

I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ILTON GARCIA DA COSTA

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Ilton Garcia Da Costa; Luciana de Aboim Machado – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-076-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. I Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Os trabalhos científicos publicados nos anais do CONPEDI do Grupo de Trabalho intitulado “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I” são vinculados eminentemente ao campo específico dos direitos humanos laborais.

Notadamente, as pesquisas adensam esforços na investigação dos fenômenos relacionados à pandemia do COVID-19, neoliberalismo, reforma da normatização trabalhista, proteção de minorias, descentralização da produção, negociação coletiva e seus reflexos nas relações individuais, labor digital, economia de compartilhamento, entre outros aspectos.

Os artigos científicos ora publicados partem da perspectiva de que o modelo brasileiro de Estado Constitucional de Direito, pautado no valor social do trabalho e da livre iniciativa, tem por foco legitimador a promoção da dignidade do trabalhador em um sistema jurídico capaz de articular estes valores constitucionais no contexto contemporâneo de sociedade hipercomplexa.

Assim, atentam para uma regulação e organização estatal articulados com os objetivos constitucionais e os instrumentos internacionais de direitos humanos, especialmente da Organização Internacional do Trabalho – OIT, destacando metas e desafios diversos para alcançar uma sociedade justa, democrática e igualitária.

Prof. Dr. Ilton Garcia Da Costa

Profa. Dra. Luciana de Aboim Machado

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I apresentados no I Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 8.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

GESTÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS: DA MOROSIDADE AOS MÉTODOS CONSENSUAIS

LABOR CONFLICT MANAGEMENT: FROM SLOWNESS TO CONSENSUAL METHODS

**Enivaldo Aparecido De Pietre
Edmundo Alves De Oliveira
Fernando Passos**

Resumo

O objetivo deste artigo foi, a partir da identificação dos motivos que causam a morosidade do Judiciário na solução dos conflitos trabalhistas, identificar os instrumentos alternativos disponibilizados pela legislação atual, investigando, ainda, a possibilidade de ampliação desses métodos alternativos. A viabilização dos resultados foi propiciado por uma pesquisa bibliográfica conduzida pela análise integrativa da literatura.

Palavras-chave: Meios extrajudiciais, Negociação, Conciliação, Mediação, Arbitragem

Abstract/Resumen/Résumé

The objective of this article was, from the identification of the reasons that cause the Judiciary's slowness in the solution of labor conflicts, to identify the alternative instruments made available by the current legislation, also investigating the possibility of expanding these alternative methods. The feasibility of the results was provided by a bibliographic search conducted by the integrative analysis of the literature.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Extrajudicial means, Negotiation, Conciliation, Mediation, Arbitration

1 INTRODUÇÃO

Contemporaneamente, o trabalho constitui um direito fundamental, inerente ao princípio da dignidade humana, fato espelhado na propagação dos direitos constitucionais assegurados aos trabalhadores e nos deveres da justiça do trabalho (CAMPOS, 2010; MARQUES; SILVA, 2018). Fato é que o homem e o desenvolvimento da humanidade sempre estiveram relacionados com o labor, seja por questão de sobrevivência ou pela demanda genética de evoluir e se desenvolver. No entanto, se observa que o trabalho é exercido dentro de uma dinâmica específica, a dinâmica do capital, que regi reações, interações e sobreposições muitas vezes antagônicas, gerando conflitos entre os objetivos do trabalho e do capital. Sob esse viés, é comum observar litigâncias em questões relacionados ao labor.

São litígios que, muitas vezes, sobrecarregam o sistema judiciário (PIMENTA, 2004). Por meio do Poder Judiciário, o Estado consolidou a judicialização como principal meio de solução de conflitos, no entanto, questões como acesso pleno a uma ordem jurídica justa, a eficácia e efetividade do processo e a pacificação nos conflitos demandados, deflagram uma crise no Poder Judiciário, que promovem a lentidão na resolução dos conflitos e que se traduz em prejuízos aos litigantes, atingindo, na seara trabalhista, tanto o empregado quanto o empregador (SILVA, 2012). Por consequência, um movimento de fortalecimento dos meios alternativos para a resolução de conflitos de ordem trabalhista tem se verificado.

Indica-se que, consoante as dificuldades apresentadas na concretizaçãoda função pacificadora do Estado, há a necessidade de buscar meios alternativos mais eficientes na resolução desses conflitos, o que se questiona é a arquitetura de implementação de tais meios (SILVA, 2012). Pondera-se, ainda, que é imprescindível atentar-se para os benefícios oriundos da utilização de métodos alternativos a resolução de conflitos, em que um terceiro, demodo imparcial, deverá julgar a demanda,deformacélere e eficaz, promovendo a resolução e gestão de conflitos (REIS; REIS JÚNIOR, 2015).

Nota-se que o tema central do presente artigo é a análise e verificação da possibilidade de aplicação de métodos alternativos na solução de conflitos de natureza trabalhista. O trabalhador empregado é considerado a parte mais fraca na relação de trabalho, e portanto, hipossuficiente, recebendo proteção total do Estado, com normas imperativas, e portanto, irrenunciáveis. Nessa seara, as mínimas hipóteses de solução alternativas dos conflitos trabalhistas, visando a declaração de validade do ato, dependem de supervisão do Poder Judiciário Trabalhista, justificando-se, portanto, a presente pesquisa. Neste contexto o

objetivo deste artigo foi, a partir dos motivos que causam a morosidade do Judiciário na solução dos conflitos trabalhistas, identificar os instrumentos alternativos disponibilizados pela legislação atual, investigando, ainda, a possibilidade de ampliação desses métodos alternativos.

