

# **VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

**ACESSO À JUSTIÇA: POLÍTICA JUDICIÁRIA,  
GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA I**

**CLAUDIA MARIA BARBOSA**

**EUDES VITOR BEZERRA**

**FERNANDO GUSTAVO KNOERR**

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

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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

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

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

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

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

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

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

A174

Acesso à justiça: política judiciária, gestão e administração da justiça I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Claudia Maria Barbosa; Eudes Vitor Bezerra; Fernando Gustavo Knoerr – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-893-6

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Acesso à justiça. 3. Política judiciária. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

## ACESSO À JUSTIÇA: POLÍTICA JUDICIÁRIA, GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA I

---

### **Apresentação**

O conjunto de pesquisas que são apresentadas neste livro faz parte do Grupo de Trabalho “ACESSO À JUSTIÇA: POLÍTICA JUDICIÁRIA, GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA I”, reunido no âmbito do VII Encontro Virtual do CONPEDI, realizado por meio de plataformas digitais, entre os dias 24 e 28 de junho de 2024, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI e que teve como temática central “A Pesquisa Jurídica na Perspectiva da Transdisciplinaridade”.

Os trabalhos expostos e debatidos abordaram de forma geral distintas temáticas atinentes ao acesso à justiça, dando base para uma análise aprofundada, além do acesso à justiça, a temas envoltos as políticas judiciárias, bem como gestão e administração da justiça.

O Grupo de Trabalho em comento ocorreu no terceiro dia do evento, ou seja, 26/06/2024, oportunidade na qual foram realizadas as comunicações orais, na ordem abaixo, dos seguintes temas e respectivos autores:

1º) A COLISÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E A APLICAÇÃO DA TEORIA DO DIREITO DE ROBERT ALEXY NAS DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Apresentado pelos Autores Amailton Rocha Santos e Wiane Joany Batalha Alves;

2º) A EXPERIÊNCIA DOS JUÍZES LEIGOS NO JUIZADO ESPECIAL NUMA PERSPECTIVA DE JURISDIÇÃO POPULAR: A POSSIBILIDADE DE ARBITRAGEM E A POLÍTICA PÚBLICA DE ACESSO À JUSTIÇA. Apresentado pela Autora Simone Cristine Araújo Lopes;

3º) A INCORPORAÇÃO DOS LITÍGIOS ESTRUTURAIS E A TEORIA DA PONDERAÇÃO PELO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO. Apresentado pelo Autor Jefferson David Asevedo Ramos;

4º) A MEDIAÇÃO COMO MEIO DE REDUÇÃO DE DEMANDAS NO PODER JUDICIÁRIO. Apresentado pela Autora Talissa Maciel Melo;

5º) A MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL COMO MECANISMO DE PACIFICAÇÃO SOCIAL, SOLUÇÃO E PREVENÇÃO DE LITÍGIOS. Apresentado pelo Autor Thiago Luann Leão Nepomuceno;

6º) GESTÃO PROCESSUAL A PARTIR DO USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: TENDÊNCIAS, PERSPECTIVAS E A EFETIVIDADE NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL NO JUDICIÁRIO MARANHENSE. Apresentado pelos Autores Maria José Carvalho de Sousa Milhomem e Gustavo Luis De Moura Chagas;

7º) ACESSO À JUSTIÇA E PRÁTICAS CONCILIATÓRIAS: DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA PESSOAS VULNERÁVEIS EM BRUMADINHO. Apresentado pelos Autores Fabiola Modena Carlos e Diego Bianchi de Oliveira;

8º) DESAFIOS E PERSPECTIVAS DE ATUAÇÃO DA DEFENSORIA PÚBLICA NO ATENDIMENTO CRIMINAL EM FAVOR DAS MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR. Apresentado pela Autora Larissa de Almeida Beltrão Rosas Tostes;

