

CONCILIAÇÃO E UTILIZAÇÃO DE MEIO ELETRÔNICO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Juliani da Silva Morais Freitas¹
Alyne Ramminger Pissanti²

RESUMO

Trata-se de trabalho de conclusão de curso que trata sobre o instituto da conciliação na Justiça do Trabalho, pautando-se na finalidade e eficácia de sua aplicação, bem como, na adesão de novos métodos para fins de solução de conflitos. Evidencia-se, portanto, a importância da conciliação na Justiça do Trabalho, a começar por breve histórico até a fase de sua homologação, com ênfase na adoção da conciliação via meios eletrônicos (*WhatsApp*), à luz da celeridade e economia processual. Verifica-se que a adoção do meio eletrônico, provém do acúmulo de processos na Justiça do Trabalho, que apesar de sua característica célere necessita ainda de muito empenho por parte do órgão competentes e seus serventuários para minguar o número de processos em andamento. A celeridade processual, está presente em todos os ramos do direito brasileiro, primando pela aplicação do Princípio da Razoável Duração do Processo.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho; Conciliação; Homologação, Meio eletrônico; WhatsApp.

INTRODUÇÃO

A Conciliação na Justiça do Trabalho aplica e utiliza meios eletrônicos. São alternativas de solução de conflito, que dispõe de grande importância na resolução da lide. Entende-se, que a conciliação é meio alternativo de resolução processual, levando em consideração a autonomia e vontade das partes.

A Justiça do Trabalho, por tratar de direitos cujo caráter é de subsistência envolvendo pessoas hipossuficientes, é considerada como uma das que mais exige a eficácia da celeridade processual. A conciliação, como explanado, é método arcaico de sanar os conflitos, datado desde 1932, em que angariou destaque ao ser o principal mecanismo utilizado nas hodiernas juntas de conciliação.

¹UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluno (a): **Juliani da Silva Morais Freitas**, da disciplina TCC II, turma DIR 141/AM E-mail – julianni.mf@gmail.com.

²UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito, Especialista, Orientador (a): **Alyne Ramminger Pissanti** E-mail - alyne@rpconsultoria.com.br.

Atualmente a Lei nº 13.105/2015, o chamado Novo Código de Processo Civil, trouxe expressamente sua utilização como meio alternativo de resolução de conflitos, contudo é na Justiça do Trabalho que este possui excepcional relevância, por ser instituto norteador e edificador da efetivação da justiça social neste âmbito. O instituto da conciliação possui papel importante no tocante aos conflitos decorrentes da relação de trabalho, pois sua aplicação resulta da necessidade que possui o estado de pacificar as partes socialmente. Desta forma o estado valoriza as formas alternativas de resolução de conflito.

Destarte, é seu modo de aplicação que tem suscitado destaque nas audiências trabalhistas, de modo que, levantou-se a temática do uso de meios eletrônicos no âmbito jurídico para acrescer a prestação jurisdicional exercitada pelo Estado. Atualmente vive-se um período que muitos denominam como sendo a “era digital”, o uso maciço de aplicativos tem sido realidade constante na vida do cidadão tornando assim, obstinadamente, parte do cotidiano destes, em vista disso, tem-se que as ações passaram do plano físico, para o plano digital, com advento do Processo Judicial Eletrônico (PJe), de mais a mais, tal episódio tomou proporções gigantescas, ao ponto de adentrarem na esfera jurídica, na ânsia de que sua praticidade atrelado a função jurisdicional do Estado, tornasse possível o uso consciente destes dispositivos, por meio dos meios alternativos de solução de conflitos.

De outra parte, o Conselho Nacional de Justiça, instituiu projeto denominado “Movimento Pela Conciliação” cujo objetivo diz respeito a garantia da celeridade de modo que concretizasse a propagação deste instituto, a fim de esclarecer maior número de causas possíveis quanto as benesses que a conciliação pode proporcionar a suas respectivas causas. Assim os Tribunais acrescentaram aos atos processuais, meios eletrônicos a fim de garantir a celeridade do ato.

Desta forma, a conciliação unificada somadas a prática e rápida execução dos meios eletrônicos, ocasionaram ao que muito se pleiteia na Justiça, em especial a do trabalho: a redução de demandas judiciais e a efetiva pacificação social. A inclinação em direção ao tema da Conciliação na Justiça do Trabalho, bem como, aos meios eletrônicos utilizados por meio desta, diz respeito a efetivação da prestação jurisdicional efetiva, pois, a muito se busca resolução e conseqüentemente a diminuição das demandas, essa busca se faz ainda mais pretendida quando se trata da subsistência de uma das partes, situação costumeira na Justiça do Trabalho.

1. CONCILIAÇÃO

Conciliação é método alternativo de pacificação de conflitos, sendo esta forma amigável de finalizar uma lide, este instituto é aceito em todas as esferas jurídicas, por possuir

características positivas aos trâmites processuais, sua faculdade prepondera princípios basilares do processo, como celeridade e economia processual.

Na justiça do trabalho compreende ato jurisdicional por ser ferramenta utilizada pelos magistrados em benefício das partes e vantagens ao próprio sistema judiciário. Sua natureza jurídica, consiste em meio pelo qual se extingue o processo mediante acordo das partes e a devida homologação do juiz. De acordo com o raciocínio do nobre doutrinador, temos que a conciliação: “*Pode-se então defini-la como “a justa composição da lide pelas partes, alcançada pela intervenção do juiz”* (Renault, Costa coqueijo apud Antônio Alvares da Silva, p.126, 2000). Ainda no mesmo sentido menciona o doutrinador;

O legislador, portanto, assimilou-a ao conceito de sentença, no que andou certo, pois a sentença nada mais é do que uma conciliação obrigatória imposta pelo juiz, do mesmo modo que a conciliação é uma sentença voluntária que as próprias partes impõem a si próprias, para a livre composição da controvérsia e a estabilidade de suas relações jurídicas. (SILVA, Alvares da, p. 126/127. 2000).