A viabilização dos resultados foi propiciado por uma pesquisa bibliográfica conduzida pela análise integrativa da literatura. Neste sentido, nota-se que a revisão integrativa consiste na construção de uma análise ampla da literatura, contribuindo para discussões sobre métodos e resultados de pesquisas, assim como, reflexões sobre a realização de futuros estudos. O propósito inicial deste método de pesquisa é obter um profundo entendimento de um determinado fenômeno baseando-se em estudos anteriores. De acordo com Mendes (2008), a revisão integrativa é um processo construído a partir de diferentes etapas, considerando: 1. A Primeira etapa nesta revisão se dá na identificação do tema e seleção da hipótese ou questão de pesquisa para a elaboração da revisão integrativa; 2. Segunda etapa: Estabelecimento de critérios para inclusão e exclusão de estudos/ amostragem ou busca na literatura; 3. Terceira etapa: definição das informações a serem extraídas dos estudos selecionados/ categorização dos estudos; 4. Quarta etapa: avaliação dos estudos incluídos na revisão integrativa; 5. Quinta etapa: interpretação dos resultados; e 6. Sexta etapa: apresentação da revisão/síntese do conhecimento.

A evidenciação dos resultados foi consituído em cinco seções que se entrelaçam e se complementam. Além dessa introdução, há uma segunda que discute a morosidade do judiciário trabalhista, tendo como plano de fundo a recuperação histórica da constituição do direito trabalhista. A terceira apresenta os métodos alternativos da gestão de conflitos, com um panorâma geral e caracterização dos conflitos sob a especificidade da gestão. Na quarta se discute as barreiras para implementação da gestão extrajudicial e por fim, na última, são tecidas breves considerações finais.

2 MOROSIDADE DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA

A presente seção tem o objetivo de analisar brevemente a questão do acesso à justiça e da situação em que se encontra o Poder Judiciário brasileiro, tendo em vista o grande volume de conflitos que lhe são submetidos, sendo difícil resolvê-los de forma célere e eficaz, conforme espera a sociedade. Essa discussão é o plano de fundo que justifica a propagação dos métodos alternativos de solução de conflitos, inclusive na seara trabalhista, com vistas a propiciar pacificação social e harmonização das relações do capitalismo.

2.1 Movimento histórico de institucionalização da justiça do trabalho

Tal qual observado por Oliveira (2018), a constituição de mecanismos propiciadores do acesso à justiça na seara trabalhista foi uns dos primeiros a serem constituídos no Brasil. Em parte, porque se observou a consolidação da cidadania de forma regulada, a partir da consolidação do direito do trabalho (CARVALHO, 1987). De modo que o “Estado quem definia quem era e quem não era cidadão, via profissão” (SANTOS, 1979: 77). Por interesses econômicos e de classe, o Estado impôs uma legislação trabalhista que impulsionou a associação de classes profissionais em sindicatos e a participação do trabalhador na vida política (OLIVEIRA, 2009). Este fato fez da questão trabalhista alvo de constituição de um robusto arcabouço jurídico e institucional. Evidencia-se, assim, que a conjuntura dos anos 1930 durante o governo Vargas propiciou o surgimento do projeto de uma Justiça do Trabalho federalizada via intervenção do Estado na economia e nas relações de trabalho (MOREL, 2006).

Neste contexto, em 1932, nasce o primeiro órgão trabalhista, foi uma espécie de justiça administrativa, que fazia parte da estrutura organizacional do Poder Executivo e que analisava recursos no âmbito do Ministério do Trabalho e as demandas dos sindicatos oficiais (DELGADO, 2009). Essas características se justificam, pois, historicamente nessa época, a sindicalização era o caminho para a obtenção do título de cidadão e, portanto, só os filiados aos sindicatos seriam sujeitos dotados de direitos. Em adição, o Executivo concentrava todas as ações e omissões do Estado logo, o então precursor do sistema de justiça nasceu sob as mesmas características do Estado Burocrático Varguista.

Avançando na linha do tempo, em 1937, surge de fato a Justiça do Trabalho, a partir dos impositivos apresentados na Constituição de 1937 e no Decreto-Lei nº 1.237/1939 que delimitou a hierarquização dos processos trabalhistas em três instâncias, juntas de conciliação e julgamento, os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho (MOREL 2006; OLIVEIRA, 2018). A Justiça do Trabalho permaneceu subordinada ao Executivo até 1946 quando se completou o processo de criação do sistema, tal qual conhecido atualmente. Este processo de consolidação foi resultado da incorporação da Justiça do Trabalho no sistema judicial, tornando-a completamente independente do Poder Executivo. Por esta alteração, os Conselhos Regionais passaram a se chamar Tribunais Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional se transformou no Tribunal Superior do Trabalho (OLIVIERA, 2018).

Posto esta alteração, houve gradativamente uma mudança na dinâmica das demandas judicializadas. Até então eram sanados conflitos individualizados, porém, a partir de 1946, a Justiça do Trabalho passou a integrar dinâmicas sociais e a tratar disputas efetivas relacionadas aos dissídios coletivos (CORRÊA, 2011). Evidencia-se, ainda, que a estrutura do órgão permaneceu a mesma em vários momentos da história, incluindo a Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional de 1969. No entanto, na redemocratização de 1988, houve expansão e ampliação significativa do acesso via alargamento dos locais de atendimento (OLIVEIRA, 2018).