9º) UM SISTEMA EM CRISE: A POLISSEMIA DO ACESSO À JUSTIÇA E AS CONSEQUÊNCIAS SOBRE O JUDICIÁRIO. Apresentado pelos Autores Luciana dos Santos Lima e Dennys Damião Rodrigues Albino;

10º) ESTADO EM JUÍZO: A ADOÇÃO DOS MEIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS COMO PARTE DE UMA POLÍTICA NACIONAL DE JUSTIÇA. Apresentado pelos Autores Paulo Vitor Gonçalves Vieira Kammers e Claudia Maria Barbosa;

11º) A LEGITIMIDADE DA DEFENSORIA PÚBLICA NA AUTOCOMPOSIÇÃO DE INTERESSES TRANSINDIVIDUAIS: CRÍTICAS E POSSIBILIDADES. Apresentado pela Autora Amanda Ferreira Nunes Rodrigues;

12º) JUSTIÇA GRATUITA NO BRASIL E NA ESPANHA: DIFERENÇAS E SIMILITUDES. Apresentado pela Autora Maria José Carvalho de Sousa Milhomem;

13º) IMITES PROFISSIONAIS À LIBERDADE DE EXPRESSÃO: UM ESTUDO SOBRE AS NORMAS QUE REGULAM OS JUÍZES E AS PROFISSÕES ESSENCIAIS À JUSTIÇA. Apresentado pelos Autores Gabriela Vidor Francisco, Vinny Pellegrino Pedro e Vladimir Brega Filho;

14º) O ACESSO À JUSTIÇA E O NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA: DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS PÓS PANDEMIA DO COVID-19. Apresentado pelo Autor Jolbe Andres pires mendes;

15º) O ATIVISMO JUDICIAL E A PRESERVAÇÃO DE DIREITOS. Apresentado pelo Autor Arthur Lachter;

16º) O ESTELIONATO NA ADVOCACIA MEDIANTE A PRÁTICA DA LITIGÂNCIA PREDATÓRIA: violação ao código de ética e à integridade da profissão; um risco as Instituições do Sistema de Justiça. Apresentado pelos Autores Eudes Vitor Bezerra; Anna Carollina de Oliveira Abreu Melo e Gabriel Hapeccmann Farias Torres Costa;

17º) O MICROSSISTEMA DOS JUIZADOS ESPECIAIS E O ACESSO À JUSTIÇA À LUZ DA JURISDIÇÃO SUSTENTÁVEL. Apresentado pelos Autores Joselito Corrêa Filho e Magno Federici Gomes;

18º) O PAPEL DO ADVOGADO NA PROMOÇÃO DO SISTEMA MULTIPORTAS PARA A SOLUÇÃO ADEQUADA DOS CONFLITOS FAMILIARES. Apresentado pelas Autoras Sofia Brunheroto Nehmeh, Julio Cesar Franceschet e Aline Ouriques Freire Fernandes;

19º) OS JUDICIÁRIOS NA AMÉRICA LATINA: REFORMAS E INFLUÊNCIAS PARA FORMAÇÃO DE UM SISTEMA DE JUSTIÇA CONSTITUCIONAL. Apresentado pela Autora Teresa Helena Barros Sales;

20º) PERSPECTIVAS SOBRE O ACESSO À JUSTIÇA: LITIGIOSIDADE REPETITIVA E DESJUDICIALIZAÇÃO NO SISTEMA JUDICIÁRIO BRASILEIRO. Apresentado pelas Autoras Ana Clara Baggio Violada e Ana Claudia Rossaneis;

21º) TAXA DE REVERSIBILIDADE E GESTÃO JUDICIÁRIA: ESTUDO DE CASO NA ÁREA RECURSAL FISCAL. Apresentado pela Autora Luciana Yuki Fugishita Sorrentino; e,

22º) Desafios e Potenciais da Advocacia Pública no Aperfeiçoamento das Políticas Públicas. Apresentado pelo Autor Sérgio Laguna Pereira.