Diante disso, entende-se, que a conciliação é meio alternativo de solução de conflitos, levando em consideração a autonomia e vontade das partes.

A composição amigável pode ser feita em qualquer fase processual (inclusive na execução), sendo homologada, desde que não lesiva ao empregado ou atentatória a preceito de ordem pública. Natureza jurídica da conciliação, atividade estatal sem jurisdicional (ato intermediário entre jurisdicional e administrativo): o Estado não impõe sua vontade, mas apenas sanciona o acordo entre as partes (verificando a validade da transação); a sentença homologatória extingue o processo *com* resolução do mérito (CPC/73, art. 269; NCPC, art. 487, I, *b*). (MARTINS FILHO, p.298, 2016).

O instituto da conciliação possui papel importante no tocante ao processo de um modo geral, pois sua aplicação resulta da necessidade que possui o estado de pacificar a população socialmente. Desta forma o Estado valoriza as formas alternativas de resolução de conflito.

2. DA CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

É dever do Poder Judiciário, participar da efetivação da *Justiça Social*, o que somente ocorre quando este garante, mantém e torna efetiva os direitos do cidadão, aqui em específico, do trabalhador. Desta forma, o papel da Justiça Social no Processo do Trabalho, visa garantir os direitos das partes envolvidas em litígio.

Estes direitos costumam tomar forma quando presentes as figuras de empregado e empregador. A esta demanda damos o nome de processo judicial, ao qual a parte hipossuficiente (empregado) e a parte contratante (empregador) iniciam uma discussão perante os juízes atuantes na primeira instância através das varas do trabalho.

O instituto da conciliação, sempre esteve presente na vida dos cidadãos, as relações mais arcaicas estabelecidas em 1932, utilizavam deste, como método para dar fim nas controvérsias existentes à época, através das *Comissões Mistas de Conciliação*, que abarcavam os dissídios coletivos de trabalho e das *Juntas de Conciliação e Julgamento*, esta por sua vez voltada a conciliar os dissídios individuais. Ocorre que neste período, estes institutos não faziam parte do Poder Judiciário. Pois possuíam caráter puramente de órgão arbitral desvinculado ao estado e vinculados diretamente aos sindicatos representantes dos trabalhadores.

As juntas de Conciliação e Julgamento foram instituídas pelo Decreto nº 22.132, de 1932. Essas Juntas eram subordinadas ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, sendo integradas por dois vogais e um juiz presidente, nomeados pelo Ministério do trabalho. O Ministro podia avocar processos dentro do prazo de seis meses a requerimento da parte, se houvesse prova de parcialidade dos julgadores ou violação de direito. O Regulamento da Justiça do Trabalho (Decreto nº 6.596/40) proibiu que a Junta funcionasse sem todos os seus membros, dizendo que na execução só funcionaria o Presidente da Junta. A constituição de 1946 determinou que as Juntas de Conciliação e Julgamento passassem a fazer parte da Justiça do Trabalho, como órgãos do Poder Judiciário (art. 122, III). A lei iria instituir as Juntas de Conciliação e Julgamento, podendo, nas comarcas onde elas não fossem instituídas, atribuir suas funções aos juizes de direito. A Constituição de 1967 estabeleceu que a lei iria instituir as juntas de Conciliação e Julgamento, podendo, nas comarcas onde elas não fossem instituídas, atribuir sua jurisdição aos juizes de direito (§ 2º do art. 133). O § 2º do art. 141 da Emenda Constitucional nº 1, de 1969, repete as mesmas disposições do § 2º do art. 133 da Carta Magna de 1967. A Emenda Constitucional nº 24/99 extinguiu a representação classista, transformando as Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas. (MARTINS Sergio pinto, p. 130.2018).

É mister que a Justiça do Trabalho, em seu âmago e essência, é voltada naturalmente para o fenômeno da conciliação, vez que, esta é oriunda das eméritas *Juntas Comerciais*, as quais contribuíram abundantemente para a eclosão das hodiernas *Varas do Trabalho*, onde costumam ocorrer as Audiências Conciliatórias atuais. Desta forma a atual legislação, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída através do Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, respaldada pela Constituição Federal em seu art. 112, caput, atribuiu a esta, a tarefa de originar *Varas de Justiça do Trabalho*, dispondo ainda, que mesmo havendo comarcas distantes, cujo acesso à justiça seja dificultoso será designado aos juizes de direito o dever de jurisdição.

3. PRINCÍPIO DA CONCLIAÇÃO

O Novo Código de Processo Civil em seu artigo 319, VII e 334, *caput*, abordaram com certa austeridade o tema da conciliação e sua aplicação de um modo geral. Este posicionamento diz respeito ao princípio que norteia o processo, princípio da celeridade processual. Destarte que no Código de processo Civil de 1973, a conciliação era tratada como

sendo procedimento optativo das partes, situação esta revertida com a vigência da lei 13.105 de 16 de março de 2015 (NCPC), onde audiência de mediação e conciliação passou a ser obrigatória:

Art. 334. Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, **o juiz designará audiência de conciliação** ou de mediação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo ser citado o réu com pelo menos 20 (vinte) dias de antecedência. (Negrito nosso).³

No mesmo sentido tem-se o artigo 3º, § 3º, do mesmo dispositivo: “*A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial*”. Nota-se que o legislador ao tratar da obrigatoriedade da conciliação no Código de Processo Civil, vislumbrou única e exclusivamente tirar proveito das benesses atreladas aos meios de solução consensual de conflitos, aqui em especial a conciliação, tal qual é o entendimento no Direito Processual do Trabalho. Vale dizer que sua amplitude na justiça trabalhista é ainda maior, de modo que, as partes também poderão a qualquer tempo requerer audiência de conciliação, além da efetiva ação do juiz art. (art. 764, § 1º da CLT):

Art. 764. Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho **serão sempre sujeitos à conciliação.**

§ 1º **Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.**

§ 2º Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste título.