Desde então, observa-se o fortalecimento das estruturas de análise e dissolução conflitos trabalhistas, fato espelhado, por exemplo, na Emenda Constitucional nº 24 de 1999, que decretou o fim da representação classista em todos os órgãos da Justiça do Trabalho e renomeou as Juntas de Conciliação e Julgamento para varas do trabalho (OLIVEIRA, 2018). Da mesma forma, outro marco foi a reforma de 2004, via Emenda Constitucional 45/2004, que substituiu o termo relações de emprego para relações de trabalho e ampliou a competência da Justiça do Trabalho, para esta analisar questões além dos vínculos empregatícios formais, incluindo casos relacionados aos acidentes de trabalho (OLIVEIRA, 2018).

A nova dinâmica foi imposta pela reforma trabalhista de 2018 e por suas alterações em subsequentes. Tratou-se, pois, de uma mudança significativa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instrumentalizada pela lei Nº 13.467 de 2017, entre as inúmeras alterações, a reforma instituiu (i) o trabalho intermitente, (ii) a negociação de questões trabalhistas de forma direta entre empregadores e empregados e (iii) a não obrigatoriedade da contribuição sindical.

2.2 Os conflitos trabalhistas e o acesso à justiça

Salienta-se, tal qual apresentado anteriormente, que o conflito trabalhista pode eclodir tanto em uma dinâmica individualizada, quanto coletiva. Quando na esfera individual, o conflito é entre empregador e empregado, ou entre prestador e tomador de serviços, considerados individualmente, tendo como objeto o descumprimento de uma norma positivada, tanto pela lei quanto pelo contrato. Já na esfera coletiva tem como objeto não só o descumprimento de normas positivadas já existentes – conflito de natureza declaratória ou jurídico, mas também a criação de novas normas da relação de trabalho – conflitos de natureza econômica (SILVA, 2012).

Tendo estas duas origens, cabe ainda, destacar que os processos trabalhistas resultam, preponderantemente, da característica principal do direito material trabalhista. Pimenta (2004) observa que no território nacional, há um baixo índice de descumprimento espontâneo pelos destinatários dos comandos normativos, um índice muito menor do que qualquer ordenamento jurídico admite como tolerável, de forma que as litigâncias, muitas vezes, são movidas por falta de efetividade da tutela jurisdicional trabalhista. Isso obriga os beneficiários dos direitos a escolher entre: a) conformar-se, pura e simplesmente, com tal lesão; ou b) recorrer ao Judiciário trabalhista em busca da tutela jurisdicional (PIMENTA, 2004).

Feito essas ponderações, nota-se que, são processos muitas vezes com tramitação morosa. Campos (2010) observou que, em média, processos trabalhistas no âmbito da administração pública demoram 25 meses para serem julgados. Já os processos com empresas privadas, demoram-se em média 11,32 meses. Dentre os principais conflitos que são ajuizados se destacam: (i) ausência do recolhimento de FGTS; (ii) descontos indevidos; (iii) não pagamento do DSR (Descanso Semanal Remunerado), férias e 13º salário; (iv) Desvios de funções (AMARAL, 2014).

De uma forma geral, os processos trabalhistas têm como plano de fundo a precarização do labor. Neste sentido, observa-se estreita relação entre precarização e flexibilização. Vale ressaltar que a flexibilização é a expressão que representa as novas formas de emprego, principalmente as materializadas nos contratos de terceirização, de trabalho temporário, da jornada intermitente, da jornada parcial, dos bancos de horas e do trabalho domiciliar (LAZZARESCHI, 2015). Tais expressões, comumente, denominada por relações precarizadas, são oriundas do processo de desregulamentação das relações trabalhistas (LAZZARESCHI, 2015).

Indica-se que a precarização das relações de trabalho tem origem no poder de pressão das empresas sobre o Estado em uma busca constante de maximização da mais valia (LAZZARESCHI, 2015). A precarização das relações de trabalho é um fenômeno que sempre existiu, e isso ocorre em razão do mercado não ser capaz de alocar toda a força de trabalho, o que conseqüentemente gera expressivos níveis de desemprego ou de subemprego; e, além do mais, “os salários nem sempre são insuficientes para garantir a satisfação de todas as necessidades das famílias dos laboristas” (LAZZARESCHI, 2015).

Pontua-se assim que a precarização das relações de trabalho tem origem “no poder de pressão das empresas sobre o Estado” (LAZZARESCHI, 2015), numa busca constante de maximização da mais valia. Evidencia-se ainda que a flexibilização da mão de obra foi

alcançada, facilitando as demissões, o uso de contratos de curto prazo e promovendo a subcontratação de serviços. De modo que os trabalhadores perderam a maioria de seus direitos individuais e coletivos, e os sindicatos foram enfraquecidos. Assim, nota-se que a flexibilidade permite que os indivíduos aproveitem as oportunidades, mas também produz imprevisibilidade e insegurança. Stersrud (2017) sugere que existem diferentes modos de precariedade que podem existir sozinhos ou em combinação, e que são importantes tanto para as experiências subjetivas de precariedade das pessoas quanto para as consequências econômicas.