Considerando todas essas temáticas de extrema relevância, não pode ser outro senão de satisfação o sentimento que nós coordenadores temos ao apresentar a presente obra. É necessário, igualmente, agradecer enormemente aos pesquisadores que estiveram envolvidos

tanto na confecção dos trabalhos quanto nos excelentes debates proporcionados neste Grupo de Trabalho. Outrossim, fica o reconhecimento ao CONPEDI pela organização e realização de mais um proeminente evento virtual.

A expectativa é de que esta obra possa contribuir com a compreensão das dores e possíveis soluções do cenário contemporâneo brasileiro e internacional, no que tange ao acesso à justiça, com a esperança de que as leituras dessas pesquisas ajudem na reflexão e compreensão da política judiciária, gestão e administração da justiça.

Atenciosamente;

Prof<sup>a</sup>. Dra. Claudia Maria Barbosa (Pontifícia Universidade Católica do Paraná)

Prof. Dr. Eudes Vitor Bezerra (PPGDIR/UFMA e IDEA São Luís/MA)

Prof. Dr. Fernando Gustavo Knoerr (Centro Universitário Curitiba)

# A MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL COMO MECANISMO DE PACIFICAÇÃO SOCIAL, SOLUÇÃO E PREVENÇÃO DE LITÍGIOS

## PRE-PROCEDURE MEDIATION AS A MECHANISM FOR SOCIAL PACIFICATION, RESOLUTION AND PREVENTION OF DISPUTES

Thiago luann Leão Nepomuceno <sup>1</sup>  
Gabrielle Kolling <sup>2</sup>

### Resumo

O Estado assumiu para si o monopólio do exercício da Jurisdição, aliado a isso, garantiu constitucionalmente a inafastabilidade do controle jurisdicional (art. 5º, XXXV, CF) enquanto que paralelamente proibiu uso direto da força e imposição da vontade dos sujeitos eventualmente em litígio (como regra). Tais fatos são ingredientes para gerar uma alta demanda pela atuação do Poder Judiciário, diante dos cada vez mais intensos e numerosos conflitos existente na sociedade atual. Nesse contexto de ideias, o Estado precisa movimentar-se para, através do Poder Judiciário, buscar métodos capazes e efetivos para entregar a prestação jurisdicional e promover a pacificação social, bem solucionar e prevenir litígios. Assim, a Justiça do Trabalho se sobressai como protagonista, considerando que, dentre esse métodos está a mediação e conciliação, que é uma característica primordial da Justiça Laboral, mesmo diante do contínuo aumento do estado de beligerância entre capital e trabalho. Prova disso é a novíssima regulamentação da Mediação Pré-processual, materializada através da Reclamação Pré-Processual, pela Resolução n. 377 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e que ora se propõe a analisar.

**Palavras-chave:** Litígios, Mediação, Conciliação, Pré-processual, Pacificação

### Abstract/Resumen/Résumé

The State assumed for itself the monopoly of the exercise of Jurisdiction, combined with this, it constitutionally guaranteed the indefeasibility of jurisdictional control (art. 5º, XXXV, CF) while at the same time it prohibited the direct use of force and imposition of the will of the subjects eventually in litigation (as a rule). Such facts are ingredients to generate a high demand for the action of the Judiciary, in the face of the increasingly intense and numerous conflicts existing in today's society. In this context of ideas, the State needs to move to, through the Judiciary, seek capable and effective methods to deliver judicial provision and promote social pacification, as well as resolve and prevent disputes. Thus, the Labor Court

---

<sup>1</sup> Advogado. Professor. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUC-GO. Mestrando em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal - UDF.