§ 3º É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.⁴

O nobre doutrinador MARTINS FILHO, reforça quanto a lógica da obrigatoriedade na matéria em questão:

“É obrigatória a tentativa de conciliação, sob pena de nulidade processual. Não será nula a sentença se, ao menos, houver a segunda tentativa de conciliação depois das razões finais ou se não houver prejuízo para os litigantes”. (MARTINS FILHO, p. 298, 2016).

Desta forma, vê-se que a conciliação na esfera teórica, e porque não dizer na prática, invariavelmente será a melhor solução para as partes, uma vez que a decisão, emanará tão somente destas, corroborando com os princípios da celeridade e economia processual. Diante da necessidade de se intentar a conciliação em busca da solução dos conflitos antes de adentrar a fase arbitral (decisão do magistrado), denota-se de fato a necessidade deste instituto

³ Código de Processo Civil – Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.

⁴ Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e normas correlatas. 2017.

nas demandas trabalhistas, pois além dos benefícios creditados ao estado, é de suma importância a busca pela rápida solução do problema, vez que os créditos trabalhistas possuem natureza especial, por tratar da subsistência do obreiro.

O princípio da conciliação encontrava fundamento expresso nas Constituições brasileiras de 1946 (art. 123), de 1967 (art. 134), de 1969 (art. 142, com redação dada pela EC n. 1/1969) e na redação original do art. 114 da Carta de 1988. Todas essas normas previam a competência da Justiça do Trabalho para “conciliar” e julgar os dissídios individuais e coletivos. Com o advento da EC n. 45/2004, que deu nova redação ao art. 114 da CF, houve supressão do termo “conciliar e julgar”, cabendo agora à Justiça do Trabalho “processar e julgar”. A omissão, contudo, não desnatura o princípio em estudo, pois ele continua existindo no plano infraconstitucional e não se mostra incompatível com o novo texto da Carta de outubro de 1988. Embora o princípio da conciliação [66] não seja exclusividade do processo laboral, parece-nos que é aqui que ele se mostra mais evidente, tendo, inclusive, um iter procedimentalis peculiar. (BEZERRA LEITE, p. 159. 2015).

Ressalta-se que, a CLT abarca no seu contexto a utilização do princípio da conciliação, em qualquer fase processual, devendo ainda o juiz utilizar de meios adequados de persuasão para a solução de conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência (art. 764 da CLT).

Doutra parte, a Justiça do trabalho desdobra-se no procedimento comum, que por sua vez coaduna através de uma subdivisão, aos quais são denominados de *Ritos*, estes ritos são agregados ao processo envolvendo a lide entre as partes a partir do caso concreto, mais precisamente, a partir do valor da causa que o caso concreto irá resultar, sendo estes denominados, *Rito sumario*, *Ordinário* e *Sumaríssimo*. Não obstante isso, a Consolidação das Leis do Trabalho, deixa explícito a implementação do princípio da conciliação em todos os ritos.

4. DA COMISSÃO DE CONCLIAÇÃO PRÉVIA (CCP)

Falar em conciliação evoca a necessidade de dissertar sobre a CCP (comissões de conciliação prévia), pois a consolidação das leis do trabalho dispõe deste instituto como de fundamental importância para “suavizar” da justiça do trabalho em termos de demanda.

O doutrinador Sergio Pinto Martins, argumenta que: “*a criação das comissões de conciliação prévia, assim como dos juzados especiais de pequenas causas trabalhistas, é uma reivindicação antiga da doutrina, de forma a tentar desafogar a justiça do trabalho do excessivo número de processos*”. (p. 104, 2018). Sua característica é de mediação, de modo que busca a conciliação nos dissídios individuais e coletivos sem, no entanto, dizer o direito propriamente dito. A instauração das comissões de conciliação prévia é oriunda da lei nº 9.958 de janeiro de 2000, e ensejou a incorporação dos artigos 625 A à 625 H da CLT,

ditando regras quanto a sua composição e fluidez. Sua natureza se restringe aos órgãos privados, abrangendo a seara das soluções de conflitos extrajudiciais e não judiciais. Frisa-se que a instituição de comissão de conciliação prévia no âmbito das empresas é facultativa. O artigo 625 D determina que qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida a CCP se na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria, sob pena de ação não ser aceita no âmbito judicial se não aderida a CCP previamente.

Ocorre que tal instituto é pouco utilizado na prática de modo que o motivo pelo qual fora criada não logrou êxito, vez que, mesmo que o local onde o indivíduo tenha prestado serviço possua a CCP, provavelmente esta demanda será feita na modalidade judicial, devido a segurança jurídica, quesito ainda debilitado nesta modalidade de solução pacífica de conflitos. De modo que o Supremo Tribunal Federal, motivado pela ADI de nº 2139, 2160 e 2237, onde julgou-se a não obrigatoriedade de o empregado passar por CCP antes de pleitear sua causa na modalidade judicial, esta decisão teve como fundamento o art. 5º da Constituição Federal, vez que sua imposição viola o direito de ação do indivíduo, de modo que o artigo 625 D, ora citado fora considerado inconstitucional.

5. DAS FORMAS DE CONCILIAÇÃO

A conciliação poderá ser adotada em qualquer fase processual, conforme exclamado, é sabido também que esta por possuir natureza alternativa, será cabível sempre que coexistir uma relação entre partes, ou seja, mesmo que não aja processo em curso, esta poderá ser adotada pelas partes, e para que isso possa se efetivar, há na justiça do trabalho três formas de conciliação, sendo conciliação Judicial, extrajudicial e espontânea.

5.1 Da Conciliação Espontânea

No que diz respeito a conciliação espontânea, esta se caracteriza pela sua flexibilidade, e conforme exposto se dará sempre que houver uma relação entre empregado e empregador. A conciliação espontânea demanda muito senso de responsabilidade das partes, em especial por parte do empregador que apesar do cunho “amigável” do acordo, deverá agir conforme preceitua a legislação, do contrário, dependendo do que for acordado inter parts a conciliação espontânea poderá abrir subsídios para impetração de processo judicial, a fim de buscar pela homologação do juiz.

