Lei n. 13.129, de 26 de maio de 2015. Altera a Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996, e a Lei n. 6.404, de 15 de dezembro de 1976, para ampliar o âmbito de aplicação da arbitragem e dispor sobre a escolha dos árbitros, a interrupção da prescrição, as tutelas cautelares e de urgência, a carta arbitral e a sentença arbitral. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 27 maio 2015c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13129.htm. Acesso em: 22 mar. 2026.

BRASIL. Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 29 jun. 2015b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm. Acesso em: 8 dez. 2025.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial da União: Brasília**, DF, 14 jul. 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 19 out. 2025.

BRASIL. Lei n. 13.867, de 26 de agosto de 2019. Altera o Decreto-Lei n. 3.365, de 21 de junho de 1941, para possibilitar a opção pela mediação ou pela via arbitral para a definição dos valores de indenização nas desapropriações por utilidade pública, nas condições que especifica. **Diário Oficial da União: Brasília**, DF, 27 ago. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13867.htm. Acesso em: 22 mar. 2026.

BRASIL. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União: seção 1, Brasília**, DF, 17 jan. 1973. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869.htm. Acesso em: 22 mar. 2026.

BRASIL. Senado Federal. **Código de processo penal**. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/529749/codigo_de_processo_penal_1ed.pdf. Acesso em: 22 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 6324/DF**. Relator: Roberto Barroso. Julgamento em: 22 jun. 2023. Publicação: DJe, 29 jun. 2023.

CABRAL, Trícia Navarro Xavier. A Evolução da Conciliação e da Mediação no Brasil. **Revista FONAMEC**, v. 1, n. 1, 2017. Disponível em: https://emerj.tjrj.jus.br/files/pages/revistas/fonamec/volumes/volume1/revistafonamec_numero1volume1_368.pdf. Acesso em 19 out. 2025.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988.

CERQUEIRA, Társis da Silva de. **O procedimento comum e sua relação com os procedimentos especiais: a análise do conteúdo normativo do art. 327, §2º, do Código de Processo Civil**. 2019. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFBA-2_6babebdb387c9f5e05a08e6d7d2037b3. Acesso em: 21 mar. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Julgamentos na Justiça do Trabalho superaram 4 milhões em 2024**. Brasília, 14 jul. 2025c. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/julgamentos-na-justica-do-trabalho-superaram-4-milhoes-em-2024/>. Acesso em: 22 mar. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça do Trabalho é o ramo do Poder Judiciário que mais conciliou em 2023**. Brasília, 11 jun. 2024a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-do-trabalho-e-o-ramo-do-poder-judiciario-que-mais-conciliou-em-2023/>. Acesso em: 22 mar. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça do Trabalho no Paraná promove acordos de R\$ 95 milhões na Semana da Conciliação**. Brasília, 6 jun. 2024b.

Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-do-trabalho-no-parana-promove-acordos-de-r-95-milhoes-na-semana-da-conciliacao/>. Acesso em: 22 mar. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça Multiportas oferece caminhos adequados à solução de conflitos em MT**. 14 fev. 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-multiportas-oferece-caminhos-adequados-a-solucao-de-conflitos-em-mt/>. Acesso em: 12 jan. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Painel de estatísticas do Poder Judiciário (Justiça em Números)**. Brasília, 2025a. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas/>. Acesso em: 22 mar. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 125, de 29 de novembro de 2010**. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2010. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>. Acesso em: 19 out. 2025

