



FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO

FLÁVIA NEVES NOU DE BRITO

**A RESOLUÇÃO PRÉ-PROCESSUAL DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS
TRABALHISTAS POR MEIO DE MÉTODOS ALTERNATIVOS DE RESOLUÇÃO
DE CONFLITOS COM USO DE TICS (TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E
COMUNICAÇÃO)**

SALVADOR

2017

FLÁVIA NEVES NOU DE BRITO

**A RESOLUÇÃO PRÉ-PROCESSUAL DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS
TRABALHISTAS POR MEIO DE MÉTODOS ALTERNATIVOS DE RESOLUÇÃO
DE CONFLITOS COM USO DE TICS (TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E
COMUNICAÇÃO)**

Monografia apresentada ao curso de Pós-Graduação da Faculdade Baiana de Direito e Gestão, como requisito para a obtenção do grau de especialista em Direito do Trabalho *lato sensu*.

SALVADOR

2017

À minha mãe, Lúcia, pela paciência.

RESUMO

O presente estudo monográfico tem como objetivo avaliar a utilização dos métodos de resolução de conflitos por meio do uso de TICs (tecnologias de informação e comunicação) nas disputas de natureza trabalhista. A justificativa para tal estudo é a constatação de que o Brasil é um dos países mais avançados no mundo no que tange a processo em plataforma digital, o chamado processo eletrônico, mas, por outro lado, incipiente no desenvolvimento de soluções pré-processuais e autônomas ao Poder Judiciário. Buscou-se apresentar os métodos de resolução de conflitos, com foco naqueles métodos que utilizam TICs, demonstrando assim as vantagens e desvantagens em promovê-los, marcos legais, experiências internacionais e o estágio atual do Brasil diante deste cenário. Tecem-se algumas considerações sob o tema, a fim de demonstrar as vantagens obtidas com o uso de métodos de resolução de conflitos com uso de TIC(s) para resolução de conflitos trabalhistas.

Palavras-chave: Resolução. Conflito. Mediação. Online Dispute Resolution (ODR).
MESC

ABSTRACT

The present monographic study aims to evaluate the use of conflict resolution methods and ODR (Online Dispute Resolution) in labor disputes. The justification for such a study is the belief that Brazil is one of the most advanced countries in the world in what concerns the process in digital platform, the so-called electronic process, but, on the other hand, incipient in the development of pre-processual and autonomous solutions to the Judiciary. We tried to present the methods of conflict resolution, focusing on those methods that use information technology, thus demonstrating the advantages and disadvantages in promoting them, legal frameworks, international experiences and the current stage of Brazil in this scenario. Some considerations are made under the theme, in order to demonstrate the advantages gained through the use of conflict resolution methods using technology information to resolve labor disputes.

Key-words: Resolution. Conflict. Mediation. Online Dispute Resolution (ODR).

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	1
2.	MÉTODOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS.....	4
2.1	Métodos tradicionais de resolução de conflitos.....	5
a)	Autotutela.....	5
b)	Autocomposição: negociação.....	6
c)	Heterocomposição: arbitragem, mediação, conciliação e julgamento simulado.....	6
2.2	Métodos inovadores de resolução de conflitos com o uso de TIC(s)....	9
2.3	ODR (Online Dispute Resolution) ou Meios Eletrônicos para Solução de Conflitos (MESC).....	12
a)	Resoluções de Disputas Online ou simplesmente E-Mediação, Mediação on line, Mediação Eletrônica.....	14
b)	Sistemas para ajudar a analisar problemas legais ou auxiliar em negociação.....	15
c)	Plataformas de mediação conduzidas por inteligência artificial: negociação on line.....	16
3.	PRINCÍPIOS NORTEADORES DA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS.....	18
4.	A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL NO EMPREGO DAS ODRS.....	22
4.1.	União Europeia.....	22

4.2.	Reino Unido.....	24
4.3.	EUA.....	29
4.4.	Austrália.....	30
5.	A RESOLUÇÃO DE CONFLITOS NO BRASIL POR MEIO DO USO DE TICS	
5.1.	Marco normativo.....	31
5.2.	O portal da conciliação do Conselho Nacional de Justiça.....	36
5.3.	Plataformas brasileiras privadas para mediação eletrônica.....	38
6.	A RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS NO BRASIL	
6.1.	A justiça do trabalho em números.....	40
6.2.	As experiências da justiça do trabalho no uso de métodos de resolução de conflitos.....	41
7.	CRÍTICA AO ENTENDIMENTO SOBRE O PRINCÍPIO DA INAFASTABILIDADE DO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA NAS MECS.....	47
8.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	60
9.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por objetivo avaliar a utilização dos métodos de resolução de conflitos por meio do uso de TICs (tecnologias de informação e comunicação) nas disputas de natureza trabalhista.

A justificativa para tal estudo é a constatação de que o Brasil é um dos países mais avançados no mundo no que tange a processo em plataforma digital, o chamado processo eletrônico, estando, por exemplo, à frente de muitos países europeus, Estados Unidos, Reino Unido e países sulamericanos^{1 2}, mas, por outro lado, incipiente no desenvolvimento de soluções pré-processuais³ e autônomas ao Poder Judiciário.

Não obstante este descompasso entre a eficiência do aparato processual, que estimula a litigiosidade, *versus* a ausência de ferramentas consolidadas para a autocomposição antes do processo, há ainda no Brasil duas peculiaridades que incitam ao presente estudo como forma de otimização na solução de conflitos: o fato de o Brasil ser o país com mais advogados no mundo^{4 5} e os dados estatísticos de processos anualmente distribuídos para julgamento pelo Poder Judiciário.

Segundo o site Consultor Jurídico, 0,5% da população brasileira é composta de advogados, o que perfaz uma média de 01 advogado para cada 205

¹ BRITO, Flávia Neves Nou. **O Chamado Processo Eletrônico Brasileiro e o Princípio do Devido Processo Legal: O Embate Entre O Sistema De Normas Jurídicas E Os Sistemas Informáticos.** Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/arquivos/2015/8/art20150821-01.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

² BRITO, Flávia Neves Nou. **El Denominado Proceso Electrónico De Brasil Y El Principio Del Debido Proceso Legal: El Choque Entre El Sistema De Normas Legales Y Los Sistemas Informáticos.** Memórias del **XIX Congreso Iberoamericano de Derecho e Informática** de la FIADI, llevado a cabo en **Medellín, Colombia** del 26 al 28 de Agosto de 2015. Disponível em: <<http://fiadi.org/mesa-3-ciberjusticia-ii/>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

³ A União Europeia emitiu em 2013 a Diretiva 2013/11/EU, relativa a resolução alternativa de litígios em matéria de consumo, e o Regulamento (UE) nº 524/2013, que dispõe sobre a ODR (Online Dispute Resolution), com prazo de início de operação do portal europeu para janeiro de 2016, data em que o Regulamento Europeu passa a ser aplicado, enquanto no Brasil ainda não há nenhuma legislação disciplinando este tema, em que pese já existir uma plataforma digital implementada pelo Conselho Nacional de Justiça brasileiro em funcionamento desde junho de 2017.

⁴ CONSULTOR JURÍDICO. **Total de advogados no Brasil chega a 1 milhão, segundo a OAB.** Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-nov-18/total-advogados-brasil-chega-milhao-segundo-oab>> Acesso em: 15 ago. 2017.

⁵ REIS, Adacir. “Mediação e impactos positivos para o judiciário”. In: ROCHA, Carlos Cesar Vieira, SALOMÃO, Luis Felipe (coord.). **Arbitragem e Mediação.** São Paulo: Editora Atlas S.A., 2015. p. 221.

brasileiros. Do outro lado desta equação, têm-se os magistrados trabalhistas, cuja relação matemática está de 3600 magistrados para 100.441.546 brasileiros que compõem a população economicamente ativa (PEA)⁶, de acordo com os dados do Relatório de 2016 elaborado pelo CNJ⁷. Logo, facilmente se percebe que há uma massa pronta de profissionais ávidos para serem agentes na composição de conflitos⁸, sem instauração de processo judicial perante a Justiça do Trabalho, cujos recursos são limitados em relação à crescente necessidade da população.

Escolheu-se, como corte metodológico, o estudo direcionado para a resolução de conflitos trabalhistas por meio do uso de TICs (Tecnologias de Informação e Comunicação). Tal escolha foi motivada por não concordar com a resistência demonstrada pelos juízes e tribunais trabalhistas^{9 10 11} quando se fala no uso de métodos de composição de conflitos operacionalizados por entidades externas à justiça do Trabalho, a exemplo de árbitros e mediadores particulares, sob o pretexto de que os direitos trabalhistas seriam indisponíveis, portanto, inegociáveis fora do âmbito estatal, resistência esta que é ainda pior quando se aventa a possibilidade de uso de TIC(s). E a não concordância lastreia-se nas experiências estrangeiras no uso de ODRs (Online Dispute Resolutions), expressão máxima do uso de TICs, para solução de conflitos em diversas áreas do direito, a

⁶ Número de pessoas consideradas ativas no mercado de trabalho, grupo que inclui todas aquelas com 10 anos ou mais de idade que estavam procurando ocupação ou trabalhando na semana de referência da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad/IBGE), estimado a partir dos microdados da pesquisa. (Ipea. Disponível em: <<http://www.ipeadata.gov.br/ExibeSerie.aspx?serid=486696855>> Acesso em: 25 ago. 2017)

⁷ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2016**: ano-base 2015/Conselho Nacional de Justiça, Brasília: CNJ, p. 11 - 404, 2016. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/justicaemnumeros-20161.pdf> Acesso em 22 ago. 2017.

⁸ MAIA NETO, Francisco. O papel do advogado na mediação. In: ROCHA, Carlos Cesar Vieira, SALOMÃO, Luis Felipe (coord.). **Arbitragem e Mediação**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2015. p. 237.

⁹ MARTINS, André Chateaubriand. "A arbitragem nas relações de trabalho: proposta de tratamento legislativo" In: ROCHA, Carlos Cesar Vieira, SALOMÃO, Luis Felipe (coord.). **Arbitragem e Mediação**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2015. p.21.

¹⁰ VIANNA, Ana Cláudia Torres. **Mediação na Justiça do Trabalho**: Buscando identidade Experiências dos Centros Integrados de Conciliação da 15ª Região. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI240024,61044-Mediacao+na+Justica+do+Trabalho+Buscando+identidade+Experiencias+dos>> Acesso em: 25 ago. 2017.

¹¹ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo**: um comentário à lei nº 9.307/96. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2006, p.60

exemplo de direito do consumidor, direito de família, direito comercial e do próprio direito do trabalho.

Para tanto, buscou-se apresentar os métodos de resolução de conflitos, com foco naqueles métodos que utilizam TICs, demonstrando assim as vantagens e desvantagens em promovê-los, marcos legais, experiências internacionais e o estágio atual do Brasil diante deste cenário e de suas políticas públicas de investimento na pacificação social, por meio do estímulo à gestão extrajudicial de conflitos. Ao final, tecem-se algumas considerações sob o tema, a fim de demonstrar as vantagens obtidas com o uso de métodos de resolução de conflitos com uso de TIC(s) para resolução de conflitos trabalhistas.

2. MÉTODOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Os conflitos podem ser solucionados pela autotutela ou de maneira autocompositiva ou heterocompositiva, a depender de quem determina a resolução da lide. Denomina-se autotutela quando uma das partes impõe a sua vontade sobre a outra, fazendo unilateralmente prevalecer os seus interesses. Por outro lado, se as partes, sem nenhuma intervenção de terceiros, terminam em conjunto com o conflito, diz-se que a solução se deu por meio da via da autocomposição. Porém, se a resolução do conflito foi obtida mediante a ação de um agente, esta solução se deu por meio da via da heterocomposição.^{12 13 14}

Além disso, os conflitos podem ser solucionados por meio da jurisdição do Estado¹⁵, que dirá o direito se utilizando do processo, ou por meios alternativos, aqui entendidos por exclusão, ou seja, todos os métodos possíveis de solução de conflitos alternativos ao processo judicial, conhecidos como MARC (Métodos Alternativos de Resolução de Conflitos).¹⁶

Os métodos de resolução de conflitos¹⁷ tiveram o prestígio aumentado nos últimos anos¹⁸ com o desenvolvimento dos Estados Democráticos de Direito, em que

¹² PINHEIRO, Rogério Neiva. 2017, Página 22. PINHEIRO, Rogério Neiva. **Técnicas e Estratégias de Negociação Trabalhista**. 2.ed. São Paulo: Editora Ltda, 2017, p. 22.

¹³ SENA, Adriana Goulart. 2007. SENA, Adriana Goulart de. **Formas de resolução de conflitos e acesso à justiça**, Belo Horizonte, v.46, n.76, p.93 e 94, 2007. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Adriana_Sena.pdf> Acesso em: 25 ago. 2017.

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Editora LTR, 2010, p. 1342.

¹⁵ GRINOVER, Ada Pellegrini. **A inafastabilidade do controle jurisdicional e uma nova modalidade de autotutela** (parágrafos únicos dos artigos 249 e 251 do Código Civil. Revista Brasileira de Direito Constitucional, n. 10, p. 13, jul./dez. 2007. Disponível em http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-10/RBDC-10-013-Ada_Pellegrini_Grinover.pdf Acesso em: 15 ago. 2017

¹⁶ “La mera expresión ‘medios alternativos de solución de conflictos’ nos plantea a siguiente interrogante: ¿alternativos respecto a qué? La respuesta que se há venido dando a la misma connota que es en relación al proceso legal o judicial” (BERNARDO, Maria Valéria. Medios alternativos de resolución de conflictos en Argentina. **Negócios Processuais**. In: DIDIER JR., Fredie (coord.). Salvador: JusPODIVM, 2016, p. 697).

¹⁷ “O último ponto na definição dos meios alternativos para solução de conflitos é a diferença da terminologia usada na expressão inglesa “resolution”. Em Português, usamos solução, pois a expressão “resolução” é um termo jurídico usado somente e quando um juiz determina a forma que um conflito seja resolvido. Quando um conflito é resolvido através de meios alternativos, alternativos, não litigiosos, denominamos a conclusão do conflito como uma solução e não uma resolução”. (ECKSCHMIDT, Thomas. **Do Conflito ao Acordo no Era Digital: Meios Eletrônicos para Solução de Conflitos** - MESC (Locais do Kindle 365-371). Doyen. Edição do Kindle).

¹⁸ BUITONI, Ademir. **Mediar e conciliar: as diferenças básicas**. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2707, 29 nov. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17963>>.

prevalece a ideia de bem estar social, nele compreendido a promoção do fim de disputas por meio de soluções efetivas, rápidas, menos custosas e mais socialmente valiosas, se possibilitam melhorar a relação futura entre as partes.¹⁹ E o Brasil não ficou alheio a esta tendência mundial, chamado por alguns autores como de “readaptação funcional do processo civil”, desjudicialização²⁰ ou deslegalização²¹, , como será explanado mais adiante.

2.1. Métodos tradicionais de resolução de conflitos

a) Autotutela

A autotutela, em Estados democráticos de direito, a exemplo do Brasil, é tolerada em casos excepcionais, tendo em vista que a função jurisdicional é atividade Estatal com finalidade de pacificar o convívio em sociedade, devendo o particular agir com as próprias mãos apenas naquelas hipóteses previstas em Lei, por serem consideradas de grande urgência para evitar o perecimento de um direito²². Delgado²³ exemplifica como hipóteses legisladas de autotutela o exercício da legítima defesa, hipótese do art. 188 do Código Civil de 2002; o desforço imediato em caso de esbulho possessório, a teor do art. 1210, §1º, Código Civil de 2002; e, a apreensão pessoal de bem, havendo penhor legal, normatizado no art. 1470 do Código Civil de 2002. No que tange ao direito trabalhista, este doutrinador

Acesso em: 15 ago. 2017.

¹⁹ Op. Cit. BERNARDO, p.695.

²⁰ “Em los últimos decênios del siglo pasado, em la primera década de este, la doctrina más autorizada ha venido observando y planteando una serie de ideas o propuestas para adaptar los diferentes instrumentos procesales de tutela de los derechos a las nuevas realidades, necesidades e problemas que se han manifestado en nuestra sociedade. Estas nuevas orientaciones tienes singularmente por objetivo a la ‘readaptación funcional del processo civil’.

Algunas de las más relevantes de estas corrientes son, a nuestro entender, la desjudicialización, esto es, la proliferación de mecanismos de resolución de controversias alternativos a la tutela judicial; laa implantación y aplicación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación em la Administración de Justicia; y, por último, la especialización funcional y material de procedimientos para adaptarlos a las controversias, reclamaciones y asuntos de una menor cuantía pero una mayor frecuencia em la realidar forense.

Gran parte de estas tendências, podemos observar que confluyen, actualmente, em uma instituição o, mejor expressado, novedoso concepto: las ODR, acrónimo del sintagma inglés *Online dispute resolution*.” (GAIPO, Júlio Pérez. **Nuevas Tecnologías y Formas De Resolución de Controversias: Una Visión Crítica Desde Algunos Principios Procesales**. In: MATA, Federico Bueno de (coord.). **Fodertics 3.0**, Granada: Editorial Comares, 2015, p. 45 e 46).

²¹ Op. Cit. GRINOVER, p. 14.

²² A autotutela é crime quando praticada fora das hipóteses permitidas por Lei, a teor do art. 345 do Código Penal Brasileiro.

²³ Op. Cit. DELGADO, p. 1342

exemplifica a autotutela com o uso da greve pelos trabalhadores como meio de pressão para atingir determinados interesses.

b) Autocomposição: negociação

Negociação é o método de resolução de conflitos em que as partes buscam pacificar suas divergências por meio do diálogo direto, sem a interferência de nenhum terceiro.²⁴

A negociação pode se pautar pela competição, cooperação ou ser uma mescla de ambas, neste caso, denominada de híbrida.^{25 26}

A negociação competitiva é aquela em que as partes se tratam como oponentes e não permitem que haja transparência de informações, propiciando um comportamento de blefe e barganha²⁷. Já a negociação cooperativa baseia-se no comportamento de união de esforços para encontrar uma solução que seja satisfatória a todas as partes.²⁸

O exemplo clássico para entendimento da diferenciação dos dois tipos de negociação é o da disputa de dois irmãos por uma laranja. A mãe, terceira mediadora, divide a laranja ao meio e entrega cada metade a um filho. O primeiro, come o bagaço e joga o suco fora; o segundo, bebe o suco e joga o bagaço fora. A lição que se obtém com esta história é que os interesses poderiam ser conciliados, caso tivesse havido diálogo entre as partes, pois o conflito era aparente.²⁹

c) Heterocomposição: arbitragem, mediação, conciliação e julgamento simulado

A heterocomposição ocorre sempre que há a intervenção de terceiro na solução do conflito. A qualidade e modo de atuação deste terceiro é que vai determinar a espécie de heterocomposição. Assim:

- Arbitragem

É método heterônomo de composição de conflito em que o terceiro interveniente recebe poderes para agir conforme convenção privada estabelecida

²⁴ Op. Cit. ECKSCHMIDT, Thomas (Locais do Kindle 334-337).

²⁵ Op. Cit. PINHEIRO, p. 24.

²⁶ Ibidem, p. 37.

²⁷ Ibidem, p. 24 e 25.

²⁸ Ibidem, p. 31.