Além da flexibilização, da precarização e da baixa efetividade da tutela jurisdicional trabalhista, outras duas características são preponderantes no sistema judiciário trabalhista: primeiro a cultura da litigiosidade e a segunda a visão adversarial do processo, uma vez que, o processo judicial adquiriu elevados níveis de rivalidade e de animosidade, muitas vezes alimentados pela sensação de que, na sentença, se decidirá o certo e o errado, e, portanto, quem estiver errado sofrerá as consequências pelos equívocos (ALVES; MENDES, 2018).

Os fatores identificados contribuem para a crise no Judiciário, juntamente com a corrupção dos servidores, a morosidade –possivelmente causada pela própria litigiosidade – dentre outros. Existem vários exemplos que podem ser utilizados para indicar o caos que está instalado na Justiça do Trabalho, tais como:(i) as longas pautas de audiências, (ii) o atraso na prolação das sentenças, (iii) a lentidão e estagnação dos recursos e(iv) execuções que se prolongam no tempo (TEIXEIRA; CABRAL, 2019). Em todo o país muitas Varas do Trabalho estão abarrotadas de processos trabalhistas, que acarretam em elevados custos para as organizações e até mesmo para a sociedade (ANACLETO; AMORIM; TERRA, 2016).

Graças à crise judicial, compreendeu-se ser necessário buscar meios solucionadores dos litígios com mais celeridade, consequentemente, com menos litigiosidade entre as partes, de maior pacificação social, ampliação do acesso à Justiça e ampliação do respeito à dignidade humana(ALVES; MENDES, 2018). Pondera-se que é urgente pensar em medidas que visem prevenir e gerir conflitos oriundo das relações trabalhistas, sejam elas relação flexibilizadas ou precarizadas, tal qual discutido na seção que segue.

3 MÉTODOS ALTERNATIVOS E AS ESPECIFICIDADES DA SEARA TRABALHISTAS

Frente no ordenamento jurídico brasileiro, sobretudo diante da morosidade processual e da grande quantidade de litígios, vem-se privilegiando o sistema de autocomposição das lides relacionadas à questão trabalhista, seja em demandas individualizadas ou coletivas, de tal modo a evitar a judicialização ou visando torná-la mais célere. Fato imprescindível para desafogar o congestionamento dos processos judiciais (SILVA; FERREIRA, 2018). Nessa seção se apresenta alternativas possíveis para a desjudicialização e o tratamento célere das questões via métodos alternativos, em um primeiro momento se promove uma discussão em torno das principais características e dos principais métodos alternativos da gestão de conflitos. Em um segundo momento, se direciona à discussão para questões relacionadas à gestão de conflitos na seara trabalhista, com discussão das especificidades e limitações do sistema de autocomposição.

3.1 A gestão de conflitos: pressupostos e fundamentos

A área de concentração do direito que discute as questões da gestão de conflitos está voltada para o estudo da gestão de conflitos como instrumento de transformação das práticas profissionais no sistema judiciário. Contempla os procedimentos aplicados pelo Poder Judiciário nos processos de gestão e solução de conflitos, como também, a discussão das políticas de inovação de conflitos estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça. Aborda os mecanismos extrajudiciais aplicados na solução de conflitos e discute os instrumentos e técnicas de resolução utilizados, entre eles, o instrumento de negociação, conciliação, mediação e arbitragem. Discute, também, o papel da justiça comunitária e suas contribuições no processo de resolução de conflitos de modo participativo e legítimo.

Salienta-se, que propostas de promoção dos métodos alternativos se sustentam no pressuposto básico, de que a complexidade dos problemas gerados pela conjugação entre acesso à justiça, judicialização e dinâmica dos institutos de direito, remete, necessariamente a uma abordagem relacional e sistêmica que oriente ações voltadas à celeridade e dinamicidade das estruturas e institutos de justiça. Neste sentido, desenvolve-se uma agenda que seja capaz de considerar a gestão de conflitos, os modelos de solução de conflitos, a desjudicialização e o poder judiciário.

Tais métodos são respostas das demandas da sociedade e dos operadores do direito que buscavam soluções e formações capazes de expandir o leque de atuação, seja no âmbito da celeridade do judiciário, seja na promoção das soluções extrajudiciais. Em síntese, o propósito de tais alternativas vai ao encontro da realidade atual do Judiciário cuja estrutura segue congestionada, o que gera o efeito oposto ao proposto na reforma vigente do Código de Processo Civil Brasileiro (Lei 13.140), a partir do ano de 2015, que foi inserir os métodos alternativos de solução de conflitos com o claro intuito de diminuir a morosidade que é o retrato do sistema vigente.

Evidencia-se que, a área de concentração do direito que discute as questões da gestão de conflitos está voltada para o estudo da gestão como instrumento de transformação das práticas profissionais no sistema judiciário. Contempla questões do âmbito da judicialização e da desjudicialização, incluindo a gestão dos conflitos, desde os métodos de prevenção, tais como, a comunicação e a negociação que reforçam a importância do diálogo; até os modelos extrajudiciais de solução de conflitos, tais como, a conciliação, mediação e arbitragem, que promovem a celeridade processual e funcionam também, como instrumentos de justiça. Discute, também, o papel da justiça comunitária e suas contribuições no processo de resolução de conflitos de modo participativo e legítimo, além da investigação dos procedimentos aplicados pelo Poder Judiciário e as políticas de inovação de conflitos estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça.

Há, ainda, no centro da discussão, os “novos direitos”, a cidadania e o acesso à justiça; a atuação e regulação dos operadores de direito; a modernização, a sustentabilidade e as tecnologias que interfaceiam a promoção da gestão de conflitos. Além disso, lança-se um olhar sobre as peculiaridades da administração pública, da administração privada, do terceiro setor e do setor 2.5. E se observa a complementaridade do sistema produtivo, do sistema educacional, dos entes federados e dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário.