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 350, de 27 de outubro de 2020**. Estabelece diretrizes e procedimentos sobre a cooperação judiciária nacional entre os órgãos do Poder Judiciário e outras instituições e entidades, e dá outras providências. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3556>. Acesso em: 22 mar. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 350, de 27 de outubro de 2020**. Estabelece diretrizes e procedimentos sobre a cooperação judiciária nacional entre os órgãos do Poder Judiciário e outras instituições e entidades, e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3556>. Acesso em: 19 nov. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 385, de 06 de abril de 2021**. Dispõe sobre a criação dos “Núcleos de Justiça 4.0” e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2021a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3843>. Acesso em 12 jan. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 398, de 09 de junho de 2021**. Dispõe sobre a atuação dos “Núcleos de Justiça 4.0”, disciplinados pela Resolução CNJ nº 385/2021, em apoio às unidades jurisdicionais. Brasília, DF: CNJ, 2021b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3978>. Acesso em 12 jan. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Semana Nacional da Conciliação Trabalhista 2025 atendeu quase meio milhão de pessoas**. 5 jun. 2025b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/semana-nacional-da-conciliacao-trabalhista-2025-atendeu-quase-meio-milhao-de-pessoas/>. Acesso em: 10 jan. 2026.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **No 1º dia da Semana Nacional de Conciliação 2025, TRT-6 viabiliza acordos milionários**. Brasília, 26 maio 2025. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/no-1%C2%BA-dia-da-semana-nacional-de-concilia%C3%A7%C3%A3o-2025-trt-6-viabiliza-acordos-mil%C3%A9rios>. Acesso em: 5 mar. 2026.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução n. 288, de 19 de março de 2021**. Dispõe sobre a estrutura e os procedimentos dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT). Brasília: CSJT, 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/184270>. Acesso em: 10 jan. 2026.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução n. 415, de 23 de maio de 2025**. Disciplina a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. Brasília: CSJT, 2025. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/250395>. Acesso em: 19 nov. 2025.

CONSULTOR JURÍDICO. **Justiça do Trabalho movimenta R\$ 11,4 bilhões em conciliações**. 14 abr. 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-abr-14/justica-do-trabalho-movimentou-r-114-bilhoes-em-conciliacoes/>. Acessado em 19 jan. 2026.

COUTO, Mônica Bonetti; OLIVEIRA, Simone Pereira de. Acesso à Justiça e Maiores Litigantes no Brasil: Os métodos não convencionais de resolução de controvérsias como instrumento de redução dessa litigiosidade específica. **Revista de Formas Consensuais de Solução de Conflitos**, Brasília, v. 2, n. 1, p. 168-186, jan./jun., 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3ELDRNI>. Acesso em: 27 nov. 2023.

DALLA, Humberto; MAZZOLA, Marcelo. O papel do mediador e a relevância de suas funções na política pública de resolução adequada de conflitos. **Revista de Direito da Lusofonia e do Brasil**, Ano 5, n. 5, 2019. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2019/5/2019_05_0777_0801.pdf. Acesso em: 10 out. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2025.

DIDIER JUNIOR, 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.

FERREIRA, Norma Sandra de Almeida. As pesquisas denominadas “estado da arte”. **Educação & Sociedade**, v. 23, n. 79, p. 257-272, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/es/v23n79/10857.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2023.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEDERACH, John Paul. **Transformação de Conflitos**. São Paulo: Palas Athena, 2012.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo Curso de Processo Civil**: teoria do processo civil. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

NASCIMENTO, Dulce Maria Marins do. Mediação empresarial. *In*: PERRUCCI, Felipe Flaconi; MAIA, Felipe Fernandes Ribeiro; LEROY, Guilherme Costa (org.). **Os impactos do novo CPC no direito empresarial**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2017.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Conselho Federal. **Código de Ética e Disciplina da OAB**. Brasília: OAB, 2015. Disponível em: <https://www.oab.org.br/publicacoes/AbrirPDF?LivroId=0000004085>. Acesso em: 21 mar. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Seção Paraná. **TJ-PR e TRT-9 atendem pleito da OAB-PR e determinam priorização da expedição de alvarás judiciais pendentes no fim do ano**. Curitiba, 10 dez. 2025. Disponível em: <https://www.oabpr.org.br/tj-pr-e-trt-9-atendem-pleito-da-oab-pr-e-determinam-priorizacao-da-expedicao-de-alvaras-judiciais-pendentes-no-fim-do-ano/>. Acesso em: 22 mar. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Seção Paraná. **TJ-PR e TRT-9 atendem pleito da OAB-PR e determinam priorização da expedição de alvarás judiciais pendentes no fim do ano**. Curitiba, 10 dez. 2025. Disponível em: <https://www.oabpr.org.br/tj-pr-e-trt-9-atendem-pleito-da-oab-pr-e-determinam-priorizacao-da-expedicao-de-alvaras-judiciais-pendentes-no-fim-do-ano/>. Acesso em: 22 mar. 2026.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **8ª Semana da Conciliação da Justiça do Trabalho é encerrada com recordes em acordos**. Curitiba, 24 maio 2024. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=8812494>. Acesso em: 22 mar. 2026.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Resultados do TRT-PR nas metas do Poder Judiciário e da Justiça do Trabalho no período de janeiro a dezembro de 2024**. Curitiba, 31 mar. 2025. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/8894069>. Acesso em: 10 jan. 2026.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Três varas do trabalho do Paraná recebem prêmio por desempenho em conciliação**. Curitiba, 21 jun. 2025c. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=8935106>. Acesso em: 10 jan. 2026.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **TRT-PR foi premiado pelo seu desempenho na Semana da Conciliação Trabalhista 2025**. Curitiba, 29 set. 2025b. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=8965037>. Acesso em: 10 jan. 2026.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **TRT-PR voltou a liderar índice de conciliação nacional e diminuiu tempo de julgamento**. Curitiba, 13 maio 2025a. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=8920154>. Acesso em: 10 jan. 2026.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Cejusc do 2º grau celebra resultados positivos no primeiro trimestre**. Recife, 4 abr. 2025.

Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2025/04/04/cejusc-do-2o-grau-celebra-resultados-positivos-no-primeiro-trimestre>. Acesso em: 5 mar. 2026.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Decisões parcialmente procedentes e alto índice de conciliações são destaques do TRT-6**. Recife, 3 mar. 2026. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2026/03/03/decisoes-parcialmente-procedentes-e-alto-indice-de-conciliacoes-sao-destaques-do>. Acesso em: 5 mar. 2026.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **TRT-6 é premiado pelos resultados expressivos na Semana da Conciliação**. Recife, 24 set. 2025. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2025/09/24/trt-6-e-premiado-pelos-resultados-expressivos-na-semana-da-conciliacao>. Acesso em: 5 mar. 2026.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **A história do Direito do Trabalho e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil**. Porto Alegre, 21 nov. 2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206>. Acesso em: 10 jan. 2026.

ROSENBERG, Marshall B. **Comunicação Não Violenta: técnicas para aprimorar os relacionamentos pessoais e profissionais**. São Paulo: Ágora, 2006.

SALES, Lília Maia de Moraes; CHAVES, Emmanuela Carvalho Cipriano. Mediação e conciliação judicial - a importância da capacitação e de seus desafios. **Sequência**, Florianópolis, n. 69, p. 255-279, dez. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2177-7055.2014v35n69p255>. Acesso em: 28 nov. 2023.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para uma revolução democrática da justiça**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Cejuscs do TRT-15 superam 20 mil conciliações e movimentam R\$ 1,27 bilhão em 2025**. Campinas, 3 mar. 2026. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2026/cejuscs-do-trt-15-superam-20-mil-conciliacoes-e-movimentam-r-127-bilhao-em-2025>. Acesso em: 10 jan. 2026.

SILVEIRA, Taffarel Deibson Lopes. **Inovação na gestão de conflitos no Brasil – a importância da difusão prática e do conhecimento sobre as formas consensuais de resolução de conflitos**. 2021. Dissertação (Mestrado Profissional em Direito e gestão de Conflitos) – Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2021.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**. Vol. 1. 63. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de prevenção ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho: por um ambiente de trabalho mais positivo**.

Brasília: TST, 2022. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/d/guest/-diagramacao-cartilha-rpp_v4-1-pdf. Acesso em: 21 mar. 2026.

TRIPP, David. Pesquisa-ação: uma introdução metodológica. **Educação e Pesquisa**, v. 31, n. 3, p. 443-466, set. 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1517-97022005000300009>. Acesso em: 28 nov. 2023.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA. **Mestrado – Apresentação**. Ponta Grossa: UEPG, 2025. Disponível em: <https://www2.uepg.br/direito/mestrado/apresentacao/>. Acesso em: 22 mar. 2026.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. **Mediação de Conflitos e Práticas Restaurativas**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

VASCONCELOS, Marciele A.; ROSENFELD, Cinara L. **As controvérsias jurídicas e as disputas pelos sentidos de justiça na política conciliatória na justiça do trabalho**. Caderno CRH, v. 35, p. e022036, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/zCTZxDSBXwb9ZR4Kbp7HPnF/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 27 de nov. 2023.