5.2 Da Conciliação Judicial

A conciliação na modalidade judicial é diferente da extrajudicial, de modo que agrega todo o tramite exigido em face da conciliação em si, para isso sua caracterização se dá no momento em que esta é solicitada no curso do processo. Ressalta-se, que esta se dará por iniciativa das partes ou até mesmo por iniciativa do juiz. A conciliação judicial ocorrerá em qualquer fase do processo, sua simultaneidade com o andamento do processo garante sua caracterização principal. As experiências verificadas atualmente na justiça do trabalho, demonstram uma crescente utilização deste instituto, isso diz respeito ao fato de existir uma longa demora na conclusão do feito, bem como, na incerteza de alcançar decisão igualmente satisfatória as partes. Desta forma, a conciliação judicial ao ser proposta, visa encerrar a demanda através de soluções que tragam satisfação para ambas as partes. Destarte que esta modalidade de conciliação necessita da homologação do juiz, ao qual incumbe o exame detalhado do acordo escrito, oriundo da conciliação entre as partes, analisando possíveis violações ao ordenamento jurídico.

5.3 Conciliação Extrajudicial

A Conciliação Extrajudicial, é aquela desenvolvida sem a existência de uma demanda e/ou processo judicial em andamento. De modo que esta ocorre antes mesmo de se pensar em acionar a justiça trabalhista. Sua adesão pauta-se somente nas ferramentas fornecidas por órgãos internos credenciados as empresas. A exemplo cristalino, pode-se citar as CCPs (comissões de conciliação previa), que, conforme mencionado em tópico próprio, pois guarda semelhança com a mediação, ou seja, sua autocomposição⁵, de modo a buscar a conciliação nos dissídios individuais e também coletivos, sem, no entanto, dizer o direito propriamente dito. Trata-se de método pré processual, desta forma, o que de fato determina a conciliação extrajudicial é a ausência de processo em andamento que verse sobre o mesmo conflito, bem como, a condução da conciliação sem a participação de um juiz.

6. DA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO

Na Justiça do trabalho para que os acordos realizados tenham validade jurídica, é necessário que estes sejam apreciados e devidamente homologados por autoridade competente, neste caso em especifico, o juiz presidente da vara. Segue-se de todo considerado que tal feito decorre dos términos de contrato do trabalho, de modo que a legislação

⁵ É forma de solução dos conflitos trabalhistas realizada pelas próprias partes. Elas mesmas chegam a solução de suas controvérsias, sem a intervenção de um terceiro. (MARTINS, Sergio pinto. Direito Processual do Trabalho, p. 99. 2018).

estabelece determinadas providências, a fim de que os direitos do trabalhador sejam resguardados, para isso a homologação de acordo trabalhista garante que o trabalhador não seja prejudicado em caso de término de contrato de trabalho.

Neste sentido, o juiz após apreciar o mérito da causa, homologa, confirma e/ou valida as alegações proferidas no curso do processo, sempre em conformidade com a lei. A homologação dos acordos nos processos em andamento (conciliação judicial), ocorrem durante o processo em qualquer fase desde a primeira audiência até a fase de execução.

Já a homologação extrajudicial ocorre quando as partes a fim de sanar um conflito trabalhista existente, decidem entre si por encerrar o contrato de trabalho de modo amigável (conciliação extrajudicial).- Ressalta-se que, a homologação extrajudicial tornou-se possível após a vigência da Reforma Trabalhista lei nº 13.467 de 2017, pois acordos extrajudiciais não possuíam validade jurídica, vez que, todo acordo trabalhista somente seria válido se houvesse sido levado ao conhecimento da justiça.

Insta ressaltar que, em decorrência do art. 855-B, acrescido pela Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/17, deste modo, a homologação de acordo extrajudicial tornou-se método despojado de dizer o direito.

Desta forma, a conciliação e/ou acordo extrajudicial, passou a ter guarida na homologação.

7. MEIO ELETRÔNICO E CONCILIAÇÃO

Conforme explanado no decorrer do presente trabalho, o processo trabalhista assim como o processo civil é substancialmente composto de atos e termos processuais. Ocorre que na justiça do trabalho o processo possui características peculiares que o diferenciam do processo comum, pois sua estrutura foi instituída para garantir a prestação jurisdicional com maior celeridade e eficácia, de modo a solucionar as demandas judiciais em menor tempo.

De outro modo, mesmo possuindo características particulares, que asseguram a rápida solução dos conflitos ali demandados, os processos na justiça do trabalho tomaram proporções gigantescas, que de uma forma ou outra obstaculizaram o efetivo cumprimento da celeridade processual. Neste sentido a anuência das partes em relação aos meios alternativos de conflito, tem se tornado cada vez mais crescentes, pelo fato de estes garantirem a prestação jurisdicional sem necessariamente percorrer por todos os procedimentos existentes no processo do trabalho. É o caso da conciliação, que em qualquer fase processual poderá ser

instituída. Esta realidade tem se tornado cada dia mais efetiva, devido a uma novidade digital, que paulatinamente vem sendo adotada pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

7.1 Skype (vídeo conferência)

O Skype é dispositivo eletrônico utilizado constantemente nos tribunais, cuja finalidade principal é a efetivação da realização das audiências, pois, sua aquiescência costuma decorrer da ausência das partes nas audiências. Em muitos casos, por motivo de caso fortuito ou força maior, as partes não podem se deslocar até as varas para a audiência, dessa forma o magistrado através do meio eletrônico Skype faz uso de vídeo conferência (sistema áudio visual), para poder realizar a audiência. O Código de Processo Penal, já previa em seu art. 185, § 2 e art. 222, § 3º, abordam o tema, e enfatizam seu manuseio em casos de jurisdições distintas.