Assevera-se que, o Novo Código de Processo Civil e a Lei de Mediação trazem significativas alterações que ampliarão, ainda mais, a aplicação dos métodos consensuais de solução de conflitos” (BACELLAR, 2016, p. 23). Desta forma, há um incentivo expresso à resolução do litígio extrajudicialmente ou, mesmo que ajuizada, incentiva-se o emprego das técnicas da autocomposição (COMIN; ZANELATTO, 2020).

De modo geral “devido à recorrente insatisfação com o Poder Judiciário e seu método de pacificação de disputas, houve a necessidade de ter a atenção voltada para estudar algo que é antigo [...] os meios de ressignificação de conflitos” (ALVES; MENDES, 2018. p.2). Os

métodos alternativos, buscam assim, reduzir a litigiosidade, ou seja, busca reduzir o desejo das partes de estender os conflitos nas vias judiciais.

De forma complementar, indica-se que a solução consensual dos conflitos é uma tendência sem volta, vez que esses institutos têm ocupado lugar cada vez mais relevante na agenda política e científica (COMIN; ZANELATTO, 2020). Tanto é assim que eles vêm sendo aplicados inclusive no âmbito da justiça trabalhista e também largamente fomentada pelo Conselho Nacional de Justiça. Esta resolução extrajudicial somente tem benefícios, pois “existem vantagens óbvias, tanto para as partes quanto para o sistema jurídico, se o litígio é resolvido sem necessidade de julgamento” (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 83).

3.2 A gestão de conflitos trabalhistas

Pimenta, em 2004, já reconhecia a conveniência da implantação de mecanismos de solução extrajudicial dos bens como a necessidade de se modernizar as normas trabalhistas de modo a evidenciar de forma clara e indubitosa, para todos os interessados, a vontade concreta da lei, eliminando controvérsias desnecessárias na interpretação das normas (PIMENTA, 2004). Neste sentido, Alves e Mendes (2018) observam que a Justiça do Trabalho, dentre as demais, sempre foi a que mais incentivou a autocomposição.

Dentre os métodos disponíveis, se destacam àqueles voltados à prevenção dos conflitos e àqueles direcionados à solução. Para o primeiro caso, no cerne da questão há a advocacia preventiva. Vista como estratégica, pois busca modificar a perspectiva reativa, típica da esfera contenciosa, antecipando-se procedimentos legais que quebram a expectativa de condenações, ou até mesmo, indagações junto ao judiciário, através da orientação consultiva para aplicação segura da lei (AMARAL, 2014). No segundo caso há uma ampliação constante do uso da negociação, mediação, conciliação e arbitragem.

Salienta-se que, métodos alternativos de resolução de conflitos foram incluídos pela própria reforma trabalhista de 2017. A exemplo indica-se o art. 652, alínea “F”, da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, que viabiliza a resolução dos conflitos pela via da composição entre as partes e não mais exclusivamente pela intervenção do estado.

Deste modo, Silva e Ferreira (2018) pontuam que em consonância com o Novo Código de Processo Civil (Lei 13.105/15), a Reforma Trabalhista propiciou métodos diferenciados de resolução de conflitos, possibilitando a homologação de acordo extrajudicial trabalhista pelo Juiz do trabalho, medida que era informalmente praticada com bastante restrição e que, hodiernamente, legalizou-se.

Uma questão central na propagação dos métodos alternativos para a solução de lides trabalhistas é o próprio conflito entre a indisponibilidade e a disponibilidade dos direitos trabalhistas. Historicamente, a consolidação das Leis do Trabalho tem na sua essência o princípio protetivo ao mais fraco, motivo pelo qual suas normas são imperativas mesmo quando o contrato de trabalho tenha previsão diversa ou nada disponha (SIQUEIRA, 2018). Percebe-se que há uma luta de contradições: de um lado estão os defensores dos direitos do trabalhador, como sendo plenamente irrenunciáveis e jamais passíveis de transações ao longo do contrato de trabalho. Por outro lado consideram que tais direitos não seriam tão indisponíveis ou irrenunciáveis, jamais poderiam ser tratados de forma absoluta, mas sim, repensados em cada caso concreto (MARQUES; SILVA, 2018). Sendo assim:

Há respeitável parte da doutrina que entende que todos os direitos trabalhistas são indisponíveis, o que, per se, seria uma barreira intransponível a impedir utilização dos meios alternativos à solução dos conflitos laborais. No entanto, muito embora reconheça que alguns direitos mínimos sejam indisponíveis, à exemplo as normas ao meio ambiente, saúde e segurança do trabalhador é certo que após a rescisão contratual inclusive aqueles assumem feição puramente patrimonial (SIQUEIRA, 2018)

Como plano de fundo da questão, percebe-se a propagação do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, ao mesmo tempo em que ocorre a flexibilização, permitindo que os direitos sejam negociados ou flexibilizados (ALVES; MENDES, 2018; DELGADO, 2017). Pondera-se que, a Lei 13.467/17, destaca a flexibilização dos direitos trabalhistas e a criação do procedimento de homologação da jurisdição voluntária.