²⁹ Ibidem, p.33.

pelas partes conflitantes, solucionando a lide com base nesta convenção e sem intervenção do Estado, detendo tal decisão de mesma eficácia de sentença judicial.³⁰

A arbitragem pode ser por adesão a um árbitro ou entidade detentora de regras pré-estabelecidas para o processo de resolução de conflito, o que a doutrina denomina de arbitragem institucional, ou pode ter as regras procedimentais estabelecidas pelas próprias partes dentro do permitido por Lei, neste caso, arbitragem avulsa.³¹

Além disso, a arbitragem pode ser nacional ou internacional; obrigatória ou voluntária (facultativa) e arbitragem de direito ou de equidade.³²

A Arbitragem será internacional se envolve interesses transfronteiriços a um território e os sujeitos envolvidos são de distintos Estados e sociedades, sendo requisito prévio para este método de resolução de conflitos que seja reconhecido poder de decidir, conseqüentemente, efeito jurídico coercitivo, ao laudo arbitral.³³

A Arbitragem será obrigatória se imposta por Lei ou contratualmente pelas partes, antes da existência do conflito, mediante cláusula compromissória (Lei 9.307/1996, Lei de Arbitragem, art.4º). Já a arbitragem voluntária, também chamada de facultativa, é aquela elegida pelas partes após o surgimento do conflito, decisão esta tomada em conjunto por meio de compromisso arbitral (Lei 9.307/1996, Lei de Arbitragem, art.9º).³⁴

Por fim, há a arbitragem de direito, em que o árbitro dirá qual deve ser a interpretação de regra, princípio jurídico ou cláusula contratual, que deverão ser aplicadas pelas partes; e a arbitragem de equidade, quando o objeto da arbitragem é uma situação concreta, em que o árbitro terá que decidir acerca de reivindicações e disputas, geralmente envolvendo aspectos econômicos.³⁵

- Mediação

Mediação é um método de resolução de conflitos utilizado por um terceiro neutro com o objetivo de restabelecer o diálogo entre as partes e estimulá-las a encontrar uma solução para o litígio. A mediação difere-se da arbitragem, porque

³⁰ Op. Cit. CARMONA, p.51

³¹ Op. Cit. ECKSCHMIDT, (Locais do Kindle 1276-1279).

³² Op. Cit. DELGADO, p. 1347

³³ Ibidem DELGADO, p. 1348

³⁴ Ibidem DELGADO, p. 1348

³⁵ Ibidem DELGADO, p. 1348

não faz parte da função do mediador decidir o litígio caso as partes não cheguem a um acordo, como ocorre com o árbitro. A mediação também não se confunde com a conciliação, porque o conciliador tem papel ativo na sugestão de saídas para o impasse existente entre as partes ao passo que o mediador busca trabalhar a comunicação entre as partes para que estas cheguem a um consenso.

A mediação foi conceituada pelo legislador brasileiro quando da publicação da Lei 13140/2015, a chamada Lei da Mediação. De acordo com a referida Lei, em seu art. 1º, parágrafo único, mediação é **“a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia”**.

Na esfera trabalhista, também houve a conceituação de mediação por meio de norma. É o que se constata da leitura da Resolução 174, de 30 de setembro de 2016, emitida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT, que dispõe sobre a política Nacional de adequação das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista. De acordo com o art. 1º desta Resolução:

I - “Mediação” é o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, sem a criação ou proposta de opções para composição do litígio;

- Conciliação

A Conciliação é um método de resolução de conflitos pelo qual o terceiro intermediário participa ativamente na busca da solução do litígio, apresentando apontamentos e sugestões para as partes, influenciando-as para que cheguem a uma composição.

Enquanto no Código anterior só havia espaço para tratar unicamente da conciliação e em três artigos (art. 447 a 449), associada à ideia de resultado da solução de conflitos; no atual Código Processual Civil brasileiro, dez artigos (art. 165 a 175) foram destinados para tratamento da conciliação e também da mediação, nitidamente as associando à ideia de processo de negociação e não de resultado da

solução de conflitos.³⁶

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT também conceituou a conciliação na Resolução 174, de 30 de setembro de 2016. De acordo com o art. 1º desta Resolução:

“Conciliação” é o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, com a criação ou proposta de opções para composição do litígio;

Note-se que o CNJT fez questão de deixar expresso que a terceira pessoa mediadora ou conciliadora na resolução de conflitos trabalhistas é magistrado ou servidor sobre a sua supervisão, imprimindo conteúdo garantista para preservar o monopólio do Poder Judiciário Trabalhista no processos de resolução de conflito por meio de mediação e conciliação.

- Julgamento simulado

O método de resolução de conflito denominado “julgamento simulado” ou “resumo de julgamento de jurados” é bastante comum nos EUA. Consiste numa prévia do que seria o processo judicial a partir de um simulacro, em que as partes apresentam seus pontos de vista para jurados, que sugerem uma decisão, que pode se tornar vinculante, caso assim solicitem as partes.³⁷ No Brasil não é um método adotado para resolução de conflitos.

2.2. Métodos inovadores de resolução de conflitos com o uso de TIC(s)

É pressuposto para a resolução de conflitos que haja comunicação eficiente entre as partes, seja por iniciativa delas próprias, seja por meio da interferência de terceiro, que pode ser, como já visto, um mediador, conciliador ou árbitro.

É inegável que o desenvolvimento de novas tecnologias relacionadas ao

³⁶ “Neste sentido, o NCPD tratou de forma distinta dos referidos conceitos, de modo que tanto a mediação quanto a conciliação são tratadas como processos (em sentido amplo), e não como resultado. A diferença consiste no papel e na forma de atuação do conciliador e mediador.

Na conciliação, esse terceiro facilitador apresenta propostas, tendo postura mais ativa. Já no caso da mediação, esse facilitador conta com postura mais passiva e não faz proposta, se limitando ao papel de estimular o diálogo e não fazer juízos avaliativos” (Op. Cit. PINHEIRO, p. 23)

³⁷ Op. Cit. ECKSCHMIDT, (Locais do Kindle 322-326).

campo das comunicações mudou completamente as relações humanas em todos os seus aspectos: sociais, afetivos, comerciais, políticos, etc. O expoente máximo destas tecnologias, sem sombra de dúvidas, é a rede mundial de computadores, internet, que propiciou o fenômeno da pós-modernidade que SANTOS batizou de problemas fundamentais do espaço-tempo³⁸.

Partindo destas premissas para análise da resolução de conflitos com o uso de TIC(s), tem-se que a comunicação pode ser síncrona ou assíncrona. Tal tipologia é importante, pois a sincronização da interação entre as partes influencia na velocidade da resolução do conflito.

A comunicação síncrona é aquela em que a TIC elimina a barreira do espaço-tempo, fazendo com que as partes interajam em tempo real, independentemente de onde se localizem fisicamente. É o que ocorre nas reuniões agendadas para videoconferência e *chats* por meio da internet. Há, porém, a possibilidade de comunicação assíncrona para a busca da resolução dos conflitos, quando a comunicação é realizada pela troca de mensagens por meio de e-mails ou plataforma virtual, ou seja, com a interação das partes em momentos distintos, conforme sua disponibilidade ou preferência pessoal. E a comunicação mista, quando há o uso de várias TIC(s) para agilizar a resolução do conflito, de acordo com a conveniência das partes e do procedimento estabelecido, propiciando momentos em que a comunicação é assíncrona intercalados com comunicação síncrona.³⁹

Além da comunicação eficiente e rápida, há um terceiro fator importante que deve ser considerado para amplitude das possibilidades de sucesso na resolução dos conflitos, que é o custo desta comunicação. Estes três fatores (eficiência, velocidade e custo) são tão relevantes, que o direito brasileiro normatizou em seu novel código de processo civil, promulgado em 2015, a possibilidade de citação⁴⁰ e intimações por meio de correio eletrônico⁴¹ assim como audiência para oitiva de

³⁸ SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela Mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. 8ª ed. São Paulo: Cortez Editora, 2001, p.281.

³⁹ Op. Cit. ECKSCHMIDT, Thomas, (Locais do Kindle 1856-1871).

⁴⁰ Art. 246. A citação será feita: [...] V - por meio eletrônico, conforme regulado em lei.

⁴¹ Art. 236. Os atos processuais serão cumpridos por ordem judicial. [...] § 3º Admite-se a prática de atos processuais por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real.

testemunhas em outras localidades por meio de videoconferência^{42 43}.

Mais recentemente, após uma provocação sobre a legalidade ou não do uso de telefone e aplicativos como o *Whatsup* para intimações em processos judiciais, o Conselho Nacional de Justiça se posicionou favoravelmente⁴⁴, fazendo com que tribunais brasileiros não somente aderissem à ideia como também a regulamentando, a exemplo do Tribunal de Justiça da Bahia, que expediu o Decreto Judiciário 684, de 27 de julho de 2017⁴⁵, e o Tribunal de Justiça do Maranhão, que expediu a Portaria nº. 11/2017⁴⁶.

Enfim, as TICs podem ser utilizadas na resolução de conflitos em dois momentos/ambientes, ou seja, tanto na esfera pré-processual quanto processual. As partes em autocomposição também podem se valer das TICs; assim como o Estado, no exercício de sua função jurisdicional (Poder Judiciário); particulares, na qualidade de terceiros incumbidos de intermediar ou arbitrar uma solução para o conflito; ou, num quarto nível, como será visto adiante, por uma máquina dotada de Inteligência Artificial.

⁴² Art. 385. Cabe à parte requerer o depoimento pessoal da outra parte, a fim de que esta seja interrogada na audiência de instrução e julgamento, sem prejuízo do poder do juiz de ordená-lo de ofício. [...] § 3º O depoimento pessoal da parte que residir em comarca, seção ou subseção judiciária diversa daquela onde tramita o processo poderá ser colhido por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real, o que poderá ocorrer, inclusive, durante a realização da audiência de instrução e julgamento.

⁴³ A crítica que esta autora faz neste ponto é o descompasso entre a norma e a estrutura do Poder Judiciário, tendo em vista que, enquanto produzia este trabalho, na qualidade de advogada em processo judicial requereu a prerrogativa de oitiva de testemunhas em outra localidade por meio de videoconferência ao invés de oitiva por carta precatória, mas teve o seu pleito recusado pela Magistrada do processo, que justificou não ser possível por falta de equipamento para realizar a videoconferência e registrá-la no sistema do processo eletrônico (SAJ).

⁴⁴ Procedimento de Controle Administrativo (PCA) 0003251-94.2016.2.00.0000 do CNJ pelo qual se questiona decisão da Corregedoria do Tribunal de Justiça de Goiás (TJGO), que proibira a utilização do aplicativo no âmbito do Juizado Civil e Criminal da Comarca de Piracanjuba/GO. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. WhatsApp pode ser usado para intimações judiciais. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/85009-whatsapp-pode-ser-usado-para-intimacoes-judiciais> Acesso em: 15 ago. 2017).

⁴⁵ De acordo com informação disposta no site do TJBA, foram gastos R\$ 4,3 milhões com intimações via correios, além de R\$ 1,9 milhão com citações, no período de janeiro a julho de 2017. (TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA BAHIA. **Sistema de Intimações por Telefone Promove Rapidez, Sustentabilidade e Diminuição de Custos.** Disponível em: http://www5.tjba.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=97467:sistema-de-intimacoes-por-telefone-promove-rapidez-sustentabilidade-e-diminuicao-de-custos&catid=55&Itemid=202> Acesso em: 25 ago. 2017)

⁴⁶ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. WhatsApp pode ser usado para intimações judiciais. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/85009-whatsapp-pode-ser-usado-para-intimacoes-judiciais> Acesso em: 15 ago. 2017.

2.3. ODR (Online Dispute Resolution) ou Meios Eletrônicos para Solução de Conflitos (MESC)

ODR (Online Dispute Resolution) - sigla que ficou popularizada entre os estudiosos do tema, porque utilizada em 1996 no primeiro artigo jurídico⁴⁷ - não é de fácil definição diante da grande variedade de entendimentos na doutrina. A definição mais simples para ODR seria método de resolução alternativa de conflitos por meio do uso de mecanismos dispostos na internet.^{48 49}

Uma definição mais precisa de ODR foi apresentada em abril de 2017 pela UNCITRAL (United Nations Commission on International Trade Law / Comissão de Direito Comercial Internacional das Nações Unidas). ODR seria um mecanismo de resolução de disputas por meio do uso de comunicações eletrônicas ou outra tecnologia de informação e comunicação⁵⁰.

A ODR é um método de resolução de conflito relativamente novo⁵¹ e que por vezes é confundida com suas espécies, a exemplo da mediação eletrônica, também chamada de MESC⁵². Por isto é importante esta desmistificação para os fins a que se propõe este estudo, tendo em vista que a intenção é demonstrar que todos os tipos de ODRs são úteis para desafogar o Poder Judiciário, dar mais celeridade e

⁴⁷ “In 1996, the first article about ODR appeared in a law review, the National Center for Automated Information Research (NCAIR) sponsored the first conference devoted to ODR, and funding from NCAIR launched the first significant ODR projects”. (KATSH, Ethan; WING, Leah. **Ten Years Of Online Dispute Resolution: Looking At The Past And Constructing The Future**, Nova York, v.38, p. 101 - 126, 2006. Disponível em: <<http://www.ombuds.org/articles/toledo.pdf>> Acesso em: 25 ago. 2017).

⁴⁸ Op. Cit. GAIPO, p. 45 – 46.

⁴⁹ BETANCOURT, Julio César; ZLATANSKA, Elina. **Online Dispute Resolution (ODR): What Is It, and Is It the Way Forward?** 79 International Journal of Arbitration, Mediation and Dispute Management, Issue 3, 2013. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2325422>> . Acesso em: 15 ago. 2017. p. 256.

⁵⁰ “Online dispute resolution, or “ODR”, is a “mechanism for resolving disputes through the use of electronic communications and other information and communication technology”. The process may be implemented differently by different administrators of the process, and may evolve over time”. (UNITED NATIONS: United Nations Commission on International Trade Law. **UNCITRAL Technical Notes on Online Dispute Resolution**. 2017. Nova York. Disponível em: http://www.uncitral.org/pdf/english/texts/odr/V1700382_English_Technical_Notes_on_ODR.pdf . Acesso em: 10 set. 2017, p. 4).

⁵¹ Recomenda-se a leitura do primeiro artigo sobre o tema ODR, Ten Years Of Online Dispute Resolution: Looking At The Past And Constructing The Future, verdadeiro clássico, de autoria de Ethan Katsh e Leah Wing, professores e diretores do Centro de Tecnologia da Informação e ODR da Universidade de Massachusetts (MIT).

⁵² CONFORTI, Oscar Daniel Franco. **Mediación Electrónica (e-Mediación)**. Diário La Ley, Espanha, 2015, p. 9. Disponível em: <https://www.academia.edu/12092519/Mediacion%3%B3n_Electr%3%B3nica_e-Mediacion%3%B3n> Acesso em: 15 ago. 2017.

efetividade na resolução dos conflitos, assim como reduzir custos com a estrutura disponibilizada para o trâmite do processo, além do que, é entendimento desta Autora, que o uso das ODRs pode ser comparado a um caminho sem volta, pelos motivos expostos neste trabalho monográfico.

Com efeito, as ODRs é gênero que pode ser categorizado em três espécies: a) Resoluções de Disputas Online ou simplesmente E-Mediação, Mediação on line, Mediação Eletrônica, *Resolución de Disputas em Línea*; b) **Sistemas para ajudar a analisar problemas legais ou auxiliar em negociação**; e, c) Plataformas de mediação conduzidas por inteligência artificial (Negociações on line)

De acordo com Richard Susskind⁵³, conselheiro do Ministro de Justiça Inglês e reconhecido professor da área, dois são os grandes benefícios no uso de ODRs:

- Economia de recursos para as partes conflituosas e para o Poder Judiciário, conseqüentemente, maior acesso à justiça⁵⁴, por ter um custo mais baixo;
- Ambiente virtual de uso amigável para as partes envolvidas.

Contudo, há pontos de fragilidade no uso das ODR(s) para resolução de conflitos e que merecem destaque, porque interferem com a segurança jurídica, devendo ser enfrentados pelos legisladores e executores das ODRs.

Em primeiro lugar, tem-se a análise da funcionalidade em termos técnicos da plataforma ou aplicativo utilizado como ferramenta para implementação da ODR. É preciso que haja sistemas de segurança para que não ocorra inviolabilidade das informações com mitigação da confidencialidade das partes no processo de composição do conflito. A credibilidade da ODR pode ser comprometida por erro humano no uso inadequado do sistema ou falha tecnológica, a exemplo de e-mails perdidos, atos de pirataria, vírus informáticos.⁵⁵

Em segundo lugar, é preciso que haja garantia de quem são as partes envolvidas na ODR, o que remete à ideia de que o uso de assinatura digital⁵⁶, ou

⁵³ SUSSKIND, Richard. *Tomorrow's Lawyers: An Introduction to Your Future* (Locais do Kindle 1489-1492). OUP Oxford. Edição do Kindle

⁵⁴ Op. Cit. ECKSCHMIDT, Thomas. (Locais do Kindle 846-847).

⁵⁵ GALLEGO, José María Asencio. *Las Ventajas de la Mediación Online y la Superación de sus Inconvenientes*. In: MATA, Federico Bueno de (coord.). **Fodertics 3.0**, Granada: Editorial Comares, 2015. p. 7.

⁵⁶ Ibidem GALLEGO, p.7.

instrumento de identificação que lhe faça as vezes⁵⁷, deve fazer parte do procedimento de ODR.

Em terceiro lugar, há a preocupação com a exequibilidade do que ficou definido ao final da ODR e o efeito da coisa julgada da decisão emanada de uma entidade gestora de ODR.⁵⁸

a) Resoluções de Disputas Online ou simplesmente E-Mediação, Mediação on line, Mediação Eletrônica

A E-Mediação rompe com o espaço-tempo do mundo real. As partes podem marcar uma reunião virtual, não importando o local ou horário a que estejam submetidos, mas tão somente que haja uma estrutura eficiente de transmissão de dados pela internet.

O deslocamento das partes tem um custo que deixa de existir com as audiências virtuais, o que pode ser ampliado para os mediadores também, caso se implemente o teletrabalho⁵⁹ em residência. Também deixa de existir a necessidade de uma estrutura física, representando economia nos gastos com o imóvel onde seria realizada a audiência presencial. Além disso, as partes podem estar num estágio avançado de litigância, que não suportam a presença física da outra, sendo o ambiente virtual uma opção menos agressiva emocionalmente e mais segura fisicamente para ambas^{60 61}

É inegável que as mediações eletrônicas propiciam economia e celeridade para a resolução dos conflitos, segurança emocional e física para as partes, além de serem mais convenientes, porque permitem que as partes participem da escolha do lugar e hora que irão participar da plataforma digital, características que se coadunam com o mundo pós-moderno. Há autores que defendem, inclusive, que as

⁵⁷ Identificação pela íris dos olhos, digitais, DNA, biochipes, etc.

⁵⁸ COROMINAS BACH, Sergi. El Nuevo Sistema Europeo de Online Dispute Resolution (ODR): Una Tutela Efectiva de los Daños Contractuales Masivo e de Baja Cuantía? In MATA, Federico Bueno (dir.); PULIDO, Irene González (coord.). **Hacia Una Justicia 2.0**. Salamanca: Ratio Legis Ediciones, 2016, p.256.

⁵⁹ A Poder Judiciário brasileiro regulamentou o teletrabalho em 2016 para seus servidores. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução 227 de 15/06/2016: Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/atos-normativos?documento=2295>> Acesso 15 ago. 2017.

⁶⁰ Op. Cit. BETANCOURT, p. 260 e 261.

⁶¹ LEONE, Giuseppe. Online Dispute Resolution Managing Mediation Online. Disponível em: <<https://www.virtualmediationlab.com/virtual-mediation-lab-usa-international/online-mediation-explained-in-9-minutes/>> Acesso em: 25 ago. 2017.

mediações eletrônicas podem diminuir o impacto do conflito e gerar uma harmonização na relação entre as partes, o que é de muita utilidade em situações que as partes continuarão interagindo, a exemplo de conflitos de família ou entre vizinhos, por exemplo.^{62 63 64}

A E-Mediação pode ser sincrônica ou assíncronica, vai depender do caso e da disposição das partes em realizar a reunião virtual por videoconferência. Sendo assíncronica, a negociação pode ocorrer por troca de mensagens escritas ou gravadas em áudio disponibilizadas para as partes na plataforma, que podem acessá-las no momento que melhor lhes for conveniente.⁶⁵

Segue exemplo de uma plataforma de videoconferência realizada em uma ODR para solucionar questões relativas a direito de família.