<sup>2</sup> Pós-doutoranda da Universidade do Distrito Federal. Doutora em Direito Público. Mestre em Direito Público. Especialista em Direito Sanitário. Professora do Mestrado "Direito das Relações Sociais e Trabalhistas" do UDF.

stands out as a protagonist, considering that, among these methods is mediation and conciliation, which is a primordial characteristic of the Labor Court, even in the face of the continuous increase in the state of belligerence between capital and labor. Proof of this is the brand new regulation of Pre-Procedural Mediation, materialized through the Pre-Procedural Complaint, by Resolution no. 377 of the Superior Council of Labor Justice and which it now proposes to analyze.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Litigation, Mediation, Conciliation, Pre-procedural, Pacification



## 1. INTRODUÇÃO

A Justiça do Trabalho, desde seus primórdios, sempre teve o viés conciliatório enraizado em sua essência. Prova disso, é que o redação original do art. 114 da CF determinava que competia “à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos”, após alteração da EC 45/04 referida norma constitucional passou a dispor que “compete a Justiça do Trabalho processar e julgar”.

Apesar da supressão da expressão conciliar é evidente que o viés conciliatório da Justiça do Trabalho permanece, tanto que, o art. 764 da CLT estabelece “Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação”. Inclusive, para completude do raciocínio, os juízes do trabalho são obrigados a propor a conciliação, quando da abertura da audiência e após as razões finais, conforme inteligências do art. 846 e art. 850 da CLT.

Em termos práticos, o Relatório Justiça em Números 2023, produzido pelo CNJ, confirma que “a Justiça que mais faz conciliação é a Trabalhista, que solucionou 22,1% de seus casos por meio de acordo - valor que aumenta para 37,3% quando apenas a fase de conhecimento de primeiro grau é considerada”. (CNJ, 2023, p. 194)

Além disso, as formas de conciliação tem cada vez mais sido espreiadas pelo legislador para diversos outros procedimentos, como deixa claro o CPC de 2015, que tornou obrigatório a realização de audiência prévia de conciliação, como regra.

É inegável que enfrentamos uma alta procura pela atuação da Justiça do Trabalho para solucionar conflitos trabalhistas o que acaba por sobrecarregar o já assoberbado sistema processual trabalhista.

O Relatório Justiça em Números 2023, da lavra do CNJ (2023, p. 104), revela que somente no ano de 2023 houve um ingresso de uma média de 1.107 novos casos, considerando 100 mil habitantes, ressaltando que os ingressos por 100 mil habitantes variam conforme o Tribunal, exemplificando o TRT2 que teve 2.019 e TRT16 que contou com 464 novos casos. Os números apontados não estão considerando sequer o acervo o acervo processual existente.

É evidente que a Justiça do Trabalho é cada vez mais demandada a atuar, conforme demonstram os números. A reforma trabalhista até tentou dificultar o acesso a Justiça, como se o problema estivesse centrado no ato de bater as portas da Justiça do Trabalho. O tempo mostrou que as medidas promovidas pela reforma trabalhista, que dificultavam o acesso a Justiça, não se mostraram efetivas, pelo contrário, se mostraram gravosas aos mais necessitados por amparo.

A ideia de um sistema de Justiça que possua várias portas de entrada para os que precisam da prestação jurisdicional é sempre bem vinda.

Diante disso, qualquer iniciativa que tente desafogar o sistema judicial e garantir a pacificação, prevenção e solução de conflitos, será bem vinda, desde que, esteja em total consonância com os demais ditames Constitucionais e legais, como por exemplo, a inafastabilidade do controle jurisdicional.

É o caso da Mediação Pré-Processual, que em 22 de março de 2024, foi regulamentada pela Resolução n. 377 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, ora objeto de análise do presente escrito, onde, num primeiro momento, se faz uma abordagem inicial acerca dos métodos gerais para solução dos conflitos trabalhistas, para, em seguida, fazer uma análise prática da referida Resolução n. 377 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

## **2. MÉTODOS PARA SOLUCIONAR OS CONFLITOS TRABALHISTAS**

Com o objetivo de dar mais abrangência a compreensão sobre o tema proposto, alguns esclarecimentos e delimitações iniciais precisam ser feitos, a respeito dos consagrados métodos ou formas de solução dos conflitos trabalhistas.