VIEIRA, Murilo Braz. **A mediação na justiça do trabalho a partir do diálogo de Jurgen Habermas**. Curitiba: Appris, 2021.

WATANABE, Kazuo. Acesso à ordem jurídica justa: conceito e evolução. *In*: WATANABE, Kazuo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Participação e processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

WATANABE, Kazuo. **Política Pública do Poder Judiciário Nacional para tratamento adequado dos conflitos de interesses**. Rio de Janeiro: Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro, 2001.

ANEXO A – ESTÁGIO DE IMERSÃO E APLICAÇÃO DA PESQUISA



SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO PROFISSIONAL

PROJETO DE EXECUÇÃO DE ESTÁGIO DE IMERSÃO

PRÁTICO-INSTITUCIONAL

1 DISCENTE

- 1.1 Nome completo: **Lana Maria Pinheiro Furtado**
- 1.2 Número do registro acadêmico:
- 1.3 Endereço completo:
- 1.4 Número de telefone (whatsApp) e email:
- 1.5 Nome do(a) professor(a)-orientador(a): **Profª Drª Jeaneth Nunes Stefaniak**
- 1.6 Linha de pesquisa: Teorias e Práticas Jurídicas nas Relações Privadas e Socioeconômicas
- 1.7 Título da pesquisa: O Impacto e Desafios das Práticas Consensuais pelos Advogados Trabalhistas da Subseção Ponta Grossa – Paraná - nas Soluções de Conflitos das Relações Trabalhistas na Justiça do Trabalho de Ponta Grossa.

2 UNIDADE SUPERVISORA

- 2.1 Nome completo: Ordem dos Advogados do Brasil Subseção Ponta Grossa - Paraná
- 2.2 Endereço completo: Rua Dr Leopoldo Guimarães da Cunha, 510, Oficinas – Ponta Grossa- PR
- 2.3 Número de telefone (fixo e/ou whatsapp) e email: (42) 3028 2313 –
- 2.4 Nome completo do representante: Maríantoneta Pailo Ferraz
- 2.5 Função exercida pelo representante: Presidente

3 APRESENTAÇÃO DA(S) QUESTÃO(ÕES) PRÁTICA(S) RELACIONADA(S) AO OBJETO DAPESQUISA

O problema da pesquisa consiste em identificar os desafios e a efetividade dos métodos consensuais, mediação, conciliação e práticas da justiça restaurativa, na solução dos conflitos nas relações trabalhistas por parte dos profissionais da advocacia privada da Subseção de Ponta Grossa, Paraná, em consonância com os princípios de proteção ao trabalhador elencados na Constituição Federal de 1988.

Considerando a pesquisa de forma empírica, faz-se necessário a prática.

A proposta é averiguar, na prática, se o previsto na legislação brasileira com relação à mediação, conciliação e práticas restaurativas, efetivamente se concretiza através da aplicação de tais práticas por profissionais do Direito do Trabalho da Subseção de Ponta Grossa- Paraná- nas relações trabalhistas, considerando o número de demanda na Justiça do Trabalho.

Para investigar o impacto prático na realidade da solução dos conflitos nas relações trabalhistas e atender ao viés translacional da área de concentração do Mestrado, a discente realizará pesquisa empírica consistente na análise dos desafios e da efetividade das práticas consensuais realizadas pelos advogados trabalhistas da OAB Subseção de

ONE

Ponta Grossa - Paraná, com base na aplicação ou não de tais práticas, mensurando o êxito alcançado em paralelo ao número de litígios passíveis de decisão judicial unilateral em ações trabalhistas.

Ao que se sabe, pesquisa empírica dessa natureza é inédita em âmbito nacional.

4 JUSTIFICATIVA DA ÁREA/UNIDADE CONCEDENTE ESCOLHIDA

De acordo com o Relatório Justiça em Números 2019 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a Justiça do Trabalho é o ramo do Poder Judiciário que mais concilia, com 24% do total de casos solucionados por meio de acordo. Em 2019, a conciliação nas Varas do Trabalho foi de 42,9%, com mais de 853 mil acordos que resultaram no pagamento de mais de R\$14,4 bilhões aos trabalhadores. De janeiro a julho de 2020, o índice de conciliação geral da Justiça do Trabalho foi de 39,5% (270,8 mil conciliações), com mais de R\$ 6 bilhões pagos por acordo no primeiro grau. (CNJ, 2019).