Em relação à flexibilização, percebe-se que todos os direitos trabalhistas que foram flexibilizados podem ser objetos de mediação (ALVES; MENDES, 2018). É válido notar, ainda, que por meio da flexibilização se estimulou as negociações e transação dos direitos trabalhistas, em meios extrajudiciais (ALVES; MENDES, 2018). Porém, cabe a ressalva de que a flexibilização dos direitos não seria vantajosa para os trabalhadores, pois os direitos trabalhistas têm uma natureza própria de proteção ao trabalhador, que é a parte hipossuficiente na relação de trabalho, assim, retirar o seu manto de imperatividade e de indisponibilidade é enfraquecer o próprio direito do trabalho (ALVES; MENDES, 2018).

Já em relação aos procedimentos de homologação da jurisdição voluntária, observa-se que na Reforma Trabalhista, foram introduzidas regras procedimentais que reconhecem a importância da primazia da vontade das partes na solução de seus conflitos. Tanto é, que de um modo geral, foram disciplinadas formas de solução de conflitos trabalhistas além da

jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho, ancorados na pacificação de lides (TEIXEIRA; CABRAL, 2019).

Sendo assim, percebe-se que a via dos métodos consensuais de solução de conflitos, se constitui como caminho alternativo à jurisdição contenciosa. Sendo que este guarda estreita sintonia com a ideia de acesso à justiça dentro de um modelo multiportas e busca promover soluções consensuais sempre que possível. Neste contexto, verifica-se que a busca de solução consensual corresponde a um dever do Estado e o seu estímulo dentro e fora do processo judicial é também, um dever do próprio juiz (TEIXEIRA; CABRAL, 2019).

Uma ressalva interessante à homologação de acordo extrajudicial foi apresentada por Branco (2018).

[...] ou o legislador infraconstitucional cometeu uma atecnia inaceitável ao denominar o procedimento administrativo constante o Capítulo III-A da Lei n.º 13.467/17 de processo de jurisdição voluntária, já que várias das regras ali inserida possuem características típicas da jurisdição contenciosa³⁴, ou se destinam a criar um frankstein jurídico tal, que se destina, precipuamente a utilizar o Juiz do Trabalho para cancelar a obtenção, por parte dos representantes do poder econômico, daquilo que o mercado chama de “blindagem patrimonial”, com vista a que, após homologado o acordo extrajudicial com a quitação do extinto contrato individual de trabalho, o ex empregado seja impedido de rever qualquer pretensão atinente ao pacto empregatício (BRANCO, 2018, p.24)

Dentre os métodos disciplinados pela reforma, destaca-se a mediação, tanto nas questões individuais quanto coletivas. É importante ressaltar que a mediação é um meio que busca explorar novas interações sociais; uma vez que, ao invés de minar relações já conflituosas, tenta apaziguá-las, dando novos significados aos conflitos, bem como fornecendo uma solução emancipadora (ALVES; MENDES, 2018). Trata-se de um método que não é novo, tendo sido utilizado desde épocas remotas. A exemplo: a ordem jurídica trabalhista anterior a 1988 previa a mediação compulsória nos conflitos laborais coletivos (DELGADO, 2017)

Outro método seria arbitragem, mais uma vez, tanto para o contrato de trabalho individual de trabalho quanto para as questões coletivas. Porém, observa-se que nas relações individuais pode ser utilizado somente quando o empregado tem remuneração superior a duas vezes do teto do Regime Geral da Previdência Social e a cláusula compromissória seja pactuada por iniciativa do emprego ou com sua expressa concordância (SIQUEIRA, 2018). Assim como a mediação, a arbitragem, em si, não é uma novidade no Direito do Trabalho, especialmente no Coletivo, visto que diversos institutos tais como a Constituição Federal, a

Lei de Greve, Lei dos Portos, a Lei de Participação dos Lucros, já contemplavam o instituto (SIQUEIRA, 2018; SILVA, 2012). Além disso, no âmbito internacional, mediante a Convenção nº 154, a Organização Internacional do Trabalho considerou a arbitragem como forma de incentivo à negociação de conflitos extrajudiciais entre os Estados (MARQUES; SILVA, 2018). De um modo geral, o Direito do Trabalho brasileiro reconhece a autonomia negocial do trabalhador, o que evidencia que este é campo frutífero para a possibilidade de uso do instituto arbitral, desde que seja respeitado o princípio último de proteção ao trabalhador (REIS; REIS JÚNIOR, 2015).

4 DIFICULDADES E ENTRAVES À IMPLEMENTAÇÃO DOS MEIOS EXTRAJUDICIAIS NOS CONFLITOS TRABALHISTAS

A opção pelos métodos consensuais de solução de conflitos corresponde, na realidade, a concretização do perfil definido no preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil: “sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias” (BRASIL, 1988).

Percebe-se que, o legislador de 2017 acabou prevendo uma série de polêmicas que poderiam surgir diante da resistência tradicional a meios extrajudiciais de solução de conflitos, tanto é que atribuiu competência aos juízes do trabalho para indicarem instituto de autocomposição (TEIXEIRA; CABRAL, 2019). Porém, sua implementação não é fácil, demanda alteração na cultura, tanto dos litigantes; quanto dos próprios operadores do direito.