Fonte: <http://familyresolve.com.au/>

Os idealizadores da mediação online pensaram da seguinte maneira. Se a relação jurídica foi estabelecida por meio da internet, nada mais lógico que a solução

⁶² Ibidem

⁶³ Op. Cit. BERNARDO, p. 703.

⁶⁴ RODRÍGUEZ, Almudena Gallardo. Mediación Online Aplicada a Situaciones de Rupturas Matrimoniales. In: MATA, Federico Bueno de (coord.). **Fodertics 3.0**, Granada: Editorial Comares, 2015. p. 25.

⁶⁵ Op. Cit. GALLEGO, p.7

também ocorra da mesma forma. Com base nesta premissa, o E-bay desenvolveu a primeira plataforma para resolução de conflitos via ODR em 1996, o que na época foi revolucionário. As insatisfações dos clientes do E-bay passaram a ser resolvidas de maneira rápida e numa via direta de comunicação entre a empresa e seus consumidores. Hoje existem pelo mundo uma quantidade significativa de plataformas de resolução consensual de conflitos por meio de ODR, como será visto adiante.

Diante deste cenário, foi feliz o legislador brasileiro da Lei de Mediação promulgada em 2015, em dirimir possíveis dúvidas quanto a legalidade das mediações *on line*, por meio da normatização expressa deste tipo de resolução alternativa de conflitos via ODR. Assim:

Art. 46. A mediação poderá ser feita pela internet ou por outro meio de comunicação que permita a transação à distância, desde que as partes estejam de acordo.

Parágrafo único. É facultado à parte domiciliada no exterior submeter-se à mediação segundo as regras estabelecidas nesta Lei.

b) Sistemas para ajudar a analisar problemas legais ou auxiliar em negociação

A empresa americana IBM (International Business Machines) desenvolveu um algoritmo de Inteligência Artificial que pode ser acoplado a diversos aplicativos a fim de dar respostas a perguntas formuladas pelos usuários dentro da área de interesse. Este algoritmo, denominado IBM Watson, primeiramente utilizado como sistema de apoio no campo da medicina ^{66 67}, agora também está sendo utilizado por bancas de advogados.

A banca de advogados estadunidense Baker & Hostetler divulgou em maio de 2016 que 50 advogados da sua divisão de falências passou a utilizar um software derivado do algoritmo do Watson. Este software, que foi batizado de ROSS, tem a capacidade de processar 500 gigabytes em apenas um segundo, o equivalente a aproximadamente um milhão de livros, o que lhe permite manter uma extensa base de dados de informação jurídica, a exemplo de legislação, jurisprudências e doutrina.

⁶⁶ IBM. **IBM Watson Health**. Disponível em: <<https://www.ibm.com/watson/health/#solutions>> Acesso em: 03 set. 2017.

⁶⁷ Op. Cit. KURZWEIL, (Locais do Kindle 201-208).

O grande diferencial do ROSS é que – conforme vai interagindo com os advogados, que podem lhe fazer questionamentos em linguagem natural, a exemplo do que ocorre com o uso de tecnologias como SIRI e o GOOGLE NOW⁶⁸ nos *smartphones* – ele vai aprendendo⁶⁹ e aprimorando cada vez mais as suas respostas.⁷⁰

Há também o aplicativo da Google, Google Fotos, que identifica e classifica fotos de usuários por meio do uso de algoritmo de Inteligência Artificial, o que pode ser utilizado para análise de documentos.

Estes algoritmos utilizados em plataformas para resolução consensual de conflitos numa ODR municiam o terceiro intermediário (mediador, árbitro ou conciliador) com informações preciosas. Um exemplo é a análise das expressões faciais das partes litigantes. O algoritmo pode calcular a predisposição ou não das partes em aceitar ou recusar determinada proposta, reconhecer interesses ou causas do conflito pelo modo como as pessoas se expressam e assim auxiliar o terceiro intermediário a reformular o objetivo e as técnicas utilizadas no processo de composição. É o que faz o software Emotion Explore Lab, que pode ser utilizado para várias finalidades, dentre elas a mediação em ODR (<http://www.emotionexplorerlab.net>).⁷¹

c) Plataformas de mediação conduzidas por inteligência artificial: negociação on line

A mediação também pode ser realizada sem que haja a participação de um agente humano, ou seja, por meio de plataformas informatizadas conduzidas 100% por inteligência artificial.

Inteligência pode ser definida como a habilidade de solucionar problemas

⁶⁸ Siri é um aplicativo desenvolvido pela Apple, dotado de inteligência artificial rudimentar, que tem a capacidade de responder a perguntas pré-programadas por meio da identificação de palavras chaves, a exemplo de: “que dia é hoje?” ou “qual o melhor caminho para determinado lugar?”. O software correspondente ao Siri desenvolvido pelo Google para os smartphones androides é o Google OK.

⁶⁹ “Some observers have argued that Watson does not really “understand” the Jeopardy! queries or the encyclopedias it has read because it is just engaging in “statistical analysis.” A key point I will describe here is that the mathematical techniques that have evolved in the field of artificial intelligence (such as those used in Watson and Siri, the iPhone assistant) are mathematically very similar to the methods that biology evolved in the form of the neocortex. If understanding language and other phenomena through statistical analysis does not count as true understanding, then humans have no understanding either (Op. Cit. KURZWEIL, Locais do Kindle 208-213).

⁷⁰ MELO, João Ozorio. **Escritório de advocacia estreia primeiro "robô-advogado" nos EUA**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2016-mai-16/escritorio-advocacia-estrela-primeiro-rob-advogado-eua>. Acesso em: 03 set. 2017.

⁷¹ LÓPEZ, Andrés Vázquez. Realidad virtual y resolución de conflictos en línea (Spanish Edition) (Locais do Kindle 1088-1090). Alén Media Group. Edição do Kindle

com recursos limitados no menor tempo possível.⁷² Dá-se o nome de Inteligência Artificial ao estudo da automação da inteligência humana. No caso específico do direito, a Inteligência Artificial relaciona-se à construção de computadores (hardware) e aplicativos (softwares), que, integrados, têm capacidade de simular a inteligência humana para finalidades jurídicas.⁷³

A negociação on line é um método de resolução de conflitos em que as partes interagem via plataforma digital sem a interferência de humanos. O conceito de negociação é o mesmo, aqui o “plus” é o auxílio do sistema inteligente na classificação e categorização do problema.

Em termos simples, na negociação *on line* cada litigante lança no sistema as suas margens de negociação, ou seja, o que entendem como melhor e pior (porém possível) solução para o conflito sem que a outra parte tome conhecimento. Tais informações, disponibilizadas em formato de lista com atribuição de notas para cada item, são recepcionadas, analisadas e comparadas por um algoritmo do sistema, possibilitando que este identifique a zona de negociação possível por meio de cálculos. A partir daí o sistema consegue formular opções e caminhos viáveis para sugerir às partes dentro de uma razoabilidade gerada com base na informação prévia concedida por elas e dentro daquilo que entendem como aceitável para a solução do conflito.⁷⁴ A doutrina tem chamado esta participação do computador de quarta parte no procedimento de resolução de conflitos.

⁷² “Intelligence may be defined as the ability to solve problems with limited resources, in which a key such resource is time. Thus the ability to more quickly solve a problem like finding food or avoiding a predator reflects greater power of intellect. Intelligence evolved because it was useful for survival— a fact that may seem obvious, but one with which not everyone agrees. As practiced by our species, it has enabled us not only to dominate the planet but to steadily improve the quality of our lives”. (KURZWEIL, Ray. **How to Create a Mind: The Secret of Human Thought Revealed** (Locais do Kindle 4055-4059). Gerald Duckworth & Co. Edição do Kindle).

⁷³ “Artificial Intelligence involves the study of automated human intelligence. This includes both practically-oriented research, such as building computer applications that perform tasks requiring human intelligence, and fundamental research, such as determining how to represent knowledge in a computer comprehensible form. At the intersection of Artificial Intelligence on the one hand and law on the other lies a field dedicated to the use of advanced computer technology for legal purposes: Artificial Intelligence and Law”. (LODDER, Arno R.; ZELEZNIKOW, John. Artificial Intelligence and Online Dispute Resolution. In **Online Dispute Resolution: Theory and Practice. A Treatise on Technology and Dispute Resolution**. Org. Wahab, Mohamed S. Abdel; Katsh, Ethan; Rainey, Daniel. Eleven International Publishing, The Hague, Netherlands, 2011. Disponível em: <http://www.ombuds.org/odrbook/lodder_zeleznikow.pdf> Acesso em: 25 ago. 2017).

⁷⁴ MARKIEWICZ, Sarah. De los tribunales em piedra hasta la cibermediación y la cibernegociación para el comercio electrónico B2B. In MATA, Federico Bueno (dir.); PULIDO, Irene González (coord.). **Hacia Una Justicia 2.0**. Salamanca: Ratio Legis Ediciones, 2016., p. 381-382.

Lodder e Zeleznikow⁷⁵ mostram como esta ferramenta computacional pode ser útil, utilizando-se de um caso concreto. Eles trazem o exemplo de uma disputa envolvendo direito de menor, que, em muitos países, tem os interesses tutelados pelo Estado, estando acima dos interesses dos genitores, a exemplo do Brasil (no caso dos autores eles se baseiam no sistema jurídico Australiano). Tal situação é perfeita para um tipo de negociação entre os pais com base no método da cooperação, pois aqui o objetivo não deve (pelo menos em tese) ser vencer a outra parte e sim buscar a melhor solução para o problema, promovendo uma convivência pacífica e o bem estar do menor tutelado.

Em termos singelos, o sistema funciona da seguinte maneira:

- a) Os usuários (partes: no caso presente caso, os pais da criança) criam individualmente e em segredo da outra parte uma lista com as questões em disputa;
- b) Os usuários classificam e indicam o quanto eles valorizam cada questão disputada, distribuindo 100 pontos entre elas;
- c) Por meio de análise com base na teoria dos jogos, os algoritmos do sistema são usados para identificar os desejos de cada usuário;
- d) um mediador (ou um computador) fixará as bases para negociação numa fase posterior com base nesta informação.

Mais recentemente foi divulgado uma negociação entre dois computadores dotados de inteligência artificial, que foram desligados pelo Facebook⁷⁶, porque desenvolveram uma linguagem própria, diferente do inglês, para ampliar a comunicação entre eles, com mais rapidez e eficiência computacional. Segundo o

⁷⁵ "Both systems [Adjusted Winner] require users to rank and value each issue in dispute, by allocating the sum of one hundred points amongst all the issues. Given these numbers, game theoretic optimisation algorithms are then used to optimise, to an identical extent, each user's desires. Adjusted Winner divides n divisible goods between two parties as fairly as possible. Adjusted Winner starts with the designation of the items in a dispute. If either party says an item is in the dispute, then it is added to the dispute list.

The parties then indicate how much they value each item, by distributing 100 points across them. This information, which may or may not be made public, becomes the basis for fairly dividing the goods and issues at a later stage. Once the points have been assigned by both parties (in secret), a mediator (or a computer) can use Adjusted Winner to allocate the items to each party, and to determine which item (there will be at most one) may need to be divided". (Op. Cit. LODDER, Arno R.; ZELEZNIKOW, John, p. 5).

⁷⁶ CIRIACO, Douglas. **Facebook desativa inteligência artificial que criou linguagem própria.** Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/software/120160-facebook-desativa-inteligencia-artificial-criou-linguagem-propria.htm>>. Acesso em: 25 ago. 2017.

desenvolvedor do software⁷⁷, o motivo do desligamento foi a desvirtualização do objetivo do experimento. Fato é que cada vez mais a Inteligência Artificial está desenvolvida, impactando diretamente no cotidiano das pessoas, dando margem, inclusive, ao surgimento de novos ramos do direito, a exemplo do direito da nova tecnologia denominada internet das coisas.

⁷⁷ SANTINO, Renato. **Entenda o que realmente aconteceu com a IA do Facebook que criou um idioma**. Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/noticia/entenda-o-que-realmente-aconteceu-com-a-ia-do-facebook-que-criou-um-idioma/70155>> Acesso em: 25 ago. 2017.

3. PRINCÍPIOS NORTEADORES DA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Em primeiro lugar, o que é princípio? De acordo com a doutrina de Ávila⁷⁸:

Os princípios são normas imediatamente finalísticas, primariamente prospectivas e com pretensão de complementariedade e de parcialidade, para cuja aplicação se demanda uma avaliação da correlação entre o estado de coisas a ser promovido e os efeitos decorrentes da conduta havida como necessária à sua promoção.

Explica ainda este doutrinador que o fim a ser atingido pelo princípio é ideia que requer orientação prática, a qual só se realiza mediante a adoção de certos comportamentos. Logo, os princípios não são apenas valores cuja realização fica na dependência de preferências pessoais e também não se confundem com eles.⁷⁹ Ensina este autor:⁸⁰

Logo se vê que os princípios, embora relacionados a valores, não se confundem com eles. Os princípios relacionam-se aos valores na medida em que o estabelecimento de fins implica qualificação positiva de um estado de coisas que se quer promover. No entanto, os princípios afastam-se dos valores porque, enquanto os princípios se situam no plano deontológico e, por via de consequência, estabelecem a obrigatoriedade de adoção de condutas necessárias à promoção gradual de um estado de coisas, os valores situam-se no plano axiológico ou meramente teleológico e, por isso, apenas atribuem uma qualidade positiva a determinado elemento.

Neste sentido, a positivação de princípios é a maneira que o legislador encontrou de dar força normativa a fins a serem obrigatoriamente promovidos, sem, no entanto, preverem o meio para a sua concretização ou as consequências específicas desta concretização.⁸¹

A Lei de Mediação brasileira, em seu artigo 2º, estabelece os comportamentos práticos que devem obrigatoriamente ser promovidos na busca pela resolução consensual do conflito. Conforme este artigo, a mediação será orientada pelos seguintes princípios: I - imparcialidade do mediador; II - isonomia entre as partes; III - oralidade; IV - informalidade; V - autonomia da vontade das partes; VI - busca do consenso; VII - confidencialidade; VIII - boa-fé.

⁷⁸ ÁVILA, Humberto. **A Teoria dos Princípios**. 13ª Edição. São Paulo: Malheiros, 2012, p.85.

⁷⁹ Op. Cit. ÁVILA, p. 86.

⁸⁰ Op. Cit. ÁVILA, p. 87.

⁸¹ Op. Cit. ÁVILA, p. 136.

Esta mesma Lei, em seu artigo 3º, também delimita o objeto da mediação, podendo ser objeto de mediação o conflito que verse sobre direitos disponíveis ou sobre direitos indisponíveis que admitam transação, desde que, nesta última hipótese, esta transação sobre direitos indisponíveis seja homologada em juízo mediante oitiva do após oitiva do Ministério Público.

Considerando que o presente estudo é dos métodos de resolução de conflitos por meio de ODRs, ou seja, com uso de internet, a leitura e aplicação dos princípios orientadores da mediação devem ser efetivadas em conjunto com os princípios do marco legal da internet, Lei 12.965/2014, por alguns doutrinadores apelada de “Constituição da Internet”.^{82 83}

De acordo com o art. 3º da Lei 12.965/2014, o uso da internet no Brasil deve seguir aos seguintes princípios:

Art. 3º A disciplina do uso da internet no Brasil tem os seguintes princípios:

I - garantia da liberdade de expressão, comunicação e manifestação de pensamento, nos termos da Constituição Federal;

II - proteção da privacidade;

III - proteção dos dados pessoais, na forma da lei;

IV - preservação e garantia da neutralidade de rede;

V - preservação da estabilidade, segurança e funcionalidade da rede, por meio de medidas técnicas compatíveis com os padrões internacionais e pelo estímulo ao uso de boas práticas;

VI - responsabilização dos agentes de acordo com suas atividades, nos termos da lei;

VII - preservação da natureza participativa da rede;

VIII - liberdade dos modelos de negócios promovidos na internet, desde que não conflitem com os demais princípios estabelecidos nesta Lei.

Parágrafo único. Os princípios expressos nesta Lei não excluem outros previstos no ordenamento jurídico pátrio relacionados à matéria ou nos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Com efeito, é louvável a preocupação do Brasil em criar linhas mestras para o

⁸² TEIXEIRA, Tarcísio. **Curso de Direito e Processo Eletrônico**. 3ª Edição, Saraiva, 2015, p.95.

⁸³ LOPES, Alan Moreira. **Lei 12.965, de 23.04.2014** – Estabelece Princípios, Garantias, Direitos e Deveres para o Uso da Internet no Brasil (Marco Civil da Internet). In TEIXEIRA, Tarcísio; LOPES, Alan Moreira (coord.). **Direito das Novas Tecnologias**. São Paulo, Ed. Revista os Tribunais, 2015.

desenvolvimento da internet. E os princípios norteadores do marco civil da internet chegam num momento em que há grande preocupação com o desenvolvimento acelerado das Inteligências Artificiais. Num exemplo simples, questiona-se se o uso das imagens utilizadas para identificação das emoções dos litigantes numa mediação por ODR sem a ciência destes não estaria ferindo um princípio ou direito, mais especificamente os direitos tutelados nos incisos VIII, IX, X e XI do art. 7º do referido marco legal:

Art. 7º O acesso à internet é essencial ao exercício da cidadania, e ao usuário são assegurados os seguintes direitos:

[...]

VIII - informações claras e completas sobre coleta, uso, armazenamento, tratamento e proteção de seus dados pessoais, que somente poderão ser utilizados para finalidades que:

- a) justifiquem sua coleta;
- b) não sejam vedadas pela legislação; e
- c) estejam especificadas nos contratos de prestação de serviços ou em termos de uso de aplicações de internet;

IX - consentimento expresso sobre coleta, uso, armazenamento e tratamento de dados pessoais, que deverá ocorrer de forma destacada das demais cláusulas contratuais;

X - exclusão definitiva dos dados pessoais que tiver fornecido a determinada aplicação de internet, a seu requerimento, ao término da relação entre as partes, ressalvadas as hipóteses de guarda obrigatória de registros previstas nesta Lei;

XI - publicidade e clareza de eventuais políticas de uso dos provedores de conexão à internet e de aplicações de internet;

As plataformas informatizadas seguem princípios. O arquiteto do sistema é que imprime o conteúdo valorativo embutido nos princípios no momento que programa o sistema da plataforma. O grande questionamento aqui é: e quando o próprio sistema definir os seus princípios por meio da aprendizagem proporcionada pela Inteligência Artificial? Esta é uma preocupação dos estudiosos do tema – que sinalizam a insuficiência de princípios para o controle da IA pelos humanos, como esboçado por Isaak Asimov – porque os princípios são finalísticos e não axiológicos,

o que pode representar um perigo para a humanidade.⁸⁴

Em fevereiro de 2017, o Parlamento Europeu fez recomendações relativas a legislação civil em matéria de robótica para dotar os robôs de personalidade jurídica (e-personalidade), o que foi fortemente rechaçado pelo CESE⁸⁵ (Comitê Econômico e Social Europeu).

⁸⁴ DIARIOLALEY. **Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Inteligencia artificial y las consecuencias de su utilización.** Disponível em: <<http://diariolaley.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1czUwMDA0trAwN7RQK0stKs7Mz7M1MjA0N7A0MFTLy09JDXFxti3NS0INy8xLTQEpyUyrdMIPDqksSLVNS8wpTIVLTcrPz0YxKR5mAgBQVBtEYwAAAA==WKE>> Acesso em: 12 set 2017.

⁸⁵ “El CESE defiende un **enfoque de la IA basado en el control humano** (*human-in-command*), con un marco de condiciones que regule el desarrollo responsable, seguro y útil de la IA de manera que las máquinas continúen siendo máquinas y los humanos conserven en todo momento el dominio sobre ellas.

El CESE pide que se elabore un **código deontológico para el desarrollo, despliegue y utilización de la IA**, de modo que durante todo su proceso de funcionamiento los sistemas de IA sean compatibles con los principios de la dignidad humana, la integridad, la libertad, la privacidad, la diversidad cultural y de género y los derechos humanos fundamentales.