A resolução dos conflitos presentes no ambiente de trabalho são cada vez mais identificadas na esfera judicial com demandas reiteradas que envolvem problemas intimamente ligados com as relações interpessoais.

Ademais, há a possível incompatibilidade da realização dessa imersão prático-profissional em outros ambientes, como empresas privadas, cujos interesses profissionais, por vezes, conflitam com as soluções conciliatórias. Destarte, requer o deferimento da realização da pesquisa na unidade concedente escolhida.

5 OBJETIVOS DA IMERSÃO

5.1 Geral

O objetivo geral da pesquisa consiste em, através de pesquisa empírica, examinar quais os principais obstáculos e facilidades para aplicação das práticas consensuais pelos advogados(as) trabalhistas nas demandas profissionais com base no levantamento do número de casos que resultam em acordos das partes.

5.2 Específicos

- A partir da base de dados do número de demandas trabalhistas dos advogados atuantes no Direito do Trabalho da Subseção de Ponta Grossa, Paraná, analisar aqueles em que foi obtido resultado final através das práticas consensuais, em especial conciliação e mediação e práticas restaurativas;
- Averiguar se, nos processos mencionados no tópico anterior, houve indicação de tentativa conciliatória extrajudicial nas empresas;
- Proceder à tabulação dos dados e à sua análise estatística e jurimétrica;
- Investigar a forma mais eficiente de aplicação das práticas consensuais extrajudiciais nas relações trabalhistas a fim de reduzir as demandas judiciais nas Varas do Trabalho para alcançar a efetividade máxima possível do alcance dos reais interesses das partes.
- Levantamento de dados de atuação de advogados de fora da Subseção de Ponta Grossa/Carambei em detrimento da advocacia local, considerando preferência pela audiência presencial, possibilitando a facilitação da contratação do jurisdicionado local por advogados de fora, a incluir, de fora do Paraná.
- Com o resultado a proposição de projeto para fins de avaliação da Subseção, no sentido de valorização da Advocacia local e seu aprimoramento em formação em mediação, conciliação e práticas restaurativas.

6 PREVISÃO DAS ATIVIDADES A SEREM DESENVOLVIDAS



Inicialmente será disponibilizada uma carga horária semanal para escuta dos profissionais da área do Direito do Trabalho da Subseção de Ponta Grossa/Carambeí, Paraná, para coleta de dados sobre a demanda de processos trabalhistas.

Na sequência, será realizada uma análise dos processos trabalhistas dos quais os advogados da Subseção de Ponta Grossa/Carambeí, Paraná, são patronos para identificação dos processos finalizados de forma consensual.

Posteriormente serão analisados nos processos relatados, os principais objetos de discussão trazidos durante a prática utilizada, para possível identificação das causas que deram origem às demandas trabalhistas.

Paralelamente far-se-á um comparativo com o número de processos que não são objeto de acordo entre as partes identificando as causas que impediram ou impedem a solução pelas práticas consensuais.

Uma vez de posse do número de processos em que foi obtido o acordo, serão analisados, um a um, a fim de produzir uma nova base de dados mais enxuta, em uma planilha Excel. Desta base de dados, constará(ão) a(s) demanda(s), as práticas consensuais aplicadas e o número dos resultados alcançados.

Finalmente, será realizada a análise estatística dos números obtidos, culminando com a conclusão sobre a confirmação da hipótese ou sobre sua refutação.

7 CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES

Atividade	Out/2025	NOV/2025	Dez/2025
Entrevistas com advogados(as) trabalhistas	X		
Análise dos Processos com Resultados de Conciliação ou Não	X	X	
Produção de nova base de dados		X	
Análise estatística/jurimétrica			X

8 PERÍODO DA REALIZAÇÃO DA IMERSÃO

8.1 Previsão de tempo de duração do estágio (dia, mês e ano de início e término): de 01/10/2025 a 01/12/2025.

8.2 Previsão do total de horas no período de imersão: 60 (sessenta) horas

9 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS A SEREM CONSULTADAS EM FUNÇÃO DO ESTÁGIO DE IMERSÃO

BAUMAN, Zygmunt. **Amor líquido**: Sobre a fragilidade dos laços humanos. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004.