No mesmo sentido a Resolução nº 105, de 6 de abril do ano de 2010⁶, pacificou sua utilização, permitindo que fosse possível a realização de interrogatório e inquirição de testemunhas através da videoconferência. Doutra parte, o novo Código de Processo Civil, permitiu a utilização de vídeo conferência nas hipóteses em que as partes pudessem participar de todos os procedimentos e atos processuais, art. 236, § 3º e 385, § 3º, de mesmo modo, tem-se tal fundamento nos artigos 453, 461 e 937, sendo este último a respeito da sustentação oral. Desta, temos que o recurso tecnológico “Skype” faz ponte entre as partes de modo que permite que a audiência se realize, garantindo assim a eficiência do ato.

A utilização do meio eletrônico Skype, possui muita ênfase nos Tribunais do Trabalho que adotaram este meio eletrônico como ferramenta prevalecente nas audiências trabalhistas, vez que, de modo significativo faz-se presente nas audiências de conciliação, tem-se também que sua utilização é ferramenta vital na efetivação da sustentação oral realizada em segunda instância nos tribunais. Pois, nem sempre os procuradores das partes podem estar presentes nas audiências e nas sessões de julgamento.

7.2 Ferramenta (App) TRTs

Outro dispositivo adotado pelos Tribunais Regionais do Trabalho, diz respeito aos aplicativos virtuais que estes utilizam em suas plataformas, cujo propósito é o acesso as informações processuais. Para melhor explanação desta temática, concentraremos numa

⁶ http://www.cnj.jus.br/files/atos_administrativos/resoluo-n105-06-04-2010-presidencia.pdf

narração minuciosa a respeito da ferramenta (App), utilizada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, localizado no Estado de Mato Grosso.

Atualmente o TRT 23ª Região, iniciou a 13ª Semana de Conciliação, que ocorrerá dentre os dias 05 a 09 de novembro, com o tema “*Conciliar a Decisão é Nossa*”, o TRT23ª, espera alcançar número considerável de acordos trabalhistas.

“O Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso (TRT/MT) vai participar, de 5 a 9 de novembro, da XIII Semana Nacional de Conciliação promovida pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Com o tema “Conciliar, a decisão é nossa”, o evento acontece simultaneamente nos Tribunais de Justiça estaduais, Tribunais do Trabalho e nos Tribunais Federais de todo país. A Semana Nacional de Conciliação fecha o calendário dos mutirões realizados pelo judiciário com foco na solução de conflitos em 2018 e abrange todos os processos em tramitação, independentemente da fase processual. No TRT de Mato Grosso, os acordos realizados na última semana de conciliação, somaram 3,86 milhões de reais. Ao todo, 1.256 pessoas foram atendidas nas unidades do judiciário trabalhista no estado. A programação XIII Semana Nacional de Conciliação de 2018 compreende a realização de pautas especiais nas varas do trabalho, montadas exclusivamente com foco na tentativa de composição amigável. Em Cuiabá, ações semelhantes também estão sendo preparadas pelo Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Disputas (Cejusc) do TRT. A perspectiva é garantir o maior número de acordos possíveis e mostrar para as partes envolvidas que os conflitos podem ser solucionados de forma mais rápida e vantajosa, sem a necessidade de se iniciar um processo judicial”.⁷

Através da semana de conciliação, cuja mobilização e de nível nacional, inúmeros processos são solucionados, além de por fim a lide, a conciliação na justiça do trabalho procura apaziguar a relação entre as partes, de modo que estes possam exercer relação de confiabilidade e respeito entre si, tornando-se pleno a prestação da justiça social, cuja competência é estadual. Além do esforço diário para a realização de acordos nas varas e no TRT, em ações que se multiplicam por todo o judiciário trabalhista do estado, todos os anos são realizadas três semanas de conciliação, que funcionam em regime de mutirão, com intensas atividades de servidores e magistrados. A ideia é incentivar às próprias partes a construírem saídas.

“Esse empenho se traduz em resultados. O Judiciário Trabalhista segue como o ramo da Justiça que mais promove acordos entre as partes, com 24,8% dos processos solucionados dessa forma. Com um índice de 31,4%, o Regional de Mato Grosso não apenas supera a média nacional como é a unidade que mais resolveu processos por essa modalidade no ano passado, segundo o relatório Justiça em Números, do Conselho Nacional de Justiça. A marca, inclusive, fez o Tribunal receber o prêmio Conciliar é Legal em 2017. Os números refletem a vocação conciliatória da Justiça do Trabalho em Mato Grosso. Fruto do empenho que, conforme o juiz auxiliar da presidência do TRT de Mato Grosso, Ângelo Cestari, deve existir em todas as áreas do judiciário por ser a melhor forma de atender os

⁷JUSTIÇA DO TRABALHO 23ª REGIÃO-13ª Semana Nacional de Conciliação: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/come%C3%A7a-nesta-segunda-feira-05-13%C2%AA-semana-nacional-de-concilia%C3%A7%C3%A3o-no-trtmt>

anseios das partes e chegar a um acordo. E as vantagens dessas ações são muitas, tanto para a Justiça do Trabalho, que ao conciliar reduz o número de processos e assim consegue julgar com mais rapidez, quanto para as partes, que saem da conciliação com a certeza de que foram compreendidas”.⁸

7.3 WhatsApp como meio eletrônico

O aplicativo, vem substituindo os demais meios eletrônicos ora existentes, como a vídeo conferência por exemplo, a causa disso, é a frustração no seu manuseio, pois em comarcas distantes o meio eletrônico perde eficácia, muitas vezes por falta de conexão com a internet. Diante disso, temos que, a conciliação somada ao aplicativo do WhatsApp tem revolucionado o modo de conciliar, para tanto, serão incorporadas ao presente artigo, circunstâncias reais, onde adotou-se o WhatsApp como mecanismo para solução de conflitos trabalhistas.