El CESE aboga por el desarrollo de un **sistema de normalización para la verificación, validación y control de los sistemas de IA**, basado en un amplio espectro de normas en materia de seguridad, transparencia, inteligibilidad, rendición de cuentas y valores éticos.

El CESE aboga por una **infraestructura de IA europea de fuente abierta** (*open source*), que incluya entornos de aprendizaje respetuosos de la vida privada, entornos de ensayo en condiciones reales (*real life*) y conjuntos de datos de alta calidad para el desarrollo y la formación de sistemas de IA. El CESE destaca la ventaja (competitiva) que puede obtener la UE en el mercado mundial mediante el desarrollo y la promoción de «sistemas de IA de responsabilidad europea», provistos de un sistema europeo de certificación y etiquetado de la IA”. (Ibidem DIARIOLALEY).

4. A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL NO EMPREGO DAS ODRS

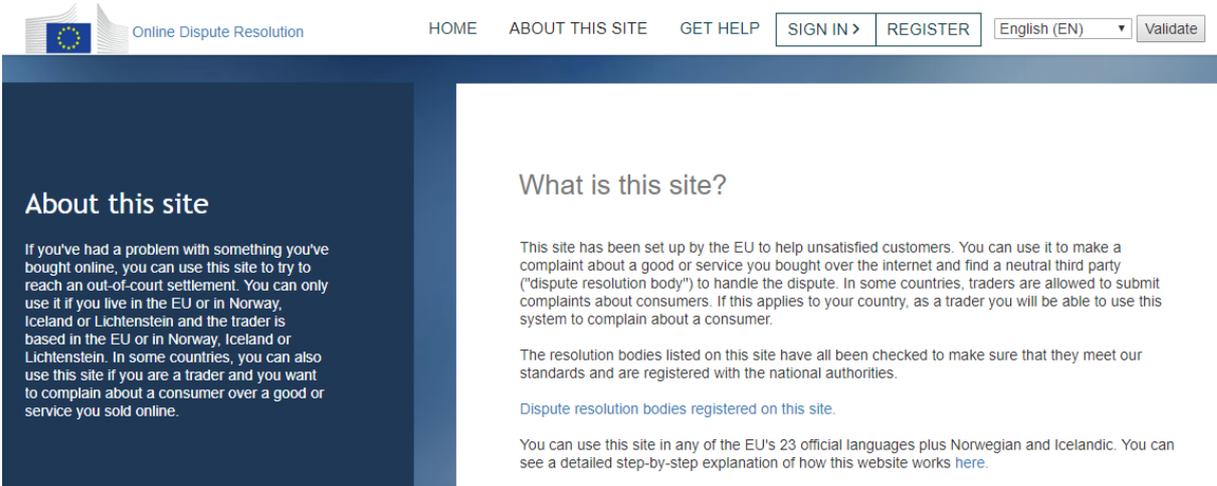
4.1. União Europeia

As ODRs ganham destaque na União Europeia a partir de 2012 com fito à resolução de conflitos transfronteiriços resultantes de venda de bens ou prestações de serviço entre consumidores e comerciantes por meio de plataformas digitais.⁸⁶

O marco legal mínimo para todos os sistemas de ODR dos Estados da União Europeia são⁸⁷:

- a Diretiva 2013/11/EU do Parlamento e do Conselho, de 23 de maio de 2013, relativa a resolução alternativa de litígios em matéria de consumo;
- o Regulamento (UE) nº 524/2013, do Parlamento do Conselho, de 21 de maio de 2013, que dispõe sobre a ODR.

A partir de janeiro de 2016, dando maior efetividade ao marco legislativo europeu, foi criada uma plataforma de resolução de conflitos via ODR disponibilizado nas 23 línguas oficiais da União Europeia, com o objetivo de otimizar a resolução de conflitos sobre bens e serviços entre consumidores e empresas domiciliados na União Europeia.



Fonte: <https://ec.europa.eu/consumers/odr/main/?event=main.about.show>

⁸⁶ NOBRE, Marcelo. "A mediação On-line". In: ROCHA, Carlos Cesar Vieira, SALOMÃO, Luis Felipe (coord.). **Arbitragem e Mediação**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2015, p.260

⁸⁷ GAIPO, Júlío Pérez. **Nuevas Tecnologías y Formas De Resolución de Controversias: Una Visión Crítica Desde Algunos Principios Procesales**. In: MATA, Federico Bueno de (coord.). **Fodertics 3.0**, Granada: Editorial Comares, 2015. p. 47

Online Dispute Resolution

HOME ABOUT THIS SITE GET HELP SIGN IN > REGISTER English (EN) Validate



About this site

If you've had a problem with something you've bought online, you can use this site to try to reach an out-of-court settlement. You can only use it if you live in the EU or in Norway, Iceland or Lichtenstein and the trader is based in the EU or in Norway, Iceland or Lichtenstein. In some countries, you can also use this site if you are a trader and you want to complain about a consumer over a good or service you sold online.

I am a consumer

I want to submit a complaint against a trader

I am a trader

I want to submit a complaint against a consumer

Fonte: <https://ec.europa.eu/consumers/odr/main/?event=main.complaints.timeLine&uuid=#step-two>

Tal sítio tem por finalidade fazer a comunicação eficiente entre as partes conflitantes, para que, conjuntamente, elejam uma dentre aquelas entidades previamente registradas no sítio e assim iniciem um processo de resolução alternativa do conflito por ODR, conforme as regras estabelecidas pela entidade eleita e aceitas previamente pelas partes. O diagrama abaixo mostra a simplicidade do fluxo que deve seguir a ODR:

Ver diagrama



Fonte: <https://ec.europa.eu/consumers/odr/main/?event=main.complaints.timeLine&uuid=#step-two>

A Comissão Europeia considera o uso das ODR(s) como via de incentivo para o crescimento econômico, na medida em que permite maior celeridade na resolução dos conflitos, imprimindo confiança para que as pessoas contratem no Mercado Comum Europeu.⁸⁸ Neste sentido, as entidades que conduzirão a ODR precisam atender a certos requisitos para que tenham credibilidade para atuar como terceiros intervenientes na resolução do conflito. Assim, de acordo com a referida Diretiva, estas entidades devem ter experiência em ODR, ter corpo técnico especializado na matéria objeto do litígio, serem independentes e imparciais, o que implica a proibição de receberem vantagens das partes, a não ser o pagamento pelo custo do serviço, quando este for informado no momento da contratação do serviço de ODR.

Um fato que chama a atenção quando se fala em ODR na Europa é o uso deste método de resolução consensual de conflitos no ramo de direito de família na Holanda. Este país tem demonstrado grande avanço por meio de uma plataforma de entidade não governamental chamada Rechtwijzer 2.0 (www.hiil.org/project/rechtwijzer) e tem sido modelo para muitos países, a exemplo do Reino Unido e Austrália.

4.2. Reino Unido

O Reino Unido até pouco tempo estava integrado à União Europeia. Com o advento do BREXIT, surgiu a dúvida quanto a continuidade ou não dos projetos de ODR. De acordo com o relatório de 2017 do “Lord Chief Justice”⁸⁹, presidente das Cortes da Inglaterra e País de Gales, o Reino Unido continuará a desenvolver projetos com uso de TICs, principalmente ODRs, sendo os principais:

- Tribunal online de seguridade social e apoio à criança,
- Pedido online de divórcio,
- Pedido online de abertura de inventário,
- Tribunal online de tributos;
- Sistema de reclamação civil “Civil Money Claims” (<https://www.moneyclaim.gov.uk/web/mcol/welcome>), serviço online

⁸⁸ Op. Cit. COROMINAS BACH, p. 245.

⁸⁹ JUDICIARY OF ENGLAND AND WALES. **The Lord Chief Justice’s Report 2017**. Disponível em: <<https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2017/09/lcj-report-2017-final.pdf>> Acesso em: 15 ago. 2017.

para resolução de conflitos civis por meio de um sistema automatizado para reclamações abaixo de £25 mil libras.

Não obstante os investimentos do Poder Judiciário da Inglaterra e País de Gales, com previsão, inclusive, de desenvolvimento do sistema Her Majesty's Online Court (HMOC)⁹⁰ para uso de Inteligência artificial em 2020⁹¹, ressalte-se que há o incentivo para o uso de resolução alternativa de conflitos por meio de mediadores, de modo que no site onde se é possível dar entrada no processo “eletrônico” perante a Corte (<https://www.gov.uk/make-court-claim-for-money>) existe o esclarecimento de que há a opção mais rápida e barata que é a mediação, sugerindo-se uma lista de mediadores cadastrados pelas Cortes Inglesas (<http://civilmediation.justice.gov.uk/>).

Em termos de ODRs, a experiência britânica também é vasta no que tange a plataformas particulares como a Nominet – (www.Nominet.org.uk), Financial Ombudsman Service (www.financial-ombudsman.org.uk), Resolver (www.resolver.co.uk), Youstice (www.youstice.com), dentre outros.

É de grande valia a leitura do relatório emitido pela Comissão inglesa responsável pela implementação das ODRs na Inglaterra e País de Gales diante das previsões que faz para o futuro das ODRs tanto no âmbito do Reino Unido como do mundo.⁹²

⁹⁰ SUSSKIND, Richard. *Tomorrow's Lawyers: An Introduction to Your Future* (Locais do Kindle 1479). OUP Oxford. Edição do Kindle.

⁹¹ “The third generation of systems, which we can expect to be in widespread use in the 2020s (and in occasional use much sooner), will be those that are enabled by AI (artificial intelligence). In Tier One, these will provide a question-and-answer session with users and offer some kind of legal diagnosis and perhaps draft an appropriate document in support. For certain categories of dispute, in Tier Two, these systems will themselves be able, without the direct involvement of human beings, to facilitate negotiation and informal settlement. In Tier Three, these AI systems will act as ‘intelligent assistants’ for judges – advising on possible decisions and lines of reasoning. We are not anticipating, at least for the purposes of this report, that AI-based systems will replace human online judges.” (CIVIL JUSTICE COUNCIL. **Online Dispute Resolution For Low Value Civil Claims**. Disponível em: <<https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2015/02/Online-Dispute-Resolution-Final-Web-Version1.pdf>> Acesso em: 15 ago. 2017, p.24 e 25).

⁹² “For many lawyers and judges, our recommendations and the contents of the report may appear rather alien and even disruptive. Our Group takes the view that radical new solutions are needed in these challenging times for the court system. In an era when affordable court service - and so access to justice - is under severe threat, we ask of our readers, if not that they embrace a new mind-set, then at least that they keep an open mind. We are asking for a willingness to contemplate that civil disputes, in the future, may need to be managed and resolved in ways quite unlike those embraced by our traditional system. Perhaps the most fundamental question that must therefore be posed is this – is court a service or a place? Do we always need to congregate physically in a court building to resolve our differences? Or might some of our civil problems be more appropriately resolved using one of a number of online techniques?”

4.3. EUA

Os EUA têm um histórico de boa aceitação dos métodos alternativos de resolução de conflitos, consequência de uma cultura em prol da mediação trazida pelos imigrantes. Exemplos disto são o Erdman Act, de 1898, em que se reconheceu a mediação como forma de resolução de conflitos na área trabalhista e o fato de os EUA terem um programa nacional para solução de demandas aprovado pelo Congresso estadunidense no ano de 1980.⁹³ Conforme estudos realizados em departamentos jurídicos de mais de 1000 empresas, constatou-se que a grande maioria fez uso nos últimos 3 anos de meios alternativos para resolução de conflitos em várias searas do direito (trabalhistas, ambientais, assédio, contratos comerciais, transações financeiras até reclamações sobre discriminação por idade).⁹⁴

Várias são as entidades que se dedicam aos métodos de resolução de conflitos nos EUA, a exemplo do Institute for Conflict Prevention and Resolution (CPR) e American Arbitration Association (AAA). Em 2011 a CPR iniciou atividades aqui no Brasil e em 2014 realizou o Congresso Brasileiro de Mediação.⁹⁵

Ressalte-se que as ODRs surgiram nos EUA. O portal de vendas online eBay, diante do aumento de conflitos com clientes em suas vendas de e-commerce, requereu à Universidade de Massachusetts a condução de um projeto piloto de mediação de disputas. O projeto piloto manejou 200 conflitos em duas semanas, fazendo com que o eBay incluísse a ODR como opção para seus consumidores e vendedores no caso de insucesso nas transações. Em 2000, o eBay manejou a solução em aproximadamente 6 milhões de conflitos por meio da plataforma SquareTrade.com. Mas o grande diferencial percebido pelo eBay com o uso de ODR foi proporcionar confiança nos seus clientes, com a consequente diminuição do potencial de risco e incentivando os usuários a utilizar cada vez mais o site do

1.10 The strong view of our Group, and this is a position that has strengthened as our work has progressed, is that ODR holds enormous potential to bring two great benefits to our justice system: a lower cost court system and an increase in access to justice. In appropriate cases, we are therefore saying that ODR can deliver more affordable and accessible dispute resolution.

1.11 ODR is not science fiction. Famously, each year on eBay, around 60 million disagreements amongst traders are resolved through ODR. This is a well-established way of resolving disputes, appropriate for the Internet age. Other jurisdictions, most notably, Holland and Canada, are already forging ahead. If, in England and Wales, we aspire to have a court system that leads the way, then we already have some catching up to do". (Ibidem p. 5).

⁹³ Op. Cit. NOBRE, p. 258.

⁹⁴ Op. Cit. KURZWEIL, (Locais do Kindle 556-559)

⁹⁵ Op. Cit. KURZWEIL, (Locais do Kindle 557-582)

eBay.⁹⁶

4.4. Austrália

A Austrália tem se destacado na resolução de conflitos via ODR no âmbito do direito de família, tendo em vista que é obrigatório por Lei, para que haja um processo judicial, a apresentação de um certificado de tentativa de composição emitido por entidade credenciada.⁹⁷

Assim, entidades como o Family Resolve (<http://familyresolve.com.au/>) têm campo de atuação garantido, motivo pelo qual as ODRs acabaram se desenvolvendo significativamente em relação a outros países, já que, como mencionado acima, a mediação por meio de plataforma digital gera uma sensação de maior segurança física e emocional para as partes em conflito, o que, no âmbito das relações de família, é bastante importante propiciar às partes para que a negociação surta os efeitos desejados de pôr fim ao litígio.

Há também experiências interessantes no âmbito das relações laborais. Destaca-se a ACCS (The Accident Compensation Conciliation Service), entidade australiana que fornece serviço de resolução alternativa de conflitos entre empregados e empregadores no estado de Victoria, Austrália.

A ACCS utiliza-se da resolução de conflitos via ODR para encorajar trabalhadores e empregadores a participar das audiências por meio de videoconferência quando estes têm algum impedimento. O conciliador pode indicar a

⁹⁶ “Even with the presence of the feedback system, the number of disputes on eBay grew. In 1999, eBay asked the University of Massachusetts/Amherst Center for Information Technology and Dispute Resolution to conduct a pilot project to mediate disputes between buyers and sellers. The pilot project handled two hundred disputes in a two week period and prompted eBay to include dispute resolution as an option for buyers and sellers in the event a transaction was unsuccessful. eBay’s principal dispute resolution provider since 2000 is SquareTrade.com and it has handled almost six million disputes. ODR can resolve problems after they occur but the presence and promise of ODR on an Internet site can also build trust and reduce a potential buyer’s level of risk. By assuring potential users that a forum exists for resolving problems, site managers encouraged users to engage in activity at that Internet site. Unfortunately, site managers have focused less on issues of risk and trust and spend more time on efforts to enhance the speed and convenience of transactions.” (Op. Cit. KATSH; WING, p. 107 – 108).

⁹⁷ “Certificates can only be given by FDR practitioners accredited under the Family Law (Family Dispute Resolution Practitioners) Regulations 2008. Section 60I of the Family Law Act 1975 (the Act) as amended by the Family Law Amendment (Shared Parental Responsibility) Act 2006 provides that all persons who have a dispute about children (under Part VII of the Act) must make a genuine effort to resolve that dispute by family dispute resolution before they can litigate.” FAMILIE RESOLVE. Disponível em: < <http://familyresolve.com.au/mediation-services/> > Acesso em: 10 set. 2017.

ODR em circunstâncias tais como mudança de residência para localidade distante do local original de trabalho e por razões médicas.⁹⁸

5. A RESOLUÇÃO DE CONFLITOS NO BRASIL POR MEIO DO USO DE TICS

5.1. MARCO NORMATIVO:

O Brasil vem seguindo a tendência mundial pela busca da resolução de conflitos de maneira mais efetiva e rápida assim como menos custosa financeiramente e socialmente. Para isto, vem adaptando a legislação processual já existente – a exemplo do Código de Processo Civil brasileiro de 2015 e da Lei 13.129/2015, que fez alterações significativas na Lei 9.307/96 (mais conhecida como Lei da Arbitragem) – e criando novas legislações e políticas públicas para incentivo da composição entre as partes conflituosas, a exemplo da 13.140/2015 (Lei da Mediação), da Lei 12.965/1994, que criou o Marco Legal da Internet, Resoluções e Enunciados dos Órgãos do Poder Judiciário e Ministério Público.

O novo Código de Processo Civil brasileiro de 2015 (Lei 13.105/2015), diferentemente do Código de Processo Civil de 1973 (Lei 5.869/1973), deu lugar de destaque à conciliação, mediação e arbitragem, elencando estas espécies de resolução de conflitos como normas fundamentais do processo civil⁹⁹. Assim:

Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.

§ 1º É permitida a arbitragem, na forma da lei.

§ 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos.

§ 3º 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.

Outro ponto que merece destaque, prova de que o Legislador brasileiro

⁹⁸THE ACCIDENT COMPENSATION CONCILIATION SERVICE. Disponível em: <<http://www.worksafe.vic.gov.au/conciliation-web/conciliation-process/conferences/online-dispute-resolution>>. Acesso em: 30 ago. 2017

⁹⁹ DIDIER JR., Fredie. Princípio do Respeito ao Autorregramento da Vontade no Processo Civil". In: DIDIER JR., Fredie (coord.). **Negócios Processuais** Salvador: JusPODIVM, 2016. p. 35.

buscou dar meios para que a resolução de conflito possa ocorrer com o menor prejuízo social para as partes, foi a inversão do momento de o Réu apresentar sua contestação. Na sistemática do Código processual anterior, o réu deveria apresentar sua defesa, a depender do rito, ou antes da audiência (após 15 dias da data da citação no rito ordinário) ou em audiência (rito sumário), caso não houvesse conciliação. De acordo com o Código de Processo Civil promulgado em 2015, agora o réu é citado para comparecer à audiência de conciliação ou de mediação, sendo-lhe concedido o prazo de 15 dias após realização da audiência para que apresente sua defesa processual.

Art. 335. O réu poderá oferecer contestação, por petição, no prazo de 15 (quinze) dias, cujo termo inicial será a data:

I - da audiência de conciliação ou de mediação, ou da última sessão de conciliação, quando qualquer parte não comparecer ou, comparecendo, não houver autocomposição;

II - do protocolo do pedido de cancelamento da audiência de conciliação ou de mediação apresentado pelo réu, quando ocorrer a hipótese do art. 334, § 4º, inciso I;

III - prevista no art. 231, de acordo com o modo como foi feita a citação, nos demais casos.

A mudança legislativa é uma correção importante no modo como se vinha buscando solucionar os conflitos, cuja postura era de um processo mais combativo que comunicativo, na medida em que as partes já vinham para a audiência pré-dispostas ao embate, já que o Autor teve acesso nos autos do processo à contestação apresentada pelo réu, que, em atenção ao princípio processual da concentração da defesa, era obrigado a trazer todos os fatos e argumentos existentes a seu favor. Ora, resta evidente que o processo civil brasileiro antes da entrada em vigor do código de 2015 incentivava a litigiosidade, pois as partes, antes mesmos de dialogarem em audiência, já estavam formalmente trocando acusações por meio das petições de seus advogados.¹⁰⁰

¹⁰⁰ “O novo CPC consagra, no particular, um sistema coerente e que reforça a existência de um princípio comum a diversas outras normas: o princípio do respeito ao autorregramento da vontade no processo civil.

Alguns exemplos.