BOYES-WATSON, Carolyn. **No coração da esperança**: guia de práticas circulares: o uso de círculos de construção da paz para desenvolver a inteligência emocional, promover a cura e construir relacionamentos saudáveis. Carolyn Boyes-Watson, Kay Pranis; tradução: Fátima De Bastiani. – [Porto Alegre: Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, Departamento de Artes Gráficas], c2011.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Relatório Justiça em Números 2019**. Brasília:



CNJ, [2019]. Disponível em: https://www.tst.jus.br/conciliacao/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24965353#:~: Acesso em 27 de nov. 2023

COUTO, Mônica Bonetti; OLIVEIRA, Simone Pereira de. **Acesso à Justiça e Maiores Litigantes no Brasil**: Os métodos não convencionais de resolução de controvérsias como instrumento de redução dessa litigiosidade específica. **Revista de Formas Consensuais de Solução de Conflitos**, Brasília, v. 2, n. 1, p. 168-186, jan./jun., 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3ELDRN1>. Acesso em: 27 nov. 2023.

FERREIRA, Norma Sandra de Almeida. As pesquisas denominadas “estado da arte”. **Educação & Sociedade**, v. 23, n. 79, p. 257-272, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/es/v23n79/10857.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2023.

GONDIM, Sônia Maria Guedes. **Grupos focais como técnica de investigação qualitativa: desafios metodológicos**. <https://www.scielo.br/i/paideia/a/8zzDgMmCBnBJxNvfk7qKORF/#>. Acesso em: 28/11/2023

HONNERH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. Tradução de Luiz Repa – São Paulo: Ed. 34, 2003.

IKE, Lasater; STILES, Julie. **Comunicação não violenta no trabalho: um guia prático para se comunicar com eficácia e empatia**. São José dos Campos: Colab Colibri, 2020.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas 2003.

LEDERACH, John Paul. **Transformação de Conflitos**. São Paulo: Palas Athena, 2012.

NASCIMENTO, Dulce Maria Marins do. **Mediação empresarial**. In: PERRUCCI, Felipe Flaconi; MAIA, Felipe Fernandes Ribeiro; LEROY, Guilherme Costa (org.). **Os impactos do novo CPC no direito empresarial**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2017.

OLIVEIRA, Renan Henrique Camelo. **A importância da liderança nas situações de conflito nas organizações**. Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Administração pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac. 10 de dezembro de 2021.

ROSENBERG; Marshall B. **Comunicação Não Violenta: técnicas para aprimorar os relacionamentos pessoais e profissionais**. São Paulo: Ágora, 2006.

SALES, Lília Maia de Moraes; CHAVES, Emmanuela Carvalho Cipriano. **Mediação e conciliação judicial - a importância da capacitação e de seus desafios**. Sequência (Florianópolis), Florianópolis, n. 69, p. 255-279, dez. 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-70552014000200011&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 28 nov. 2023.

SILVERIA, Taffarel Deibson Lopes. **Inovação na gestão de conflitos no Brasil – a importância da difusão prática e do conhecimento sobre as formas consensuais de resolução de conflitos**. Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Direito e gestão de Conflitos (MPDIR), da Universidade de Fortaleza (UNIFOR), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito e Gestão de Conflitos. – 2021.





SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO PROFISSIONAL

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis**. 4. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

Tripp, David. **Pesquisa-ação: uma introdução metodológica**. <https://www.scielo.br/j/ep/a/3DkbXnqBQqvq5bV4TCL9NSH#> Acesso em: 28/11/2023.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. **Mediação de Conflitos e Práticas Restaurativas**. 5ª ed. revisada., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

Ponta Grossa, 26 de Setembro de 2025.

LANA MARIA
PINHEIRO FURTADO

Assinado eletronicamente por (PINHEIRO FURTADO) em 26/09/2025 às 14:00:00

Assinatura do(a) discente

Assinatura do(a) professor(a)-orientador(a)

Assinatura do(a) representante da unidade supervisora

Marilene Pato Ferraz
Presidente OAB Ponta Grossa
OAB/PR 22.866