Inicialmente, é preciso ter ciência de que a legitimidade das fórmulas adequadas, tais como, a arbitragem e a mediação extrajudicial, exigem um alto padrão ético, tanto dos sujeitos que estarão envolvidos nessas atividades, quanto dos mediadores, árbitros, e até mesmo, as próprias partes. Tal eticidade qualificada deve ser sempre exigida como pressuposto básico da legitimidade e validade dos meios adequados. Segundo, é preciso investir em educação e conscientização, de modo que a sociedade também precisa compreender o acesso à justiça e também, entender as novas fórmulas existentes. Essa educação é fundamental para que se propague o conhecimento e a confiança da população nos mecanismos extrajudiciais. É precisa que todos acreditem, efetivamente, que este é o percurso mais célere para a solução de conflitos (TEIXEIRA; CABRAL, 2019).

De um modo geral, se reconhece a existência de uma forte resistência às vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho (TEIXEIRA, 2017; TEIXEIRA;

CABRAL, 2019). Diversos argumentos são utilizados para justificar a inaplicabilidade dos institutos de autocomposição, com destaque para (i) o argumento clássico que é o da indisponibilidade absoluta dos direitos do trabalhador; (ii) há ainda posturas corporativistas como as que defendem que apenas um juiz do trabalho se revela apto a interceder nos litígios individuais e alcançar composições justas; e (iii) há também, previsões catastróficas de esvaziamento da Justiça do Trabalho caso as fórmulas alternativas sejam utilizadas em ampla escala (TEIXEIRA, 2017).

Como se percebe variadas são as razões apontadas pelos resistentes às novas fórmulas compositivas de lides laborais. Esses “mitos” precisam ser superados, levando-se em consideração: (i) nem todos os direitos trabalhistas são absolutamente indisponíveis, sendo os direitos laborais de natureza patrimonial diariamente alvo de negociação diante dos olhos dos próprios juízes do trabalho em conciliações judiciais, de modo que, com exceção daqueles verdadeiramente inalienáveis e irrenunciáveis como os inerentes ao direito à integridade física e psíquica, é forçoso reconhecer a mitigação da indisponibilidade, especialmente quando presente a incerteza subjetiva própria das lides; (ii) o magistrado do trabalho não detém o monopólio da capacidade, independência e legitimidade para compor conflitos individuais trabalhistas, existindo um considerável número de profissionais aptos a desempenhar com dignidade, isenção, autonomia e honestidade as funções de mediadores e árbitros em tal seara. O que não exclui a possibilidade de, semelhante aquilo que ocorre com os juízes, ser implementado algumas técnicas de supervisão e fiscalização desses pacificadores com o intuito de evitar fraudes e eventualmente excluir dessa prática pessoas inaptas às exigências técnicas e éticas das respectivas funções; (iii) o recurso à mediação, conciliação e à arbitragem não esvaziarão a Justiça do Trabalho, mas poderão “desinchar” os seus órgãos, absolutamente sobrecarregados diante do número descomunal de ações trabalhistas ajuizadas todos os dias (TEIXEIRA, 2017).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nota-se que o tema central do presente artigo foi a análise e verificação da possibilidade de aplicação de métodos alternativos na solução de conflitos de natureza trabalhista. Pontua-se que os métodos alternativos, já previstos na Reforma Trabalhista e no Novo Código de Processo Civil, são viáveis e necessários.

Verificou-se que as limitações quanto a utilização dos métodos estão muitas vezes ligadas como preconceito e os fundamentos contrários não

Entende-se, também, que o trabalhador empregado é considerado a parte mais fraca na relação de trabalho, e portanto, hipossuficiente, devendo receber orientações, capacitações e educação para a cidadania via autonomia na solução de conflitos.

Por fim, pondera-se que a propagação, fortalecimento e difusão dos métodos consensuais de gestão de conflitos, demanda, de um lado a alteração da cultura, com ampliação da educação e estruturação de ambientes éticos.

REFERÊNCIAS

ALVES, Rebecca Falcão Viana; MENDES, Ana Carolina Fontes Figueiredo. A possibilidade da mediação extrajudicial nas relações trabalhistas ante a reforma trabalhista de 2017. **Revista de Formas Consensuais de Solução de Conflitos**, v. 4, n. 1, p. 125-143, 2018. Disponível em:

<https://www.indexlaw.org/index.php/revistasolucoesconflitos/article/view/4411/pdf>. Acesso em 30 mar.2020.

AMARAL, José Messias Nunes. **A assessoria jurídica preventiva na gestão dos processos trabalhistas**. João Pessoa, 2014. Disponível em:

<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/5941/1/arquivototal.pdf>. Acesso em 30 mar.2020.

ANACLETO, Juliana Martins; AMORIM, Fernando Rodrigues; TERRA, Leonardo Augusto Amaral. Arbitragem jurídica nas relações trabalhistas no setor sucroalcooleiro. *Revista LABOR*, v.15, n.1, 2016. Disponível em:

http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/23622/1/2016_art_jmanacletoframorim.pdf. Acesso em 30 mar.2020.

BACELLAR, Roberto Portugal. **Mediação e arbitragem**. 2ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRANCO, Ana Paula Tauceda. Os acordos extrajudiciais na Justiça do trabalho e a Lei 13.467/2017: jurisdição voluntária? Validade formal ou material? Competência? **Revista Eletrônica do TRT6 - DOCTRINA**, 2018. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/162270>. Acesso em 30 mar.2020.

CAMPOS, Márcia Regina Leal. **Novo tratamento dispensado aos interesses públicos versus as prerrogativas garantidas à Administração Pública, como parte em ações judiciais trabalhistas**. v. 1, 104 pg. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em:

<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/6984/DMPPJ%20-%20MARCIA%20REGINA%20LEAL%20CAMPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 30 mar.2020.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CARVALHO, José Murilo de. **Os bestializados: o Rio de Janeiro e a República que não foi**. São Paulo: Companhia das Letras, 1987.