1) O CPC é estruturado de modo a estimular a solução do conflito por autocomposição: a) dedica um capítulo inteiro para regular a mediação e a conciliação (arts. 165-175); b) estrutura o procedimento de modo a pôr a tentativa de autocomposição como ato anterior ao oferecimento da defesa pelo réu (art.s 334 e 695); c) permite a homologação judicial de acordo extrajudicial de

No que tange aos processos trabalhistas, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art.847¹⁰¹, dispõe que a defesa do Réu deve ser apresentada 20 minutos após a tentativa frustrada de conciliação em audiência, que deverá como regra ser contínua, de acordo com o art. 849¹⁰². Observa-se na prática que é o juiz da Vara do Trabalho que determina se as audiências serão unas ou fracionadas nos processos sob seu julgamento¹⁰³, o que pode gerar

No que tange às Justiças Estaduais, foi criado em 2014 o Fórum Nacional da Mediação e Conciliação (FONAMEC)¹⁰⁴, composto pelos Coordenadores dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos dos Estados e do Distrito Federal (NUPEMEC) e pelos Magistrados dirigentes dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC) com o objetivo de promover discussões, intercâmbio de experiências e o aperfeiçoamento sobre os métodos de resolução de conflitos. Em abril de 2015, o FONAMEC emitiu enunciados promovendo oficialmente o uso de TICs para resolução de conflitos:¹⁰⁵

ENUNCIADO nº 03 - É viável a realização de sessão de conciliação ou mediação **por videoconferência**, inclusive para prepostos.

ENUNCIADO nº 09 - Nas comarcas em que há jurisdição de competência delegada da Justiça Federal, os CEJUSC da Justiça Estadual poderão elaborar rotinas de trabalho para promoção da conciliação em processos previdenciários, com a organização de evento com a presença de Procurador do INSS com poderes para transigir, **ainda que por videoconferência**.

qualquer natureza (art.515, III; art. 725, VIII); d) permite que, no acordo judicial, seja incluída matéria estranha ao objeto litigioso do processo (art.515, §2º); e) permite acordos processuais (sobre o processo, não sobre o objeto do litígio) atípicos (art.190). Ibidem DIDIER JR., Fredie, p. 35.

¹⁰¹ Art. 847 - Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes.

¹⁰² Art. 849 - A audiência de julgamento será contínua; mas, se não for possível, por motivo de força maior, concluí-la no mesmo dia, o juiz ou presidente marcará a sua continuação para a primeira desimpedida, independentemente de nova notificação.

¹⁰³ PAMPLONA, ao analisar a audiência preliminar para o processo trabalhista, já sinalizava a possibilidade de criação de “um procedimento próprio” por cada juiz do trabalho PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Temas de Direito e Processo do Trabalho**. Belo Horizonte: Nova Alvorada Edições, 1999. p. 208).

¹⁰⁴ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Disponível em:< <http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/conciliacao-e-mediacao-portal-da-conciliacao/movimento-conciliacao-mediacao/fonamec>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

¹⁰⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Enunciados**. Disponível em:< <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/destaques/arquivo/2015/05/f5faf9126900ab4f10d9702bcd977de>>. PDF Acesso em: 15 ago. 2017.

ENUNCIADO nº 10 - Os CEJUSC poderão elaborar rotinas de trabalho na área de benefícios acidentários, com a organização de evento com a presença de Procurador do INSS com poderes para transigir e de peritos, **ainda que por videoconferência.**

E, em outubro de 2015, emitiu o Enunciado 43¹⁰⁶, em que nitidamente sinaliza a possibilidade de uso de ODRs:

ENUNCIADO nº 43 – Os CEJUSCs poderão **divulgar plataformas on-line voltadas à resolução consensual de conflitos** e recomendar sua utilização para o público em geral.

De igual forma o Conselho da Justiça Federal, com o objetivo de estimular políticas públicas e privadas para a mediação, a conciliação e a arbitragem, publicou em agosto de 2016 enunciados¹⁰⁷, em que podemos identificar claramente o anseio pelo uso de TICs integrados aos métodos tradicionais de resolução de conflitos, a saber:

20 Enquanto não for instalado o Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (Cejusc), as sessões de mediação e conciliação processuais e pré-processuais poderão ser realizadas por meio audiovisual, em módulo itinerante do Poder Judiciário ou em entidades credenciadas pelo Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (Nupemec), no foro em que tramitar o processo ou no foro competente para o conhecimento da causa, no caso de mediação e conciliação pré-processuais.

58 A conciliação/mediação, em meio eletrônico, poderá ser utilizada no procedimento comum e em outros ritos, em qualquer tempo e grau de jurisdição.

70 Quando questionada a juridicidade das decisões tomadas por meio de novas tecnologias de resolução de controvérsias, deve-se atuar com parcimônia e postura receptiva, buscando valorizar e aceitar os acordos oriundos dos meios digitais.

82 O Poder Público, o Poder Judiciário, as agências reguladoras e a sociedade civil deverão estimular, mediante a adoção de medidas concretas, o uso de plataformas tecnológicas para a solução de conflitos de massa.

¹⁰⁶ <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/02/a233219a89b8b0bbbf4d00f328d3e9c8.PDF>

¹⁰⁷ CONIMA. **CJF publica íntegra dos 87 enunciados aprovados na I Jornada Prevenção e Solução Extrajudicial de Litígios.** Disponível em:< <http://www.conima.org.br/arquivos/13695>> Acesso em: 30 ago. 2017.

No âmbito trabalhista, por outro lado, não houve nenhum apoio aos métodos alternativos de resolução consensual de conflitos, mantendo a Justiça do Trabalho o caráter concentrador e garantista, vedando expressamente as disposições referentes às Câmaras Privadas de Conciliação, Mediação e Arbitragem e normas atinentes à conciliação e mediação extrajudicial e pré-processual previstas no NCPC. É o que se depreende do art. 7º da Resolução 174 do Conselho Nacional da Justiça do Trabalho (CNJT):

Art. 7º. Os CEJUSC-JT contarão com um magistrado coordenador e, sendo necessário, juiz(es) supervisor(es), todos entre Juízes com atuação nas respectivas sedes, indicados fundamentadamente em critérios objetivos pelo Presidente do respectivo Tribunal, aos quais caberá a administração, supervisão dos serviços dos conciliadores e mediadores e a homologação dos acordos.

[...]

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

Em relação ao uso de TICs, a Justiça do Trabalho também perdeu a oportunidade de avançar. Timidamente limitou-se a criar um portal da conciliação trabalhista com pouca interação com as partes envolvidas no conflito trabalhista.

Art. 14. Fica criado o Portal da Conciliação Trabalhista, a ser disponibilizado no sítio do CSJT na rede mundial de computadores, com as seguintes funcionalidades, entre outras: I - publicação das diretrizes da capacitação de conciliadores e mediadores e de seu código de ética; II - relatório gerencial do programa, por Tribunal Regional do Trabalho, detalhado por unidade judicial e por CEJUSC-JT; III – compartilhamento de boas práticas, projetos, ações, artigos, pesquisas e outros estudos; IV – fórum permanente de discussão, facultada a participação da sociedade civil; V – divulgação de notícias relacionadas ao tema; e PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO VI – relatórios de atividades da “Semana da Conciliação Trabalhista”. Parágrafo único. A implementação do Portal será de responsabilidade do CSJT.

Pelo exposto, observa-se que há um desejo pela resolução consensual de conflitos no âmbito do Poder Judiciário, mas em graus e ritmos diferentes. Enquanto as Justiças Estaduais e Federal são mais abertas a mediadores externos ao Judiciário, ao uso de TICs e da ODR, a Justiça Federal Especializada em conflitos trabalhistas mostra-se centralizadora, aversa ao

reconhecimento de particulares atuando na qualidade de intermediários entre reclamantes e reclamados na solução de lides trabalhistas em dissídios individuais. Neste cenário, percebe-se que primeiro é necessário romper com a resistência aos métodos alternativos de conflitos na seara trabalhista para, num segundo momento, desmistificar a possibilidade vantajosa no uso de TICs e ODRs no âmbito trabalhista.

5.2 O PORTAL DA CONCILIAÇÃO DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Diferentemente do portal criado pelo CNJT, o CNJ desenvolveu uma plataforma de ODR cuja operação foi iniciada em junho de 2016 com foco em causas consumeristas de direito bancário, sendo posteriormente disponibilizado para todos aqueles que tivessem interesse em utilizar a plataforma.

Trata-se de uma plataforma intuitiva e de funcionamento assíncrono, ou seja, as partes interagem no momento em que desejarem por meio de mensagens no sistema e via telefônica.

TELA DE LOGIN NO SISTEMA

ACESSIBILIDADE ALTO CONTRASTE + AUMENTAR FONTE - DIMINUIR FONTE

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

MEDIAÇÃO DIGITAL

Área da empresa / Negociador Área do cliente

Mediação Digital

A justiça a um clique.

A alternativa rápida e econômica de solução de conflitos! O serviço é público e gratuito e facilita o diálogo entre as partes para a realização de um acordo que poderá ser homologado por um juiz. Aqui seu acordo tem valor legal. Tudo isso sem a necessidade de sair de casa.

Acessar

[Esqueceu sua senha?](#)

[Ainda não é cadastrado?](#)

[Política de privacidade](#)

[Validar mediação](#)

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Local: SEPN Quadra 514 Norte, lote 7, Bloco D, CEP: 707
Telefone:

Horário de atendimento ao público: das 12h às 19h, de segunda a sexta-feira, e

SITE CONFLITO OUTRA PARTE PROPOSTA ACORDO

Para mais informações:
sistemasnacionais@cnj.jus.br

TELA DE CADASTRO DE NOVA MEDIAÇÃO

ACESSIBILIDADE ALTO CONTRASTE + AUMENTAR FONTE - DIMINUIR FONTE

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

MEDIAÇÃO DIGITAL

Página inicial Nova Mediação Gerenciar Mediações Ajuda

FLAVIA NEVES NOU DE BRITO

Nova mediação

Olá, bem-vindo(a) ao seu espaço de conciliação. Estamos aqui para auxiliá-lo(a) a encontrar uma solução satisfatória. Para tanto, precisamos de algumas informações iniciais.

Pesquisar empresa Relatar motivo Revisar para envio

Nome Fantasia:

CNPJ:

Limpar

Pesquisar

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Local: SEPN Quadra 514 Norte, lote 7, Bloco D, CEP: 70760-542, Brasília-DF
Telefone: +55 (61) 2326-5000
Horário de atendimento ao público: das 12h às 19h, de segunda a sexta-feira, exceto nos feriados

TELA PARA ACEITAÇÃO DA PROPOSTA DE COMPOSIÇÃO VIA PLATAFORMA



2.6 Aceitar proposta da Pessoa Jurídica (Empresa)

Para aceitar a proposta enviada pela empresa jurídica, deve-se selecionar a mediação com situação igual à **Em andamento** na tela abaixo:

 The screenshot shows a web interface titled 'Mediações que iniciei'. It contains search filters for 'Requerido', 'Número de protocolo', 'Assunto', and 'Situação da mediação'. Below the filters are 'Limpar campos' and 'Pesquisar' buttons. A table displays one record with the following data:

Data	Protocolo	Requerido	Assunto	Situação
28/09/2016	201600056	Banco Cooperativo	Atendimento Bancário	Em andamento

 At the bottom of the table, there are navigation controls (back, forward, page number 1, and a dropdown for 10 records) and the text 'Total de registros: 1'.

Fonte: <http://www.cnj.jus.br/mediacaodigital/>

5.3 PLATAFORMAS BRASILEIRAS PRIVADAS PARA RESOLUÇÃO ALTERNATIVA DE CONFLITOS POR MEIO DE ODR

Seguindo a tendência mundial da promoção da composição consensual entre as partes, algumas empresas e entidades já disponibilizam o serviço de ODR no Brasil. Destacam-se a CLAMARB – Câmara Latino Americana de Mediação e Arbitragem (www.clamarb.com.br), a plataforma de ODR da Câmara da Fundação Getúlio Vargas para Mediação e Arbitragem (<http://mediacao.fgv.br/>), ITKOS (<http://www.itkos.com.br/>) e ResolvJá (www.resolvja.com.br).

É importante noticiar¹⁰⁸ que a Câmara da FGV para Mediação e Arbitragem foi contratada pelo Grupo Oi, um dos maiores grupos empresariais

¹⁰⁸ CARRO, Rodrigo. Judiciário autoriza uso de mediação em processo da Oi. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/legislacao/5017754/judiciario-autoriza-uso-de-mediacao-em-processo-da-oi>> Acesso em: 30 ago. 2017.

do mundo, para negociar com milhares de pequenos credores da maior recuperação judicial a que se tem notícia na história do Brasil. Tal procedimento é inédito, porque é a primeira vez que o judiciário, no caso, representado pelo Juízo da Vara de Recuperação Judicial do Rio de Janeiro, aceitou a mediação entre a empresa em recuperação judicial e seus credores. Além disso, outro fator de ineditismo é a mediação por meio da plataforma on-line de solução de conflitos da Fundação Getúlio Vargas (FGV). Estes pequenos credores, que têm crédito de até R\$ 50 mil a receber, representam 53 mil dos 55 mil credores que constam do rol de credores do plano de recuperação judicial. Por fim, e o mais animador para os entusiastas da ODR, é a inclusão de créditos resultantes de processos trabalhistas no procedimento de resolução consensual de conflitos via ODR com a chancela do TRT1. A única diferença entre as composições com créditos trabalhistas das composições com fornecedores ou de créditos de outra natureza é que, no caso dos créditos trabalhistas, o acordo deverá passar pela homologação da Justiça do Trabalho, mais uma vez demonstrando o garantismo desta justiça especializada.

TELA DA PLATAFORMA DA FGV PARA O PROGRAMA DE NEGOCIAÇÃO COM CREDITORES DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL DO GRUPO OI



BEM-VINDO À PLATAFORMA PARA CADASTRAMENTO DE CREDORES DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL DO GRUPO OI

Neste website será realizado o Programa para Cadastro de Credores. A primeira etapa é o cadastro de credores que desejam participar e, quando indicado, de seus representantes legais/advogados.

Inserir as informações abaixo (instruções):

LOGIN [Lista de Credores](#) [Dúvidas e problemas de acesso](#) [Compatibilidade do navegador](#) [Esqueceu sua senha?](#)

Em caso de dúvida sobre a utilização da plataforma, o credor pode entrar em contato com o número de telefone **0800-644-3111** Mais informações estão disponíveis no telefone 0800-644-3111, +556232403103 (para ligações internacionais) ou no website www.recjud.com.br.

Caso seja seu primeiro acesso digite seu CPF ou CNPJ idênticos ao que consta na lista publicada, e no campo senha o número do processo ou código SAP fornecedor. Digite apenas números sem ".", "-" e "/". Caso não seja seu primeiro acesso e já possua cadastro digite seu CPF ou CNPJ e sua senha criada.

As recuperandas esclarecem que é discricionariedade do credor comparecer pessoalmente ou ser representado, na Assembleia Geral de Credores, por mandatário, cuja escolha deve se dar de forma livre e voluntária.

CADASTRAR COMO ADVOGADOCADASTRAR COMO CREDOR INTERNACIONAL

Fonte: <https://www.credor.oi.com.br/Login>

6. O USO DE TICS PARA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

6.1. A JUSTIÇA DO TRABALHO EM NÚMEROS

O Poder Judiciário brasileiro está estruturado com 15.773 unidades judiciárias de primeiro grau, sendo que deste universo 1.570 são varas da Justiça do Trabalho, o que corresponde a 10,0% da estrutura total¹⁰⁹. Além disso, dos 278.515 servidores do Poder Judiciário, 41.747 estão lotados na Justiça do Trabalho, o que corresponde a 15,0% do total de servidores do poder judiciário brasileiro¹¹⁰. Conta, ainda, com o apoio de 14.946 trabalhadores auxiliares, que se dividem entre 9.827 terceirizados (66%) e 5.119 estagiários (34%). Segundo o estudo do CNJ¹¹¹, esse tipo de contratação tem crescido gradativamente e chegou a acumular um crescimento de 66% no período 2009-2015, sendo de 6% no último ano.

- Casos novos da Justiça do Trabalho em 2015: 4.058.477 (14,9%)¹¹²
- Casos novos da Justiça do Trabalho por 100.000 habitantes em 2015: 1.619,3¹¹³
- Do total de cargos providos de magistrados (3.600), 85% são juízes de direito (3.057) e 15% são desembargadores (543).¹¹⁴

Ainda de acordo com o Relatório Justiça em Números do ano de 2016¹¹⁵, 31,1% das sentenças proferidas na Justiça do Trabalho foram homologatórias de acordo, ou seja, a cada dez sentenças dos tribunais da Justiça do Trabalho, em média 3 foram sentenças homologatórias de acordo.

Há ainda o custo da estrutura do Poder Judiciário Trabalhista. O referido estudo mostrou que 91,9% dos custos da Justiça do Trabalho em 2015 foi com pagamento de despesas com recursos humanos.

¹⁰⁹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2016:** ano-base 2015/Conselho Nacional de Justiça, Brasília: CNJ, p. 11 - 404, 2016. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/justicaemnumeros-20161.pdf> Acesso em 22 ago. 2017. p. 31

¹¹⁰ Ibidem p.39

¹¹¹ Ibidem p.164

¹¹² Ibidem p.43

¹¹³ Ibidem p.44

¹¹⁴ Ibidem p. 16

¹¹⁵ Ibidem p. 180

CUSTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2015

DESPESAS COM RECURSOS HUMANOS	DESPESAS CORRENTES E DE CAPITAL	TOTAL	PERCENTUAL DO PRODUTO INTERNO BRUTO (PIB) NACIONAL	PERCENTUAL DOS GASTOS TOTAIS DA UNIÃO	CUSTO PELO SERVIÇO DE JUSTIÇA POR HABITANTE.
91,9%	8,1%	100%	0,28%	0,72%	R\$ 80,64
		R\$ 16,5 bilhões			

Estes dados inevitavelmente geram questões de ordem prática. A primeira delas é: será que realmente é necessário que estes acordos passem por homologação de um juiz togado? Será que não há possibilidade de as partes chegarem à composição por meio de resoluções alternativas (ao Judiciário) para pôr fim ao conflito? Será que a racionalização dos recursos humanos na Justiça do Trabalho por meio do emprego de resoluções alternativas de conflito não reduziria custos e daria mais eficiência à Justiça do Trabalho, cujos serventuários, juízes e terceirizados poderiam se dedicar a outras atividades jurisdicionais, a exemplo de processar e julgar os recursos?

6.2. AS EXPERIÊNCIAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO USO DE MÉTODOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

No que tange à Justiça do trabalho, além da obrigatoriedade de o juiz renovar ao início de cada sessão a proposta de conciliação entre as partes, há as Comissões de Conciliação Prévia – de composição paritária de representantes de empregados e empregadores, instituída em 2000 no art. 625-A da Consolidação das Leis do Trabalho. Criadas com o objetivo de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho antes da propositura de Reclamação Trabalhista e seguindo normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo, a teor do Art. 625-C, diante da paridade na formação destas comissões, alguns doutrinadores entendem que se estaria diante de um meio de resolução de conflito por meio da autocomposição.¹¹⁶

¹¹⁶ “As comissões de conciliação prévia são os órgãos criados dos âmbitos dos sindicatos ou das

Por outro lado, e de maneira conflitante com o que se pode entender por autocomposição, outros doutrinadores sustentam que é inadmissível a quitação ampla de direitos trabalhistas nesta tentativa de conciliação prévia, por existir uma desigualdade entre os protagonistas do conflito trabalhista.¹¹⁷

Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Além disso, o legislador buscou forçar com que as partes tentassem resolver o conflito por meio da atuação destas Comissões de Conciliação Prévia antes de procurarem a prestação jurisdicional, conforme art.625-D da CLT.

Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.(Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

§ 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.(Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

§ 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que devera ser juntada à eventual reclamação trabalhista. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

§ 3º Em caso de motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no caput deste artigo, será a circunstância declarada na petição da ação intentada perante a Justiça do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

Contudo, a intenção do legislador não logrou êxito perante a maioria dos doutrinadores e da jurisprudência, que entendeu não ser possível restringir o acesso dos reclamantes ao Poder Judiciário, alegando impedimento constitucional (art. 5º,

empresas, com a finalidade de resolução do conflito individual trabalhista por meio da autocomposição. Trata-se de um meio alternativo, extrajudicial, de solução do conflito que tem por finalidade propiciar maior celeridade à resolução da lide, sem a burocracia do Poder Judiciário Trabalhista.”(SCHAVI, 46)

¹¹⁷ “Todavia, a possibilidade de quitação ampla de direitos trabalhistas por meio de tais comissões é inadmissível, quer do ponto de vista jurídico, quer do ponto de vista material ante a desigualdade real entre os protagonistas do conflito trabalhista.” (SENA, P. 106)

XXXV, CRFB), o que parece equivocado, tendo em vista que o Poder Judiciário poderá processar e julgar estas demandas sim, apenas exigindo como pressuposto processual a existência de uma tentativa de conciliação prévia, o que é perfeitamente aceitável em vários países do mundo, como na Itália em matéria trabalhista¹¹⁸ e na Austrália em matéria de direito de família, como visto no tópico onde se trata das ODRs neste país.

Segue entendimentos jurisprudenciais, contrário à imposição de tentativa de conciliação por meio das Comissões de Conciliação Prévia antes da judicialização do conflito, que acabaram prevalecendo:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. 1. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. INEXIGIBILIDADE DE PRÉVIA SUBMISSÃO DO CONFLITO TRABALHISTA. A jurisprudência desta Corte é pacífica no sentido de não ser necessária a submissão das demandas originadas das relações de trabalho às comissões de conciliação prévia para o ajuizamento da reclamação trabalhista. Recurso de revista não conhecido. 2. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. REAJUSTES. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO. BANCO DO ESTADO DO PIAUÍ (BEP). SUCESSÃO PELO BANCO DO BRASIL. O Banco reclamado pretende a aplicação das Leis Estaduais nº 4.612/1993 e 5.776/2008, argumentando que o pagamento da complementação de aposentadoria compete ao Estado do Piauí. Verifica-se que eventual violação ao artigo 5º, II e XXXVI, da Constituição Federal somente poderia ocorrer de forma reflexa ou indireta, pois a análise da questão demanda a interpretação da legislação infraconstitucional, qual seja, dos artigos 10 e 448 da CLT, bem como o exame da legislação estadual que disciplina o pagamento das complementações de aposentadoria naquele estado. Recurso de revista não conhecido. (RR - 2087-26.2013.5.22.0004 , Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 04/11/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015)

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. CONCESSÃO DE SEGUNDO INTERVALO INTRAJORNADA. HORAS EXTRAS. [...] SUBMISSÃO DA DEMANDA À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. INEXIGIBILIDADE. 1. Hipótese em que o TRT rejeitou a preliminar de ausência de pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo em razão da não submissão da pretensão à Comissão de Conciliação Prévia. Fundamentou que "a questão encontra-se superada ante o caráter vinculante da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade n.º 2.139 e 2.160, que, no dia 13.05.2009, por maioria, deferiu parcialmente a cautelar para dar interpretação conforme a Constituição Federal relativamente ao art. 625-D da CLT, introduzido pelo art. 1.º da Lei n.º 9.958, de 12 de janeiro de 2000, no sentido de considerar a submissão da demanda à Comissão de

¹¹⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Editora LTR, 2009, p. 214.

Conciliação Prévia mera faculdade conferida ao trabalhador, ante a garantia de acesso à Justiça consagrada no art. 5.º, XXXV, da Constituição Federal". Acrescentou que, "consoante o disposto no art. 794 da CLT, só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados prejuízo às partes, o que não se verifica no caso, pois a oportunidade de conciliação no transcorrer do processo supre a falta de submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia ou Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista". 2. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, ao deferir as cautelares na ADI-2139/DF e na ADI-2160/DF, "para dar interpretação conforme a Constituição Federal relativamente ao art. 625-D, introduzido pelo art. 1º da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000", entendeu ser facultativa, e não obrigatória, a passagem do empregado pela Comissão de Conciliação Prévia, não subsistindo mais a tese de que a exigência se constitui em pressuposto de válida constituição e desenvolvimento regular do processo. Nesse sentido se consolidou a jurisprudência deste Tribunal Superior, com a qual está em consonância a decisão recorrida, atraindo a incidência do art. 896, § 4º, da CLT e a aplicação da Súmula 333/TST. 3. Por outro lado, o Tribunal de origem registrou, ao exame dos embargos declaratórios, que a questão jurídica tratada nos arts. 611 da CLT e 7º, XXVI, da Carta Política "não foi invocada na contestação nem mesmo no recurso ordinário", tratando-se de verdadeira inovação à lide. Nesse contexto, não há cogitar de ofensa aos referidos preceitos. Recurso de revista não conhecido, no tema. [...] Recurso de revista conhecido e provido, no tema. (RR - 181700-15.2009.5.09.0325 , Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 02/09/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/09/2015)

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - NEGATIVA DE CONCILIAÇÃO EM AUDIÊNCIA - Não é o caso de se extinguir o processo sem julgamento do mérito para determinar a submissão da controvérsia à Comissão de Conciliação Prévia, já que inócua seria a medida. As próprias partes não tiveram intenção de conciliação na audiência. Logo, o procedimento requerido pela recorrente é contraditório, vez que não quis propor acordo até o presente momento. Ademais, tratar-se-ia de procedimento eminentemente inútil e protelatório, com o qual o Judiciário não pode anuir." (TRT 2ª - RO 00062 - (20030415947) - 3ª T. - Rel. Juiz Sérgio Pinto Martins - DOESP 02.09.2003).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ADMISSIBILIDADE. RECURSO DE REVISTA. SUBMISSÃO DA DEMANDA À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. FACULDADE. OBEDIÊNCIA AO PRINCÍPIO DO ACESSO AO JUDICIÁRIO. A Lei nº 9.945/2000 instituiu a Comissão de Conciliação Prévia, de composição paritária, em empresas ou grupos de empresas, em sindicatos ou grupos destes, acrescentando à CLT os artigos 625-A a 625-H. O artigo 625-D, por sua vez, dispõe que: "qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituído a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria" (grifo). Esta Corte vem decidindo que, inobstante a Lei nº 9.958/00 tenha instituído as Comissões de Conciliação Prévia, constitui mera faculdade do trabalhador a submissão da demanda à conciliação extrajudicial antes de postular em Juízo parcelas que entende ser credor. Tal entendimento funda-se no princípio que assegura o direito à inafastabilidade do controle jurisdicional, inserto no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 88540-10.2002.5.02.0281 , Redator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 04/06/2008, 5ª Turma, Data de Publicação: DJ 08/08/2008)

Mais recentemente, a Justiça do Trabalho vem dedicando esforços no funcionamento dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (Cejus-JT), previstos na Política Nacional para resolução de conflitos almejada pelo CNJ. Estes Centros são dedicados a tentativa de mediação pré-processual em dissídios individuais, mas estão integrados à estrutura da Justiça do Trabalho, sendo operacionalizados por serventuários, ex-serventuários ou juízes aposentados no papel de mediadores, sob a coordenação de um juiz do trabalho.¹¹⁹

Há casos de sucesso surgindo e sendo destacados nacionalmente por meio de premiação do CNJ, que instituiu o prêmio Conciliar é Legal a fim de estimular a cultura dos métodos consensuais de resolução dos conflitos. Um dos contemplados ao prêmio foi o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Este TRT criou um programa que funciona por adesão das empresas que respondem a processos trabalhistas denominado “Centro Integrado de Conciliação de 2º Grau do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região”. Por meio deste programa, o Tribunal fez 1.952 audiências de conciliação em 2015, primeiro ano do programa, e 1.153 acordos, gerando uma movimentação financeira de aproximadamente R\$ 115,6 milhões. Em 2016, até o final de abril, já foram realizadas 1.119 audiências, com 532 acordos, com movimentação financeira de aproximadamente R\$ 60,3 milhões, conforme dados divulgados pelo CNJ.¹²⁰

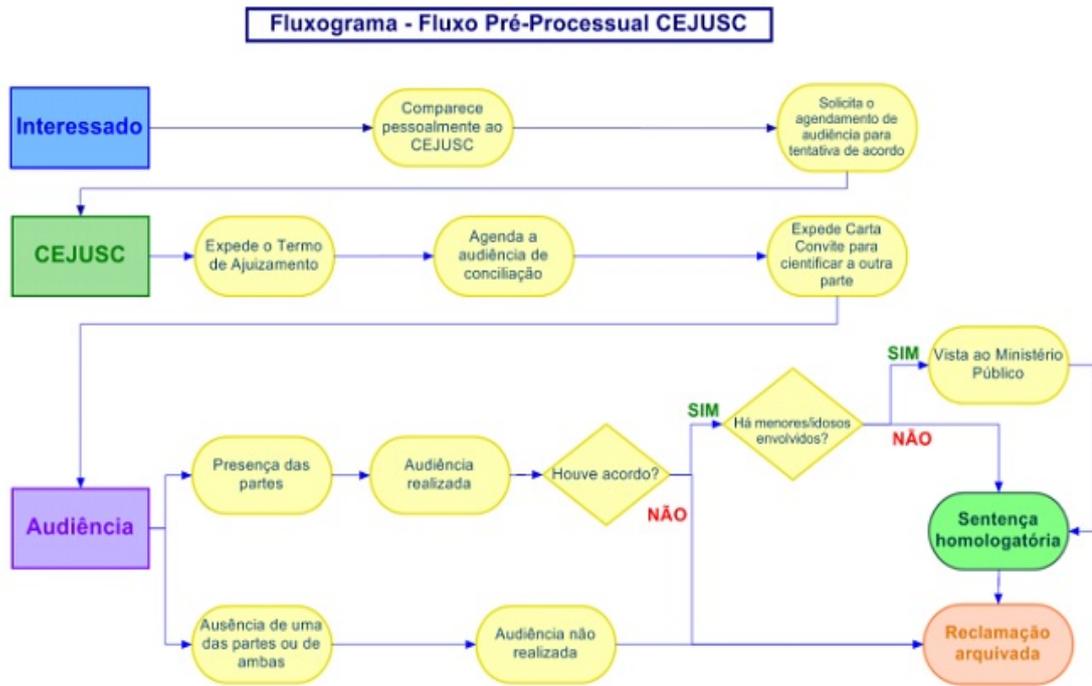
O TRT da 15ª Região também instituiu o funcionamento de oito Centros Integrados de Conciliação (CEJUSC) regionais além daquele que fica em sua sede, obtendo resultados estatísticos impressionantes, que, segundo Vianna¹²¹, comprova “*que a prática pode auxiliar para a solução de processos de modo adequado e razoável, sendo assim importante ferramenta para a gestão*”.

Vianna, que é juíza do trabalho responsável pelo Centro Integrado de Conciliação de Primeiro Grau de Campinas/SP (TRT15), apresenta o Fluxograma de tratamento da resolução pré-processual do conflito pelo CEJUSC:

¹¹⁹ Op. Cit. Vianna.

¹²⁰ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Premiado projeto que gerou mais de R\$ 175 milhões em acordos no TRT15.** Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/82297-premiado-projeto-que-gerou-mais-de-r-175-milhoes-em-acordos-no-trt15> Acesso em 22 ago. 2017.

¹²¹ Op. Cit. VIANNA.



Fonte: Op. Cit. Vianna

7. CRÍTICA AO ENTENDIMENTO SOBRE O PRINCÍPIO DA INAFASTABILIDADE DO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA NAS MECS

Grande parte dos Juízes e Tribunais do Trabalho defendem a supremacia sem limites do Poder Judiciário em prestar validade jurídica às composições extrajudiciais em matéria trabalhista.¹²²

Alguns doutrinadores defendem que o juiz não estaria obrigado a homologar a conciliação, porque esta não seria um direito das partes, mas um ato jurisdicional que decorre do livre convencimento motivado do magistrado, que deve apresentar sua motivação caso entenda por não homologar a avença.¹²³

SCHIAVI¹²⁴ chega ao extremo de colocar a homologação do acordo extrajudicial pelo Magistrado como exceção a ser levada a cabo com muita cautela, em suas palavras:

De outro lado, pensamos que o Juiz do Trabalho deva tomar algumas cautelas para homologar eventual transação extrajudicial. Deve designar audiência, inteirar-se dos limites do litígio e ouvir sempre o trabalhador. Acreditamos que somente em casos excepcionais deve o juiz homologar acordo extrajudicial envolvendo matéria trabalhista.

SENA¹²⁵, em artigo que trata de formas de resolução de conflitos e acesso à justiça, conclui que o *“juiz do trabalho não é um mero ‘homologador passivo’ de todo e qualquer acordo que lhe seja submetido pelos litigantes (arts. 125, III e 129 do CPC), nem muito menos um espectador do que as partes querem e pretendem fazer no e do processo”*.

Note-se que no caso de SENA sequer se está a considerar uma homologação de um acordo sem que haja processo, ou seja, um pedido espontâneo efetuado pelas partes de homologação de acordo pelo Poder Judiciário apenas para dar maior segurança jurídica com a chancela do judiciário. E aqui reside uma primeira crítica. O próprio modo de agir do Poder Judiciário, resultante deste pensamento equivocado, que incita os jurisdicionados a realizar as chamadas lides simuladas.

¹²² Op. Cit. MARTINS, p. 25.

¹²³ SCHIAVI, M. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2016, p. 42-46.

¹²⁴ Ibidem, p.46.

¹²⁵ SENA, Adriana Goulart de. **Formas de resolução de conflitos e acesso à justiça**, Belo Horizonte, v.46, n.76, p. 93 - 114, 2007. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Adriana_Sena.pdf> Acesso em: 25 ago. 2017, p. 114.

No que toca à arbitragem em dissídios individuais trabalhistas, não há unanimidade de entendimentos. Há os que entendem ser possível a arbitragem, aplicando-se a Lei da Arbitragem; outros que admitem a arbitragem, mas sustentam que é preciso legislação diferenciada diante da diversidade do direito material controvertido; os que negam qualquer possibilidade de emprego da arbitragem e aqueles que admitem a arbitragem desde que não verse sobre direitos indisponíveis consagrados na CLT.^{126 127}

Até o momento de elaboração do presente trabalho acadêmico, foi possível constatar que o Tribunal Superior do Trabalho, órgão máximo desta justiça especializada, aceita a arbitragem no âmbito trabalhista de maneira extremamente restrita, apenas em dissídios coletivos¹²⁸, excluindo a apreciação arbitral em dissídios individuais. Seguem exemplos de jurisprudências do TST em duas circunstâncias:

A primeira circunstância, é o não reconhecimento de coisa julgada de sentença arbitral em dissídio individual:

ARBITRAGEM. DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS. INCOMPATIBILIDADE. INEXISTÊNCIA DE COISA JULGADA.

Nos dissídios coletivos, os sindicatos representativos de determinada classe de trabalhadores buscam a tutela de interesses gerais e abstratos de uma categoria profissional, como melhores condições de trabalho e remuneração. Os direitos discutidos são, na maior parte das vezes, disponíveis e passíveis de negociação, a exemplo da redução ou não da jornada de trabalho e de salário. Nessa hipótese, como defende a grande maioria dos doutrinadores, a arbitragem é viável, pois empregados e empregadores têm respaldo igualitário de seus sindicatos. **No âmbito da Justiça do Trabalho, em que se pretende a tutela de interesses individuais e concretos de pessoas identificáveis, como, por exemplo, o salário e as férias, a arbitragem é desaconselhável**, porque outro é o contexto: aqui, imperativa é a observância do princípio protetivo, fundamento do direito individual do trabalhador, que se justifica em face do desequilíbrio existente nas relações entre trabalhador - hipossuficiente - e empregador. Esse princípio, que alça patamar constitucional, busca, efetivamente, tratar os empregados de forma desigual para reduzir a desigualdade nas relações trabalhistas, de modo a limitar a autonomia privada. Imperativa, também, é a observância do princípio da irrenunciabilidade, que nada mais é do que o desdobraimento do primeiro. São tratados aqui os direitos do trabalho indisponíveis previstos, quase

¹²⁶ Op. Cit. CARMONA, p. 57 e 58.

¹²⁷ A doutrina e jurisprudência defendem a limitação do uso da arbitragem em lides trabalhistas com fundamento nos artigos 9º, 444, 468 e 477 da Consolidação das Leis do Trabalho.

¹²⁸ A Arbitragem em dissídios coletivos de trabalho está expressamente prevista no §1º, do artigo 114 da CRFB.

sempre, em normas cogentes, que confirmam o princípio protetivo do trabalhador. **Incompatível, portanto, o instituto da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas. Não há falar, portanto, em existência de coisa julgada.** (PROCESSO Nº TST - AIRR - 633-96.2013.5.02.0382 , Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 28/03/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2017)

Segue trecho do voto do Ministro José Roberto Freire Pimenta, em que justifica o não reconhecimento de coisa julgada de sentença arbitral em dissídio individual com base no artigo 472 do Código de Processo Civil, segundo o qual somente o juiz togado pode proferir sentença com força de coisa julgada:

Da coisa julgada

O MM. Juízo afastou a alegação de coisa julgada com relação ao suposto acordo celebrado em sede de Câmara Arbitral sob o fundamento de que esta não se presta à finalidade de homologar a renúncia de direitos trabalhistas, e, portanto, o ali pactuado não produz os efeitos da coisa julgada. Inobstante a tese recursal noutra direção, tenho que razão não assiste à recorrente. Dispõe o artigo 1º, da Lei nº 9.307/1996, que regula a Arbitragem: "As pessoas capazes de contratar poderão valer da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. "Sucede que no Direito do Trabalho prevalece a noção de indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Portanto, ainda que o autor tenha comparecido espontaneamente à Câmara Arbitral, não se pode ignorar que perante este órgão foi submetido um direito indisponível. Os títulos jurídicos extrajudiciais e com eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, são aqueles previstos nos artigos 625-E, parágrafo único, 876 e 877-A da CLT. Tenho, pois, que o procedimento arbitral adotado não possui o alcance de quitação extintiva com eficácia liberatória plena, pretendida pelas recorrentes e tampouco constitui ato jurídico perfeito ou coisa julgada, cabendo apenas a compensação das importâncias pagas sob mesmo título, o que já foi determinado. Há coisa julgada "quando se repete ação que já foi decidida por sentença, de que não caiba recurso" (§3.º do art. 301 do CPC e §3º do art. 6. da LICC). Denomina-se coisa julgada material a eficácia, que torna imutável e indiscutível a sentença, não mais sujeita a recurso ordinário ou extraordinário (art. 467 do CPC). **Considerando que o artigo 472 do CPC refere que a sentença faz coisa julgada, esta não ocorre fora do processo, mas apenas por decisão do juiz. Não há falar, portanto, em coisa julgada no presente caso, pois a matéria não foi submetida à apreciação do Poder Judiciário.** Finalmente, destaco que o fato de o patrono do reclamante no presente feito ter participado da transação extrajudicial é irrelevante ao deslinde do feito, por não ampliar os efeitos da transação. Destarte, mantenho a sentença originária que afastou a arguição de coisa julgada.