7.3.1 Da Incorporação do WhatsApp nas audiências de conciliação.

Deste modo, diante da dificuldade de proximidade entre as partes e pautando-se na premissa das vantagens processuais e na resolução rápida do conflito que trata da subsistência do ser humano, a magistrada da 1º Vara do Trabalho do Gama, pertencente ao TRT10, foi uma das primeiras responsáveis por empregar o uso da tecnologia as sessões de conciliação, explanando, sobre a adesão e uso da conciliação online por meio do aplicativo Whatsapp, bem como, quanto ao resultado obtido com tal experiência, (Tamara Gil Kemp, em publicação feita pelo site: G1.globo.com.

“[...]“Aqui na Vara do Trabalho do Gama encontrei um ambiente favorável para implantar essa iniciativa. Os advogados estimularam a realização de uma conciliação-piloto. Trocamos telefones, criamos o grupo e, durante as conversas, segui o mesmo trâmite de uma audiência presencial, com a diferença que todos estão em seus escritórios, com tempo para analisar as propostas de acordo, já que as respostas não eram necessariamente instantâneas”, contou.”⁹

Ainda em relação a conciliação online realizada por meio do WhatsApp, a advogada Iara Janaina do Vale, explanou a sua opinião quanto ao procedimento, destaca-se;

“...achei a proposta arrojada e corajosa da parte da magistrada. Quanto mais os operadores do direito trabalharem em prol de uma justiça mais célere, melhor para o direito. A importância em se resolver uma questão trabalhista com rapidez é crucial, pois trata de direito de natureza alimentar [...]”

⁸JUSTIÇA DO TRABALHO 2ª REGIÃO- Conciliação: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/concilia%C3%A7%C3%A3o-servidores-ajudam-solucionar-processos-e-ecurar-m%C3%A1goas>.

⁹ **G1-Distrito Federal:** Juíza do Trabalho DF usa WhatsApp para fazer audiência com pessoas em países diferentes.

Por ser a Justiça do Trabalho focada na celeridade, fica garantido as partes a possibilidade de sanar o conflito, sem a necessidade de mover toda a máquina do judiciário. Sendo assim, a atual iniciativa colocada à disposição das partes por alguns tribunais do trabalho, com foco na conciliação, serve para que estas possam sanar seus conflitos, com rapidez e eficácia. De modo que, os exemplos de conciliação realizadas através do meio eletrônico WhatsApp, não param de se renovar. Neste caso específico, foi o TRT2 que aderiu ao revolucionário método de conciliação, vejamos:

“A Justiça do Trabalho de São Paulo adotou, na semana passada, uma ferramenta digital – o aplicativo de mensagens instantâneas Whats App – para realizar acordos e solucionar as causas trabalhistas da Região Metropolitana da capital paulista. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2) passou a cadastrar as partes em conflito e os advogados em grupos de conversa para debater propostas de acordo. A estratégia dispensa a presença das duas partes em conflito e encerra a ação em menos tempo – uma ação na Justiça do Trabalho pode levar, em média, três anos e 11 meses para chegar ao fim, quando envolve execução. Pelo menos outros três tribunais também praticam a conciliação no meio virtual. Antes de a prática ser institucionalizada pelo TRT2, algumas unidades judiciais da corte isoladamente realizavam conciliações virtuais. No último dia 3 de agosto, na 5ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo, município da Grande São Paulo, duas partes em conflito chegaram a um acordo após dois dias de negociação em um grupo de WhatsApp. [...]. A estratégia simplifica a busca de um consenso e evita que ações judiciais se acumulem. O TRT2, por exemplo, recebe 2.130 novos processos por dia. As estatísticas do Justiça em Números, anuário estatístico do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), registravam a marca de 752 mil processos sem solução no fim de 2015. Ao longo de um ano, cerca de quatro milhões de causas são apresentadas nos órgãos da Justiça do Trabalho em todo o País, enquanto cinco milhões terminam o ano sem solução.”¹⁰

Verifica-se que a adoção do meio eletrônico, provém do acúmulo de processos na justiça do trabalho, que apesar de sua característica célere necessita ainda de muito empenho por parte do órgão competentes e seus serventuários para minguar o número de processos em andamento.

Cada Tribunal possui certa peculiaridade na resolução dos seus respectivos casos, pois em alguns casos as partes não podem comparecer a audiência de conciliação, por estar viajando ou até mesmo por falta de condições econômicas para de deslocar ao local da audiência. Porém a questão da necessidade de sanar o conflito de forma eficaz e célere, é inerente a todos os casos. Isso, torna bem maior a aceitabilidade da utilização do WhatsApp na solução do litígio, até mesmo, pelo não deslocamento das partes e pela economia, vez que o aplicativo é aderido voluntariamente e sem custos as partes. Esta iniciativa vem sendo estimulada pelo Conselho Nacional de Justiça, que através do Instituto Innovare¹¹ esta

¹⁰ **Conselho Nacional de Justiça:** Juízes do Trabalho adotam Whats App na conciliação de conflitos.

¹¹ **Prêmio Innovare** é a mais importante premiação da Justiça brasileira e procura valorizar iniciativas que buscam soluções para os enormes desafios de natureza administrativa ou judiciária enfrentados por todos que atuam no sistema de justiça. Criado em 2004, o Prêmio já registra cerca de cinco mil práticas inscritas e mais de

premiando os magistrados que efetivamente adotaram o WhatsApp como meio eletrônico pra solução dos conflitos trabalhistas, é o caso do Tribunal Regional 15^a, localizado na cidade de Campinas-SP:

Em sintonia com a realidade do cidadão, o Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região, localizado em Campinas/SP, resolveu adotar um dos principais aplicativos para troca de mensagens, o Whatsapp, em processos de conciliação. A iniciativa, implementada pelo Centro Integrado de Conciliação de 1º Grau de Campinas, ficou entre as 12 finalistas do Prêmio Innovare deste ano, na categoria “Juiz”, e vem conseguindo promover o diálogo entre empresas e seus empregados, aumentando os índices de fechamento de acordos. [...]. Ao final, a conversa travada pelo aplicativo é convertida em texto e é arquivada junto com o processo. “Como temos uma grande procura no Centro de Conciliação, as audiências na modalidade virtual têm sido realizadas por aqueles advogados que se sentem confortáveis com a plataforma e se mostram muito mais ágeis que nas audiências presenciais, pois os grupos podem ser abertos mais rapidamente e as pessoas tem mais tempo para negociar”, afirma a juíza. Entre as vantagens elencadas pela magistrada com a implantação do projeto, estão a facilidade e a rapidez com que o processo de conciliação é iniciado, a economia de custos com o deslocamento de partes e advogados, a possibilidade de mediadores de diversas localidades participarem da conciliação, a maior disponibilidade de tempo para a negociação e a otimização do trabalho dos advogados, que podem participar de processos de conciliação enquanto aguardam audiências de outros casos em que atuam. “Incentivar conciliações em mídias que fazem parte da vida das pessoas, sejam ricas ou pobres, torna o Judiciário acessível, eficiente e melhor avaliado pela sociedade”, disse a juíza Ana Cláudia Torres. A previsão, segundo ela, é que em 2017 o projeto seja expandido para regiões metropolitanas de Campinas.¹²

Ressalta-se que a conciliação é possível em qualquer fase processual. Para tanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 23^a região, realizou recentemente no dia 21 de setembro de 2018, na Semana Nacional da Execução, audiência via aplicativo WhatsApp, na oportunidade fora realizado acordo, cujo procuradores e representantes estavam em municípios distintos. Os esforços da Justiça do Trabalho para resolver os processos durante a Semana Nacional da Execução Trabalhista incluíram a realização de audiências por meio do WhatsApp. A medida foi adotada pelo Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc) do TRT mato-grossense e surtiu efeito quando duas, das cinco audiências realizadas pela ferramenta, terminaram em conciliação.

“O WhatsApp foi usado para permitir a comunicação entre representantes de empresas, uma delas estava na sede da Cejusc, em Cuiabá, e os trabalhadores e seus advogados, que estavam em Confresa, município ao norte de do estado, a 1167km de distância. Inicialmente, as audiências estavam programadas para ocorrer por meio do sistema de videoconferência, já utilizado pelo TRT e pelas varas do trabalho do

150 premiadas. A iniciativa é uma realização do Instituto Innovare, da Secretaria Nacional de Cidadania e Justiça do Ministério da Justiça, da Associação de Magistrados Brasileiros (AMB), da Associação Nacional dos Membros do Ministério Público (Conamp), da Associação Nacional dos Defensores Públicos (Anadep), da Associação dos Juizes Federais do Brasil (Ajufe), do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), da Associação Nacional dos Procuradores da República (ANPR) e da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), com o apoio do Grupo Globo. ([Portal TRT 15.com.br-Divisão de Comunicação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho \(CSJT\)](http://Portal.TRT15.com.br-Divisão-de-Comunicação-do-Conselho-Superior-da-Justiça-do-Trabalho-CSJT)).

¹² Conselho Nacional de Justiça: [Tribunal do Trabalho adota WhatsApp e fica entre os finalistas do Innovare](http://Tribunal.do-Trabalho-adota-WhatsApp-e-fica-entre-os-finalistas-do-Innovare).

estado para atos administrativos e judiciais desde 2014. Todavia, diante de problemas na internet na unidade de Justiça de Confresa, que impossibilitaram a conversa por vídeo, as tratativas acabaram ocorrendo pelo popular mensageiro, até como forma de garantir a participação dos trabalhadores, alguns deles vindo de municípios vizinhos, exclusivamente para as tentativas de conciliação. As audiências foram conduzidas de Cuiabá pelo juiz Pedro Ivo Nascimento, após o magistrado de Confresa precisar se ausentar por problemas de saúde. Ivo criou um grupo no WhatsApp e foi adicionando as partes, que concordaram com o procedimento. As conversas ocorreram normalmente no ambiente virtual, quase como se todos estivessem presentes fisicamente. Quando uma audiência terminava, o magistrado excluía os integrantes do grupo e adicionava os novos.”¹³

Vale lembrar que até a data da audiência citada acima, o TRT da 23ª região, não havia adotado o método inovador de pacificação de litígios.

A MM.^a Juíza Leda Borges de Lima, em entrevista realizada na data de 09 de novembro de 2018, fala com total propriedade do assunto abordado no presente trabalho, (*entrevista anexa*).

7.3.2 Natureza Jurídica

A celeridade processual, está presente em todos os ramos do direito brasileiro, e de forma ainda mais eficaz o Princípio da Razoável Duração do Processo deve ser exercido na Justiça do Trabalho. Este princípio, por sua vez, está previsto constitucionalmente, no art. 5º CF, inciso LXXVIII. Cabe ressaltar que este princípio é primordial para a resolução eficaz dos conflitos trabalhistas e foi introduzido pela Emenda Constitucional nº 45/2014, que consiste basicamente no anseio por uma prestação célere através do processo, ou dos procedimentos que o antecedem. No que tange a regulamentação nacional, a Resolução nº 174 de 30 de setembro de 2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)¹⁴, ao qual dispõe sobre a aplicação da mediação e da conciliação entre particulares como meio de solução de controvérsias, utilizando-se da modalidade de autocomposição.

O artigo 5º da mencionada resolução, delibera de forma ampla quanto aos meios utilizados para que se chegue na solução pacífica e célere das controversas judiciais. *Art. 5º, IX – incentivar o uso e fomentar o Comitê Gestor Regional do PJe dos requisitos necessários e regras de negócio para instituição de sistema que realize a conciliação e mediação por meios eletrônicos”. (Grifo nosso).*

Deste modo a utilização do revolucionário aplicativo WhatsApp, como meio eletrônico na resolução de conflitos, apesar da ausência de fundamentação legal, segue

¹³ **Trbunal Regional do Trabalho-TRT23ª**: Semana Nacional da Execução-audiências pelo WhatsApp terminam em conciliação em Mato Grosso.