COMIN, Alisson Tomaz; ZANELATTO, João Henrique. Os litígios trabalhistas da carbonífera metropolitana s/a, e a utilização das técnicas alternativas de resolução de conflito entre capital e trabalho. **Direitos Humanos e Sociedade**, v. 2, 2020. Disponível em: <http://periodicos.unesc.net/AnaisDirH/article/view/5792/5206>. Acesso em 30 mar.2020.

CORRÊA, Larissa Rosa.. **A tessitura dos direitos: padrões e empregados na Justiça do Trabalho, 1953-1964**. São Paulo: Editora LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso do direito do trabalho**. 16.ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

LAZZARESCHI, Noêmia. Flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária. **Revista Labor**, v. 1, n. 13, p. 63-82, 2015.

MARQUES, Ana Paula Lemos Baptista; SILVA, Leda Maria Messias. As implicações da reforma trabalhista nos contratos de trabalho à luz dos artigos 507-ae 507-be dos direitos da personalidade. **Revista Jurídica Da FA7**, v. 15, n. 2, p. 25-35, 2018. Disponível em: <https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/revistajuridica/article/view/569>. Acesso em: 01 jul. 2019.

MOREL, Regina de Moraes. Magistrados do trabalho no Brasil: entre a tradição e a mudança. **Revista Estudos Históricos**, n° 37, p. 29-53, 2006. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/reh/article/download/2253/1392>. Acesso em 30 mar.2020.

OLIVEIRA, Eduardo Matos. Aonde chega o Judiciário? Uma avaliação da expansão da Justiça do Trabalho no Brasil (2003-2010). **Opin. Publica**, Campinas, v. 24, n. 2, p. 456-485, ago. 2018. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-62762018000200456&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 30 mar.2020. <https://doi.org/10.1590/1807-01912018242456>.

OLIVEIRA, Márcio Piñon. Cidadania no Brasil: elementos para uma análise geográfica. **GEOgraphia**, v. 3, n. 6, p. 35-41, 2009. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/geographia/article/view/13409>. Acesso em 30 mar.2020. <https://doi.org/10.22409/GEOgraphia2001.v3i6.a13409>.

PIMENTA, José Roberto Freire. Tutelas de urgência no processo do trabalho: o potencial transformador das relações trabalhistas das reformas do CPC brasileiro. **Revista do TRT da 15ª Região**, 2004, p.199 – 285. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106770/2004_pimenta_jose_tutela_urgencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 30 mar.2020.

REIS, Italo Moreira; DOS REIS JUNIOR, Neuber Teixeira. A Utilização da Arbitragem nos Dissídios Individuais Trabalhistas: Uma Análise Frente ao Empregado Parassubordinado. **Revista de Formas Consensuais de Solução de Conflitos**, v. 1, n. 1, p. 01-18, 2015. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistasolucoesconflitos/article/view/997>. Acesso em 30 mar.2020.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e justiça**. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

SILVA, Murilo Reis; FERREIRA, Rafael Freire. A homologação de acordo extrajudicialtrabalhista.Unisul de fato e de direito: revista jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina, v.IX, n.16, 2018, p.61-69. Disponível em:http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/UNISUL-Fato-Direito_n.16.pdf#page=62Acesso em 30 mar.2020.

SILVA, Paula Regina Pereira. **Arbitragem e direito do trabalho**: a (in) aplicabilidade do instituto aos conflitos trabalhistas individuais.Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2012. Disponível em: http://www.pucrs.br/wp-content/uploads/sites/11/2018/09/paula_silva.pdf. Acesso em 30 mar.2020.

SIQUEIRA, James Augusto. A arbitragem como alternativa à solução dos conflitos laborais. **Revista de Direito: trabalho, sociedade e cidadania [online]**/ Curso de Direito, Centro Universitário IESB. – v.4,n.4, (jan./jun.2018) - Brasília: IESB, 2018. p.83-94. Disponível em: https://www.iesb.br/Cms_Data/Contents/Revistadedireito/Media/TrabalhoSociedadeCidadania/Rev-Direito-Trabalho-Sociedade-n-4-v-4-2018-1.pdf#page=83.Acesso em 30 mar. 2020.

STENSRUD, Astrid B. Precarious entrepreneurship: mobile phones, work and kinship in neoliberal Peru. **Social Anthropology**, v. 25, n. 2, p. 159-173, 2017. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1469-8676.12395>. Acesso em: 01 jul. 2019.

TEIXEIRA, Sergio Torres. Vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho: superando mitos e apontando caminhos à luz da lei nº 13.467 de 2017. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 155-197, set./dez. 2017. doi: 10.7213/rev.dir.econ.soc.v8i3.21996. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/direitoeconomico/article/view/21996/22580>.Acesso em 30 mar.2020.

TEIXEIRA, Sergio Torres; CABRAL, Delmiro Borges. Meios adequados de solução de conflitos trabalhistas e a prevalência da vontade dos sujeitos da relação de emprego: compreendendo a dicotomia entre indisponibilidade absoluta e indisponibilidade relativa de direitos trabalhistas. **Revista Direito E Justiça: Reflexões Sociojurídicas**, v. 19, n. 34, p. 71-95, 2019. Disponível em: http://srvapp2s.santoangelo.uri.br/seer/index.php/direito_e_justica/article/view/2939/1790. Acesso em 30 mar.2020.