A segunda circunstância é o não reconhecimento de quitação das parcelas oriundas do contrato de trabalho quando há arbitragem em dissídios individuais de trabalho. Inúmeros são os julgados neste sentido:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. **ARBITRAGEM. DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO. INCOMPATIBILIDADE. JURISPRUDÊNCIA DOMINANTE DO TST.**

Verificando-se que a decisão agravada guarda consonância jurisprudência iterativa, notória e atual desta Corte Superior, no sentido de reconhecer a incompatibilidade do instituto da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, deve ser mantido o despacho agravado que denegou seguimento ao Recurso de Revista interposto pela empresa reclamada, por força do disposto no § 4º do art. 896 da CLT. Agravo de instrumento improvido" (AIRR - 1357-93.2012.5.02.0040, data de julgamento: 20/8/2014, Relator Ministro: Américo Bedê Freire, 6ª Turma, data de publicação: DEJT 22/8/2014)

"RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 11.496/2007. ARBITRAGEM EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS. INVALIDADE. QUITAÇÃO GERAL DO CONTRATO DE TRABALHO. **A jurisprudência desta Corte superior vem-se firmando no sentido de que é inválida a utilização de arbitragem, método de heterocomposição, nos dissídios individuais trabalhistas.** Tem-se consagrado, ainda, entendimento no sentido de que **o acordo firmado perante o Juízo Arbitral não se reveste da eficácia de coisa julgada**, nem acarreta a total e irrestrita quitação das parcelas oriundas do extinto contrato de emprego. Precedentes desta Corte superior. Recurso de embargos a que se nega provimento" (E-RR - 217400-10.2007.5.02.0069, data de julgamento: 25/4/2013, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, data de publicação: DEJT 3/5/2013)

"(...) ARBITRAGEM. INAPLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO. 2.1. Não há dúvidas, diante da expressa dicção constitucional (CF, art. 114, §§ 1º e 2º), de que a arbitragem é aplicável na esfera do Direito Coletivo do Trabalho. O instituto encontra, nesse universo, a atuação das partes em conflito valorizada pelo agregamento sindical. 2.2. **Na esfera do Direito Individual do Trabalho, contudo, outro será o ambiente: aqui, os partícipes da relação de emprego, empregados e empregadores, em regra, não dispõem de igual poder para a manifestação da própria vontade, exsurgindo a hipossuficiência do trabalhador (bastante destacada quando se divisam em conjunção a globalização e tempo de crise).** 2.3. Esta constatação medra já nos esboços do que viria a ser o Direito do Trabalho e deu gestação aos princípios que orientam o ramo jurídico. O soerguer de desigualdade favorável ao trabalhador compõe a essência dos princípios protetivo e da irrenunciabilidade, aqui se inserindo a indisponibilidade que gravará a maioria dos direitos - inscritos, quase sempre, em normas de ordem pública - que amparam a classe trabalhadora. 2.4. A Lei nº 9.307/96 garante a arbitragem como veículo para se dirimir -litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis- (art. 1º). A essência do instituto está adstrita à composição que envolva direitos patrimoniais disponíveis, já aí se inserindo óbice ao seu manejo no Direito Individual do Trabalho (cabendo rememorar-se que a Constituição Federal a ele reservou apenas o espaço do Direito Coletivo do Trabalho). 2.5. A desigualdade que se insere na etiologia das relações de trabalho subordinado, reguladas pela CLT, condena até mesmo a possibilidade de livre eleição da arbitragem (e, depois, de árbitro), como forma de composição dos litígios trabalhistas, em confronto com o acesso ao Judiciário Trabalhista, garantido pelo art. 5º, XXXV, do Texto Maior. 2.6. A vocação protetiva que dá suporte às normas trabalhistas e ao processo

que as instrumentaliza, a imanente indisponibilidade desses direitos e a garantia constitucional de acesso a ramo judiciário especializado erigem sólido anteparo à utilização da arbitragem no Direito Individual do Trabalho. (...)"

(AIRR - 122-37.2011.5.02.0037, data de julgamento: 12/2/2014, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, data de publicação: DEJT 14/2/2014)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. ARBITRAGEM. LEI Nº 9.307/97. CONFLITOS INDIVIDUAIS. APLICAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO. NÃO PROVIMENTO.

1. O entendimento desta colenda Corte Superior é no sentido de que o juízo arbitral só é aplicável nesta Justiça Especializada, para a solução de conflitos coletivos, uma vez que nos conflitos individuais estão presentes direitos dos trabalhadores, os quais são indisponíveis e irrenunciáveis. Precedentes desta Corte Superior.

2. Assim sendo, não vislumbro a alegada violação, pelo egrégio Tribunal Regional, dos artigos 3º e 4º da Lei nº 9.307/96, que versam sobre a prática da arbitragem na solução de conflitos.

3. Agravo de instrumento a que se nega provimento." (AIRR - 269-71.2011.5.18.0052, 2ª Turma, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 29/6/2012)

Na contramão da jurisprudência do TST, destaca-se recente decisão do TRT1 no processo nº 0010989-82.2015.5.01.0003 (RO), relatado pelo Desembargador Enoque Ribeiro dos Santos, em que é reconhecida validade de cláusula compromissória.

Assim:¹²⁹

RECURSO DO RECLAMADO. VALIDADE DA CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA. NÃO SUBMISSÃO À CÂMARA ARBITRAL. EXTINÇÃO DO FEITO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. O fundamento principal para justificar que os direitos trabalhistas são indisponíveis/irrenunciáveis é fulcrado na hipossuficiência/vulnerabilidade do trabalhador. E, é exatamente por isso que o próprio TST, ainda que timidamente, **já vem admitindo a arbitragem nos casos em que não se vislumbra esta hipossuficiência,** deixando claro que tal indisponibilidade/irrenunciabilidade não é absoluta. Fato é que nem todos os direitos trabalhistas são, a todo tempo, indisponíveis, pois, se assim o fossem, jamais poderiam ser objeto de transação ou mesmo de negociação coletiva de trabalho. Aliás, se todos os direitos gozassem de uma

¹²⁹ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO1. **Extinto processo sobre caso que não passou por juízo arbitral.** Disponível em: <

<http://www.trt1.jus.br/web/guest/destaque-completo?nID=60091154>> Acesso em: 03 set. 2017.

indisponibilidade absoluta intangível, haveria, certamente, um entrave à evolução da ordem jurídica e social. Na verdade, não há que se falar em indisponibilidade absoluta de qualquer direito em abstrato, pois é, no caso concreto, que o Judiciário vai aferir se aquele direito é ou não indisponível, analisando-o e ponderando-o com os demais direitos, princípios e normas presentes no ordenamento jurídico. No caso em questão, a magistrada sentenciante afastou a arbitragem prevista no aditamento ao contrato de trabalho celebrado entre o autor e o réu utilizando como fundamentos que “O art. 1º, in fine, da Lei 9.307/96, limita o instituto da arbitragem aos litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, o que não é o caso dos presentes autos. Ainda que assim não fosse, o §2º, do art.4º, da supracitada Lei, estabelece requisito formal de validade da cláusula compromissória que não foi observado pelo Aditamento de Contrato de Trabalho”. No entanto, além de o reclamado ter alegado que não se trata de contrato de adesão, pois o reclamante teve a oportunidade de apresentar suas considerações e questionamentos à empresa no que tange ao aditamento contratual relativo à cláusula de não concorrência e direitos e restrições a ela relacionados, referido pacto foi devidamente assinado pelas partes. Ressalta-se, por oportuno, que a jurisdição não é violada com a aplicação da arbitragem, **pois o decidido pelo árbitro poderá ser apreciado pelo Poder Judiciário.** E, friso, no que tange à indisponibilidade dos direitos trabalhistas, se esta é fulcrada na hipossuficiência/vulnerabilidade do trabalhador, então, obviamente, não tem aplicabilidade no presente caso, **eis que o autor era um alto funcionário do réu,** verdadeiro alter ego do empregador, possuidor do brainpower e expertise como gerente de contabilidade da empresa, com vultosos ganhos mensais e vasto conhecimento na área, razão pela qual não se vislumbra qualquer hipossuficiência/vulnerabilidade por parte dele, mas sim sua paridade com a parte adversa. Aliás, é justamente no setor do conhecimento e da informação que a relação jurídica de dependência muitas vezes se inverte, ou seja, é o empregador que fica dependente ou refém do empregado dotado do expertise e neurônios privilegiados, que dá um diferencial ao seu negócio, proporcionando-lhe elevados ganhos financeiros, levando-o a celebrar pactos e aditivos para a manutenção de tais empregados laborando a seu favor. Entendo também que os direitos indisponíveis do empregado se mantêm ao longo de todo o contrato de trabalho, pois, a partir da ruptura desse há uma transmutação dos direitos indisponíveis do empregado em créditos, na esteira do que expressa o art. 11 da CLT e o art. 7o., inciso XXIX da CF/88, o que permite até mesmo a transação entre as partes em juízo ou fora dele. Portanto, **havendo instrumento alternativo entre os canais de acesso ao sistema de justiça, que não se confunde com acesso à jurisdição estatal, que, na verdade constitui-se em apenas um entre os vários outros disponíveis ao empregado na seara laboral, deve-se privilegiar os demais meios de pacificação dos conflitos individuais e coletivos de trabalho e não rechaçá-los como fez o juízo monocrático, porque de nada vale o discurso, corroborado pelo CPC/2015, se, diante dos casos concretos, na prática, o judiciário ao invés de acolhê-los, afastá-los.** Preliminar acolhida.

Diante do ineditismo desta decisão, no sentido de chamar a atenção para o emprego da arbitragem em matéria trabalhista em vários países do mundo, trancreve-se abaixo um trecho que é verdadeira coletânea de experiências positivas em vários países:

a) Na Alemanha, o árbitro exerce função pública em instituições de natureza extrajudicial, os Contratos Coletivos de natureza jurídica são sujeitos a arbitragem. E os de âmbito geral são submetidos à livre negociação. Prevalece, na Alemanha, uma Comissão formada por trabalhadores ou por Delegados Judiciais que funcionam junto à Organização Interna da Empresa (disponível em: <http://jus.com.br/artigos/38104/solucoes-alternativasde-conflitos-a-arbitragem-aplicada-aos-dissidios-trabalhistas>);

b) Na Espanha, a Lei nº 36/98 define que, por meio da Convenção arbitral, as partes obrigam-se ao juízo arbitral, excluindo do Judiciário as questões submetidas ao árbitro (disponível em: <http://jus.com.br/artigos/38104/solucoes-alternativas-de-conflitos-a-arbitragem-aplicada-aos-dissidios-trabalhistas>);

c) Na França, a Convenção Coletiva ou o Acordo Coletivo de Trabalho pode prever um procedimento contratual de arbitragem (arts. L-525-1 a L-525-9 Cod. Trabalho). Assim, a arbitragem é um ato de vontade dos representantes das categorias (disponível em: <http://jus.com.br/artigos/38104/solucoes-alternativas-de-conflitos-a-arbitragem-aplicadaaos-dissidios-trabalhistas>);

d) Austrália e Nova Zelândia adotam o sistema arbitral compulsório (disponível em: <http://jus.com.br/artigos/38104/solucoes-alternativas-de-conflitos-a-arbitragem-aplicadaaos-dissidios-trabalhistas>);

e) No México, a maior parte dos conflitos trabalhistas têm solução pela Junta de Conciliação e Arbitragem, que pertence ao Poder Executivo. Então, temos aqui uma arbitragem pública não exercida pelo Poder Judiciário, mas sim, pelo Executivo (disponível em: <http://jus.com.br/artigos/38104/solucoes-alternativas-de-conflitos-a-arbitragem-aplicada-aos-dissidios-trabalhistas>);

f) No Chile, a arbitragem foi Instituída pela Lei n. 19.069/91. A arbitragem é facultativa e pode ocorrer durante qualquer fase da negociação coletiva; obrigatória, no entanto, nos conflitos com greve em atividades essenciais (disponível em: <http://jus.com.br/artigos/38104/solucoes-alternativas-de-conflitos-a-arbitragem-aplicadaaos-dissidios-trabalhistas>);

g) Na Argentina, a arbitragem foi promovida pelo Ministério do Trabalho através da Lei n. 14.786/58; após tentativa frustrada de mediação, o mediador convida as partes a que se submetam a uma arbitragem, tendo o laudo arbitral os mesmos efeitos das convenções coletivas. Existe, também, a equidade sobre conflitos como salário, condições de trabalho, que não sejam fixados por lei (disponível em: <http://jus.com.br/artigos/38104/solucoesalternativas-de-conflitos-a-arbitragem-aplicada-aos-dissidios-trabalhistas>);

h) No Uruguai, reconhece-se a validade de cláusulas arbitrais desde o Tratado de Direito Processual de 1889. Posteriormente, o país foi o primeiro, entre os Membros do MERCOSUL, a ratificar os acordos internacionais relativos à arbitragem.

Percebe-se, portanto, que os métodos alternativos de resolução de conflito estão em voga no direito internacional e brasileiro, seguindo a tendência de estímulo a que os litigantes busquem a solução para seus conflitos por meio de terceiros da esfera privada. Por outro lado, é nítida a resistência da maioria dos juízes trabalhistas e do TST em reconhecer a possibilidade de composição conduzida por terceiros fora do seu domínio de atuação, o que diminui a segurança jurídica nestes institutos de resolução extrajudicial de conflitos, enfraquecendo-os. É o que explica Carmona¹³⁰ com muita propriedade:

Ainda uma última palavra sobre as restrições à arbitragem em matéria trabalhista: é indisfarçável uma certa antipatia (política, sobretudo!) dos doutrinadores juslaboralistas em relação à solução arbitral de conflitos especializados, e isto apesar de larga utilização do instituto em paragens estrangeiras. Nos Estados Unidos da América o instituto é de larguíssima utilização, sendo por todos reconhecida sua vantagem em relação à solução judicial dos conflitos. Chega-se mesmo a constatar que a arbitragem é o meio de solução de conflitos individuais de trabalho mais utilizado entre empregados sindicalizados e empregadores, tudo graças à tradição norte-americana que estimulou intervenção apenas subsidiária do governo nas relações trabalhistas. Diferentemente do que ocorreu no Brasil, os norte-americanos não receberam direitos, conquistaram-nos, de tal sorte que os sindicatos restaram historicamente fortalecidos, o que decididamente não aconteceu em nosso país.

De igual forma é a lúcida crítica de Didier¹³¹:

É curioso, e um tanto contraditório, como processualistas estufam o peito para falar de democratização do processo, defendendo técnicas

¹³⁰ Op. Cit. CARMONA, p. 60 e 61.

¹³¹ Op. Cit. DIDIER JÚNIOR, p. 33.

de facilitação do acesso à justiça, p. ex., e, simultaneamente, ignoram o papel da liberdade, pilar da democracia, no processo. Discurso que afasta a liberdade do ambiente processual tem ranço autoritário. Processo e liberdade convivem. Liberdade não é nem pode ser palavra maldita na Ciência do Direito Processual e no próprio Direito Processual Civil.

No que tange ao uso de métodos alternativos de resolução de conflitos por meio de ODR no âmbito trabalhista, em que pese mundialmente a ODR ser reconhecida como eficaz para composição em todas as áreas do direito, a exemplo de direito de família, previdenciário, civil, etc, o que se observa é uma desconfiança muito grande por parte do Judiciário trabalhista com relação a que estes procedimentos sejam dirigidos por particulares, independentemente de ocorrerem em ambiente real ou virtual.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Qual a média de vida de um trabalhador brasileiro? 60, 70, 80 anos? Qual a média de duração de um processo trabalhista até o seu resultado útil de efetiva prestação jurisdicional? 05, 10, 15 anos? Ora, num cálculo simples, qual o sentido de um ser humano dispor de 10% a 30% de seu tempo de vida com os aborrecimentos, quando não frustrações, de um processo judicial? Qual o sentido de até 30% do tempo dos serventuários e juízes da Justiça do Trabalho ser destinado a atividades de resolução de conflitos que poderiam ser manejadas em uma fase anterior ao processo? Isto sem mencionar os gastos inerentes com a manutenção destes processos. Qual o sentido de empregadores manterem processos tão demorados?

A resposta para todas estas perguntas é que não tem sentido a perda de tanto tempo e recursos. Entretanto, o sistema político-jurídico brasileiro - aqui compreendido mais pelo resultado da exegese das normas referentes à resolução de conflitos pela Justiça do Trabalho, do que as normas propriamente ditas - não colabora para que trabalhadores e empregadores tenham uma postura diversa ao da litigiosidade, na medida em que não garante segurança jurídica aos métodos alternativos de resolução de conflitos conduzidos por entidades externas ao Poder Judiciário Trabalhista.

Como visto, a busca obrigatória por uma composição pré-processual almejada pelo legislador da Lei 9958/2000 por meio das comissões prévias foi esvaziada no momento em que a Justiça do Trabalho emitiu entendimento de que seria uma faculdade do trabalhador, sob o argumento de que nenhuma lide poderia deixar de ser apreciada pelo Poder Judiciário, o que parece equivocado, já que a intenção é que a tentativa de conciliação seja um pressuposto para o processo e não um impeditivo, o que é muito bem aceito e posto em prática em países como a Itália e a Austrália, neste último caso, em matéria de direito de família.

No que tange à arbitragem, o entendimento majoritário do Poder Judiciário Trabalhista é dotado de preconceito acerca do *modus operandi* das entidades privadas credenciadas para o procedimento arbitral, no sentido de que estas não garantem aos trabalhadores o devido processo legal, o contraditório e o direito de

defesa e por isto seriam um perigo para o princípio protetivo do trabalhador e o princípio da irrenunciabilidade de direitos indisponíveis.

Não obstante a resistência do Poder Judiciário Trabalhista em admitir métodos pré-processuais de resolução alternativa (alternativa à Justiça do trabalho) de conflitos, não se pode olvidar a chancela do Conselho Nacional de Justiça na manutenção da conciliação, ainda que pré-processual e no âmbito de CEJUSCS, sob a direção de magistrados trabalhistas, ao emitir a Resolução 125.

Com efeito, diante de um cenário tão pouco propício para a plena aceitação dos métodos alternativos de resolução de conflitos pelo Poder Judiciário Trabalhista brasileiro, é realmente um desafio ampliar este debate para o uso das ODR(s), seja na sua vertente mais simples de mera transposição dos métodos tradicionais de resolução de conflitos para o ambiente virtual (a chamada MESC, E-mediação ou mediação eletrônica), seja em sua expressão máxima de plataforma virtual dotada de Inteligência Artificial, que pode servir de auxiliar para um mediador/conciliador/árbitro humano ou máquina.

Ocorre que as ODRs já estão entre nós, quer queiramos, quer não. É uma marcha para a frente e acelerada, intrínseca ao desenvolvimento da sociedade. A aceitação do uso de TICs pela sociedade e pela própria Justiça do Trabalho na solução de situações cotidianas é inegável, às vezes de modo evidente, às vezes não. Vários serviços estão disponibilizados para os cidadãos em portais governamentais e a Justiça do Trabalho, como visto alhures, reconhece o teletrabalho, inclusive para os seus servidores.

De maneira não evidente para muitas pessoas, tem-se o uso das ODRs em softwares como o Facebook, em que há uma inteligência artificial constituída por um algoritmo que analisa as preferências por meio dos “likes”, “dislikes” e pela análise de discurso dos textos escritos pelos usuários. Com base nesta análise, o facebook oferta produtos de maneira direcionada para o público que demonstra interesse por certo assunto, dentre outras possibilidades de se obter vantagens, pois não há somente a econômica, há também a geração de um conhecimento que pode ser utilizado para fins políticos pelo Facebook ou quem detiver o seu comando.

Outro exemplo prático são os robôs de atendimento em plataformas da internet, em que as empresas tiram dúvidas e orientam os consumidores. Um bom

exemplo é a plataforma da empresa certificadora de assinatura digital CERTISIGN e o aplicativo TINDER¹³².

Alguns países estão bastante avançados no uso de ODRs. O Reino Unido, por exemplo, tem em seu projeto de desenvolvimento de plataforma de ODRs o uso de Inteligência Artificial previsto para 2020.

Além disso, outras possibilidades existem. E se a inteligência artificial tiver a capacidade de mediar o bom relacionamento entre as partes, antes mesmo da instalação de um conflito, por meio de uma negociação de índole cooperativa com uso de plataformas de identificação das emoções pelas expressões faciais? Ou auxiliar os departamentos de recursos humanos?

Em menor proporção e a título comparativo, as ODRs nos anos de 2000 já tiveram este efeito para o eBay, ao evitar a judicialização dos conflitos com os seus clientes de e-commerce por meio da solução via ODR no próprio site do eBay, diminuindo gastos com processos judiciais e aumentando a credibilidade perante os consumidores, que até passaram a ficar mais tempo “navegando” no site, conseqüentemente, oportunizando novas transações de e-commerce.