¹⁴ Conselho Superior da Justiça do Trabalho-Resolução 174-CSJT: <http://www.csjt.jus.br/web/csjt/resolucoes>.

assentado nas Resoluções que dispõe deliberadamente sobre a Política Judiciária Nacional de Tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Devido ao acentuado número de processos a justiça do trabalho tem intensificado a aplicabilidade deste instituto utilizando-se de métodos *sui generis* para tornar efetiva a função social do estado, garantir a duração razoável dos processos, bem como, harmonização das relações. Para tanto, a conciliação, juntamente com os meios eletrônicos estão cada vez mais suscetíveis a métodos inovadores que porventura colaborem e/ou incorporem de forma positiva a sua finalidade. Dessa forma, afim de não obstar o andamento do processo, alguns juízes estão utilizando o aplicativo WhatsApp para realizar as audiências á distancia, esta prática tem se tornado constante, e a cada novo dia se tem notícias de que uma audiência de conciliação foi realizada através deste aplicativo. Considerando que seu uso é acessível a todos e que não possui ônus, a ideia de implementa-lo as audiências tem sido bem-vindo por todos. Através da homologação feita pelo juiz que presidiu a audiência o acordo é formalizado e o processo é em fim finalizado. Cabe lembra que o meio eletrônico Skype também é utilizado nas audiências, e sua aderência iniciou-se semelhante ao aplicativo WhatsApp, com a diferença que aquele está formalmente regulamentado pela resolução 105 de 2010.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

MARTINS Filho, Ives Gandra da Silva. MANUAL ESQUEMÁTICO DE DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO/Ives Gandra da Silva Martins Filho. – 23. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2016.

SARAIVA, Renato. CURSO DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. 6 edição. São Paulo: Método. 2009.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. O PROCESSO NA JUSTIÇA DO TRABALHO, *Doutrina, Jurisprudência, Enunciados e Sumulas*. 3º Edição, revista e ampliada. Ed. Revista dos Tribunais. São Paulo. 1995.

ALMEIDA, Amador Paes de. CURSO PRATICO DE PROCESSO DO TRABALHO, 22ª Edição. São Pulo: Saraiva, 2012.

SILVA, Antônio Alvares da. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO NA JUSTIÇA DO TRABALHO. São Paulo: LTr, 2000.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. CURSO DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO, 13ª Ed. Saraiva. São Paulo, 2015.

CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL –ei nº 13.105, de 16 de março de 2015/supervisão editorial Jair Lot Vieira – 4. Ed. – São Paulo: EDIPRO. 2018.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT e normas correlatas. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.

REFERÊNCIAS ONLINE

PORTAL TRT23ª REGIÃO: Semana da Execução: Audiências pelo WhatsApp terminam em conciliação em Mato Grosso disponível em:<<https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/semana-da-execu%C3%A7%C3%A3o-audi%C3%A7%C3%A3o-pelo-whatsapp-terminam-em-concilia%C3%A7%C3%A3o-em-mato-grosso>>visto em 17 de outubro 2018.

PORTAL TRT15:Juíza que realiza audiências de conciliação pelo WhatsApp é finalista do prêmio Innovare, disponível em:<http://portal.trt15.jus.br/mais-noticias/-/asset_publisher/VIG0/content/juiza-que-realiza-audiencias-de-conciliacao-pelo-whatsapp-e-finalista-do-premio-innovare/pop_up;jsessionid=37B19E311A989C9D4BF685A518825629.lr?_101_INSTANCE_VIG0_viewMode=print> visto em 19 de outubro 2018.

INSTITUTO INOVARE, disponível em:< <https://www.premioinnovare.com.br/sobre>>visto em 17. De outubro 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA: Tribunal do Trabalho adota WhatsApp e fica entre os finalistas do Innovare, disponível em<<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84171-tribunal-do-trabalho-adota-whatsapp-e-fica-entre-os-finalistas-do-innovare>>visto em 19 de outubro 2018.

G1.globo: Juíza elabora primeira conciliação trabalhista via WhatsApp no DF, disponível em<<http://g1.globo.com/distrito-federal/noticia/2015/12/juiza-elabora-primeira-conciliacao-trabalhista-whatsapp-no-df.html>> visto em 10 de outubro 2018.

PORTAL TRT2: TRT-2 aposta em conciliação virtual por meio do WhatsApp, disponível em<<https://www.trtsp.jus.br/indice-noticias-em-destaque/21253-trt-2-aposta-em-conciliacao-virtual-por-meio-do-whatsapp>>visto em 17 de outubro 2018.

CONJUR: Tempos modernos Juiz de Roraima homologa acordo trabalhista feito pelo aplicativo WhatsApp, disponível em< <https://www.conjur.com.br/2018-mai-21/juiz-homologa-acordo-trabalhista-feito-aplicativo-whatsapp>>visto em 18 de outubro 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA: Juízes do Trabalho adotam WhatsApp na conciliação de conflitos, disponível em<<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/85333-magistrados-do-trabalho-adotam-o-whatsapp-na-conciliacao-de-conflitos>> visto em 18 de outubro 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA: Sistema Nacional de Vídeo Conferencia, disponível em<<http://www.cnj.jus.br/tecnologia-da-informacao/sistema-nacional-de-videoconferencia>> visto em 02 de novembro de 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA: Resolução Nº 105 de 06/04/2010, disponível em<http://www.cnj.jus.br/files/atos_administrativos/resolucao-n105-06-04-2010-presidencia.pdf>visto em 02 de novembro 2018.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO: Resoluções, disponível em:<<http://www.csjt.jus.br/web/csjt/resolucoes>> visto em 09 de novembro ano 2018.