Tais hipóteses acima não são ficção científica. É preciso considerar o quanto e quão rápido o mundo mudou recentemente. Em 1990 as pessoas não usavam redes sociais ou telefones celulares.¹³³

O facebook, por exemplo, foi criado em 2004 e hoje é uma das empresas líderes em tecnologia do mundo com 2 bilhões de usuários. Segundo o cientista, inventor e futurista Ray Kurzweil¹³⁴, o mundo irá mudar ainda mais no futuro próximo numa trajetória exponencial diante da evolução tecnológica, num fenômeno em que

¹³² Tinder é um aplicativo desenvolvido para promover a interação de pessoas para fins de amizade, relacionamentos afetivos ou sexuais. Alguns usuários fazem uso de um aplicativo-robô (denominado Bernie) que lança automaticamente perguntas e respostas genéricas, dando a sensação ao interlocutor de que há um diálogo em curso. O objetivo é prospectar o maior número possível de interessados, ampliando as chances do usuário em ter sucesso na interação desejada.

“O **Bernie** é um aplicativo que busca conquistar usuários com uma premissa interessante – e futurista. Usando **inteligência artificial**, o programa busca entender sua preferência de parceiro romântico para usar o Tinder automaticamente. Segundo os criadores, o app opera 24 horas por dia para filtrar sugestões, dispensando pessoas indesejadas e aumentando suas chances de obter *match*.” (ALVES, Paulo. Bernie é uma inteligência artificial que usa o Tinder por você. Disponível em: <<https://www.showmetech.com.br/bernie-e-uma-inteligencia-artificial-que-usa-o-tinder-por-voce/#ixzz4sHHSOgYA>> . Acesso em: 15 ago. 2017)

¹³³ Op. Cit. KURZWEIL (Locais do Kindle 3785-3791).

¹³⁴ Ibidem (Locais do Kindle 3805-3810).

ele descreve como uso dos computadores e ferramentas de uma era para criação de maneira acelerada e exponencial das máquinas da próxima geração num processo contínuo. Já se fala, inclusive, de e-personalidade, conforme recomendações relativas a legislação civil em matéria de robótica formuladas pelo Parlamento Europeu em fevereiro de 2017, no momento fortemente rechaçadas pelo CESE (Comitê Econômico e Social Europeu).¹³⁵

É preciso, portanto, acabar com a falsa ideia de que o judiciário é a única solução possível para os conflitos trabalhistas e acompanhar as mudanças que vêm ocorrendo de maneira acelerada.

É preciso dar crédito às instituições que promovem a autocomposição, aos empregados e empregadores. É certo que alguns irão abusar da liberdade que lhes será concedida, mas não há progresso sem efeitos colaterais, assim como não há mentira que se sustente eternamente. Para estes haverá a legislação que, se não for aplicada em todos os processos em que houve abuso no uso dos métodos de resolução de conflitos, será implacável, ao ponto de numa única circunstância puna exemplarmente por todas as outras faltas cometidas.

É preciso manter a mente aberta, como bem foi pontuado no relatório do comitê inglês responsável pelas ODRs para uso das novas tecnologias de informação e comunicação, até mesmo para poder melhor compreendê-las e criticá-las.

Espera-se, assim, que o Poder Judiciário Trabalhista coloque cada vez mais em prática os métodos de resolução de conflitos tanto no seu âmbito de atuação jurisdicional, por meio dos CEJUSCs, assim como também preste validade jurídica às composições pré-processuais realizadas por entidades particulares, que deverão seguir os princípios normativos estabelecidos em legislação.

Uma vez quebrada esta resistência do Poder Judiciário em relação às entidades responsáveis por procederem com a arbitragem e mediação de conflitos entre empregados e empregadores, imagina-se que será possível adentrar-se em uma nova fase, a das resoluções consensuais de conflitos trabalhistas em dissídios

¹³⁵ Op. Cit. DIARIOLALEY.

individuais por meio do uso de TICs (tecnologias de Informação) e plataformas de *Online Dispute Resolution* , proporcionando celeridade e economia para as partes, o Estado, conseqüentemente, para a sociedade.

9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Paulo. **Bernie é uma inteligência artificial que usa o Tinder por você.** Disponível em: <<https://www.showmetech.com.br/bernie-e-uma-inteligencia-artificial-que-usa-o-tinder-por-voce/#ixzz4sHHSOgYA>> . Acesso em: 15 ago. 2017.

ÁVILA, Humberto. **A Teoria dos Princípios.** 13ª Edição. São Paulo: Malheiros, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: Editora LTR, 2009.

BERNARDO, Maria Valéria. Medios alternativos de resolucion de conflictos en Argentina. In: DIDIER JR., Fredie (coord.). **Negócios Processuais.** Salvador: JusPODIVM, 2016. p. 695 - 717.

BETANCOURT, Julio César; ZLATANSKA, Elina. **Online Dispute Resolution (ODR): What Is It, and Is It the Way Forward?** 79 International Journal of Arbitration, Mediation and Dispute Management, Issue 3, 2013. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2325422>> . Acesso em: 15 ago. 2017.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela Mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade.** 8ª ed. São Paulo: Cortez Editora, 2001.

BRITO, Flávia Neves Nou. **O Chamado Processo Eletrônico Brasileiro e o Princípio do Devido Processo Legal: O Embate Entre O Sistema De Normas Jurídicas E Os Sistemas Informáticos.** Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/arquivos/2015/8/art20150821-01.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

BRITO, Flávia Neves Nou. **El Denominado Proceso Electrónico De Brasil Y El Principio Del Debido Proceso Legal: El Choque Entre El Sistema De Normas Legales Y Los Sistemas Informáticos.** Memórias del XIX Congreso Iberoamericano de Derecho e Informática de la FIADI, llevado a cabo en Medellín, Colombia del 26 al 28 de Agosto de 2015. Disponível em: <<http://fiadi.org/mesa-3-ciberjusticia-ii/>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

BUITONI, Ademir. **Mediar e Conciliar: as Diferenças Básicas.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2707, 29 nov. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17963>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo: um comentário à lei nº 9.307/96.** 2. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2006

CIRIACO, Douglas. **Facebook desativa inteligência artificial que criou linguagem própria.** Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/software/120160-facebook-desativa-inteligencia-artificial-criou-linguagem-propria.htm>>. Acesso em: 25 ago. 2017.

COELHO, Eleonora. "Desenvolvimento da cultura dos métodos adequados de solução de conflitos: uma urgência para o Brasil". In: ROCHA, Carlos Cesar Vieira, SALOMÃO, Luis Felipe (coord.). **Arbitragem e Mediação**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2015. p.101.

CARRO, Rodrigo. **Judiciário autoriza uso de mediação em processo da OI**. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/legislacao/5017754/judiciario-autoriza-uso-de-mediacao-em-processo-da-oi>> Acesso em: 30 ago. 2017.

CONFORTI, Oscar Daniel Franco. **Mediación Electrónica (e-Mediación)**. Diário La Ley, Espanha, 2015, p. 6-13. Disponível em: <https://www.academia.edu/12092519/Mediaci%C3%B3n_Electr%C3%B3nica_e-Mediaci%C3%B3n> Acesso em: 15 ago. 2017.

CONIMA. CJF publica íntegra dos 87 enunciados aprovados na I Jornada Prevenção e Solução Extrajudicial de Litígios. Disponível em: <<http://www.conima.org.br/arquivos/13695>> Acesso em: 30 ago. 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2016**: ano-base 2015/Conselho Nacional de Justiça, Brasília: CNJ, p. 11 - 404, 2016. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/justicaemnumeros-20161.pdf> Acesso em 22 ago. 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Mediação Digital Manual do Usuário Perfil Pessoa Física**. Disponível em: http://www.cnj.jus.br/mediacaodigital/pages/public/Manual_Pessoa_Fisica.pdf Acesso em: 15 ago. 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **WhatsApp pode ser usado para intimações judiciais**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/85009-whatsapp-pode-ser-usado-para-intimacoes-judiciais>> Acesso em: 15 ago. 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Intimação via Whatsapp chega aos juizados especiais maranhenses**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/judiciario/85100-intimacao-via-whatsapp-chega-aos-juizados-especiais-maranhenses>> Acesso em: 15 ago. 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução 227 de 15/06/2016: Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/atos-normativos?documento=2295>> Acesso em: 15 ago. 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/conciliacao-e-mediacao-portal-da-conciliacao/movimento-conciliacao-mediacao/fonamec>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Enunciados**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/destaques/arquivo/2015/05/f5faf9126900ab4f10d9702bcd77de.PDF>> Acesso em: 15 ago. 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Premiado projeto que gerou mais de R\$ 175 milhões em acordos no TRT15.** Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/82297-premiado-projeto-que-gerou-mais-de-r-175-milhoes-em-acordos-no-trt15> Acesso em 22 ago. 2017.

CONSULTOR JURÍDICO. **Total de advogados no Brasil chega a 1 milhão, segundo a OAB.** Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-nov-18/total-advogados-brasil-chega-milhao-segundo-oab>> Acesso em: 15 ago. 2017.

CIVIL JUSTICE COUNCIL. **Online Dispute Resolution For Low Value Civil Claims.** Disponível em:<<https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2015/02/Online-Dispute-Resolution-Final-Web-Version1.pdf>> Acesso em: 15 ago. 2017.

COROMINAS BACH, Sergi. El Nuevo Sistema Europeo de Online Dispute Resolution (ODR): Una Tutela Efectiva de los Daños Contractuales Masivo e de Baja Cuantía? In MATA, Federico Bueno (dir.); PULIDO, Irene González (coord.). **Hacia Una Justicia 2.0.** Salamanca: Ratio Legis Ediciones, 2016.

DIARIOLALEY. **Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Inteligencia artificial y las consecuencias de su utilización.** Disponível em: <<http://diariolaley.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1czUwMDA0trAwN7RQK0stKs7Mz7M1MjA0N7A0MFTLy09JDxFxti3NS0INy8xLTQEpyUyrdMIPDqksSLVNS8wpTIVLTcrPz0YxKR5mAgBQVBtEYwAAAA==WKE>> Acesso em: 12 set 2017.

DIDIER JR., Fredie. Princípio do Respeito ao Autorregramento da Vontade no Processo Civil". In: DIDIER JR., Fredie (coord.). **Negócios Processuais** Salvador: JusPODIVM, 2016. p. 31-37.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 9. ed. São Paulo: Editora LTR, 2010.

ECKSCHMIDT, Thomas; MAGALHÃES, Mario E. S.; MUHR, Diana MESC. **Do Conflito ao Acordo na Era Digital: Meios Eletrônicos para Solução de Conflitos - MESC.** Edição do Kindle. São Paulo: Moderattus, 2016

EUROPEAN COMMISSION. **ODR Online Dispute Resolution.** Disponível em: <<https://ec.europa.eu/consumers/odr/userguide/pdf/MA/userguide-pt.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2017.

FAMILE RESOLVE. Disponível em:< <http://familyresolve.com.au/mediation-services/>> Acesso em: 10 set. 2017.

GALLEGO, José María Asencio. Las Ventajas de la Mediación Online y la Superación de sus Inconvenientes. In: MATA, Federico Bueno de (coord.). **Fodertics 3.0,** Granada: Editorial Comares, 2015. p. 3 - 7.

GAIPO, Júlio Pérez. **Nuevas Tecnologías y Formas De Resolución De Controversias:** Una Visión Crítica Desde Algunos Principios Procesales. In: MATA,

Federico Bueno de (coord.). **Fodertics 3.0**, Granada: Editorial Comares, 2015, p. 45 - 46.

GARCIA, Andressa. **Só a tecnologia pode atender exigências do novo CPC**. Disponível em: <https://garciandressa.jusbrasil.com.br/noticias/418699565/so-a-tecnologia-pode-atender-exigencias-do-novo-cpc?ref=topic_feed>. Acesso em: 25 ago. 2017.

GRAMATIKOV, Martin; KLAMING, Laura. **Getting Divorced Online: Procedural and Outcome Justice in Online Divorce Mediation**. In: Tisco Working Paper Series on Civil Law and Conflict Resolution Systems. Disponível em: <<http://ssrn.com/abstract=1752903>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

GRINOVER, Ada Pellegrini. **A inafastabilidade do controle jurisdicional e uma nova modalidade de autotutela** (parágrafos únicos dos artigos 249 e 251 do Código Civil. Revista Brasileira de Direito Constitucional, n. 10, p. 13-19, jul./dez. 2007. Disponível em http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-10/RBDC-10-013-Ada_Pellegrini_Grinover.pdf Acesso em: 15 ago. 2017

IBM. **IBM Watson Health**. Disponível em: <<https://www.ibm.com/watson/health/#solutions>> Acesso em: 03 set. 2017.

JUDICIARY OF ENGLAND AND WALES. **The Lord Chief Justice's Report 2017**. Disponível em: <<https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2017/09/lcj-report-2017-final.pdf>> Acesso em: 15 ago. 2017.

KATSH, Ethan; WING, Leah. **Ten Years Of Online Dispute Resolution: Looking At The Past And Constructing The Future**, Nova York, v.38, p. 101 - 126, 2006. Disponível em: <<http://www.ombuds.org/articles/toledo.pdf>> Acesso em: 25 ago. 2017.

LEONE, Giuseppe. **Online Dispute Resolution Managing Mediation Online**. Disponível em: <<https://www.virtualmediationlab.com/virtual-mediation-lab-usa-international/online-mediation-explained-in-9-minutes/>> Acesso em: 25 ago. 2017.

LODDER, Arno R.; ZELEZNIKOW, John. "Artificial Intelligence and Online Dispute Resolution". In **Online Dispute Resolution: Theory and Practice**. A Treatise on Technology and Dispute Resolution. Org. Wahab, Mohamed S. Abdel; Katsh, Ethan; Rainey, Daniel. Eleven International Publishing, The Hague, Netherlands, 2011. Disponível em: <http://www.ombuds.org/odrbook/lodder_zeleznikow.pdf> Acesso em: 25 ago. 2017.

LOPES, Alan Moreira. **Lei 12.965, de 23.04.2014** – Estabelece Princípios, Garantias, Direitos e Deveres para o Uso da Internet no Brasil (Marco Civil da Internet). In TEIXEIRA, Tarcísio; LOPES, Alan Moreira (coord.). **Direito das Novas Tecnologias**. São Paulo, Ed. Revista os Tribunais, 2015.

MAIA NETO, Francisco. "O papel do advogado na mediação". In: ROCHA, Carlos Cesar Vieira, SALOMÃO, Luis Felipe (coord.). **Arbitragem e Mediação**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2015. p. 237.

MATA, Federico Bueno de. La Desmaterialización de los Procedimientos en la UE: Especial Referencia a la Mediación Online y al Proceso Monitorio Europeu. In: MATA, Federico Bueno de (coord.). **Fodertics 3.0**, Granada: Editorial Comares, 2015. p. 9 - 18.

MARKIEWICZ, Sarah. De los Tribunales en Piedra Hasta La Cibermediación Y La Cibernegociación Para El Comércio Electrónico B2B. In MATA, Federico Bueno (dir.); PULIDO, Irene González (coord.). **Hacia Una Justicia 2.0**. Salamanca: Ratio Legis Ediciones, 2016., p. 367-385.

MARTINS, André Chateaubriand. A arbitragem nas relações de trabalho: proposta de tratamento legislativo. In: ROCHA, Carlos Cesar Vieira, SALOMÃO, Luis Felipe (coord.). **Arbitragem e Mediação**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2015. p.21.

MEDEIROS, Pedro Paulo de. Mediação em essência. In: ROCHA, Carlos Cesar Vieira, SALOMÃO, Luis Felipe (coord.). **Arbitragem e Mediação**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2015. p. 269.

MELO, João Ozorio. **Escritório de advocacia estreia primeiro "robô-advogado" nos EUA**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2016-mai-16/escritorio-advocacia-estrela-primeiro-robo-advogado-eua>. Acesso em: 03 set. 2017.

MORGAN, JP. **EMBI + Risco-Brasil**. Disponível em: www.ipeadata.gov.br . Acesso 22 ago. de 2017.

NOBRE, Marcelo. “A mediação On-line”. In: ROCHA, Carlos Cesar Vieira, SALOMÃO, Luis Felipe (coord.). **Arbitragem e Mediação**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2015. p. 255.

OST, François. **O tempo do Direito**. Lisboa: Instituto Piaget, 1999.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Temas de Direito e Processo do Trabalho**. Belo Horizonte: Nova Alvorada Edições, 1999.

PINHEIRO, Rogério Neiva. **Técnicas e Estratégias de Negociação Trabalhista**. 2.ed. São Paulo: Editora Ltda, 2017

REIS, Adacir. “Mediação e impactos positivos para o judiciário”. In: ROCHA, Carlos Cesar Vieira, SALOMÃO, Luis Felipe (coord.). **Arbitragem e Mediação**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2015. p. 219.

RODRÍGUEZ, Almudena Gallardo. “Mediación Online Aplicada a Situaciones de Rupturas Matrimoniales”. In: MATA, Federico Bueno de (coord.). **Fodertics 3.0**, Granada: Editorial Comares, 2015. p. 19 - 31.

KURZWEIL, Ray . **How to Create a Mind: The Secret of Human Thought Revealed** (Locais do Kindle 4055-4056). Gerald Duckworth & Co. Edição do Kindle.

SANTINO, Renato. **Entenda O Que Realmente Aconteceu Com a IA do Facebook Que Criou Um Idioma**. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/noticia/entenda-o-que-realmente-aconteceu-com-a-ia-do-facebook-que-criou-um-idioma/70155>> Acesso em: 25 ago. 2017.

SCHIAVI, M. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2016.

SENA, Adriana Goulart de. **Formas de Resolução de Conflitos de Acesso à Justiça**, Belo Horizonte, v.46, n.76, p. 93 - 114, 2007. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Adriana_Sena.pdf Acesso em: 25 ago. 2017.

SUSSKIND, Richard. **Tomorrow's Lawyers: An Introduction to Your Future** (Locais do Kindle 1528). OUP Oxford. Edição do Kindle.

TEIXEIRA, Tarcísio. **Curso de Direito e Processo Eletrônico**. 3ª Edição, Saraiva, 2015.

THE ACCIDENT COMPENSATION CONCILIATION SERVICE. Disponível em: <http://www.worksafe.vic.gov.au/conciliation-web/conciliation-process/conferences/online-dispute-resolution>. Acesso em: 30 ago. 2017

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA BAHIA. **Sistema de Intimações por Telefone Promove Rapidez, Sustentabilidade e Diminuição de Custos**. Disponível em: http://www5.tjba.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=97467:sistema-de-intimacoes-por-telefone-promove-rapidez-sustentabilidade-e-diminuicao-de-custos&catid=55&Itemid=202 Acesso em: 25 ago. 2017

TRIBUNAL REGIONAL TRABALHO1. **Extinto processo sobre caso que não passou por juízo arbitral**. Disponível em: <http://www.trt1.jus.br/web/guest/destaque-completo?nID=60091154> Acesso em: 03 set. 2017.

UNITED NATIONS: United Nations Commission on International Trade Law. **UNCITRAL Technical Notes on Online Dispute Resolution**. 2017. Nova York. Disponível em: http://www.uncitral.org/pdf/english/texts/odr/V1700382_English_Technical_Notes_on_ODR.pdf

VIANNA, Ana Cláudia Torres. **Mediação na Justiça do Trabalho: Buscando identidade Experiências dos Centros Integrados de Conciliação da 15ª Região**. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI240024,61044-Mediacao+na+Justica+do+Trabalho+Buscando+identidade+Experiencias+dos> Acesso em: 25 ago. 2017.

WING, Leah; RAINEY, Daniel. **Online Dispute Resolution and Development of theory**. Disponível em: http://www.mediate.com/pdf/wing_rainey.pdf Acesso em: 25 ago. 2017.

WING, Leah. **Ethical Principles for Online Dispute Resolution: A GPS Device for the Field**. Disponível em: <http://www.mediate.com/articles/WingL2.cfm> Acesso em: 25 ago. 2017.