Para Amauri Mascaro (2013, p. 37), “os conflitos trabalhistas são parte de um fenômeno maior, os conflitos sociais, próprios da vida em comunidade. Pretender a sua superação não é possível porque a vida do ser humano nos grupos sociais é problemática”.

Conforme as relações de trabalho se tornam mais complexas, considerando exemplificativamente a evolução social e o avanço tecnológico, mais a Justiça do Trabalho é demandada a atuar e por fim aos diversos litígios que emergem. O efeito prático disso é a procura cada vez maior pelo amparo do Poder Judiciário trabalhista que, verificando o papel e

importância dos diversos fatores e barreiras envolvidos, busca desenvolver instituições efetivas para enfrentar as demandas por acesso e efetivação da justiça, como já orientava e recomendava Mauro Cappelletti (1988, p. 73).

Amauri Mascaro Nascimento (2013, p. 37) ensina ainda:

A vida dos membros em sociedade desenvolve-se segundo um momento de constantes transformações. Não é pacífico o entendimento sobre a natureza desse processo. Confrontam-se duas concepções de sociologia. A primeira, de Redfield, insiste no caráter integrado dos conjuntos sociais. A segunda, de Lewis, ressalta os conflitos numerosos que agitam a sociedade provocando mudanças de estrutura.

Na medida que os conflitos se intensificam, é necessário também que o acesso a Justiça evolua e atenda aos anseios de solução das pejejas. Nesse aspecto, em precisa e clássica análise sobre a evolução do conceito teórico do acesso a Justiça, há um bom tempo, Mauro Cappelletti (1988, p. 12), pontua que:

Os juristas precisam, agora, reconhecer que as técnicas processuais servem a funções sociais (9); que as cortes não são a única forma de solução de conflitos a ser considerada (10) e que qualquer regulamentação processual, inclusive a criação ou encorajamento de alternativas ao sistema judiciário formal tem um efeito importante sobre a forma como opera a lei substancial – com que frequência ela é executada, em benefício de quem e com que impacto social. Uma tarefa básica dos processualistas modernos é expor o impacto substantivo dos vários mecanismos de processamento de litígios.

A Justiça do Trabalho evolui e busca se adaptar as constantes exigências atinentes a execução de seu mister:

O novo enfoque de acesso a Justiça, no entanto, tem alcance muito mais amplo. Essa “terceira onda” de reforma inclui a advocacia, judicial ou extrajudicial, seja por meio de advogados particulares ou públicos, mas vai além. Ela centra sua atenção no conjunto geral de instituições e mecanismos, pessoas e procedimentos utilizados para processar e mesmo prevenir disputas nas sociedades modernas. (Cappelletti, 1988, p. 67-68)

Quando se fala em solução dos conflitos trabalhistas, alguns institutos se emergem, onde “as sociedades coexistem com os conflitos e descobrem técnicas de solução que teoricamente, podem ser reunidas em três tipos fundamentais, a autodefesa, a autocomposição e a heterocomposição”. (Nascimento, 2013, p. 37)

Sobre eles, Amauri Mascaro Nascimento (2013, p.39), precisamente nos ensina que “o primeiro consiste na solução direta entre os litigantes pela imposição de um sobre o outro. O segundo, na solução também direta, mas não pela imposição e sim pelo acordo. O terceiro, na solução por uma fonte suprapartes”.

Analisando de forma mais detalhada a autodefesa, Amauri Mascaro Nascimento (2013, p. 40) pondera que:

Autodefesa pode ser autorizada pelo legislador, tolerada ou proibida. Exemplos de autodefesa autorizada no direito penal são a legítima defesa e o estado de necessidade. Exemplo de autodefesa tolerada pelo legislador é o duelo em alguns países. Finalmente, exemplo de autodefesa proibida é o exercício arbitrário das próprias razões. São notórias as deficiências dessa técnica. A solução que provém de uma das partes interessadas é unilateral e imposta. Portanto, evoca a violência, e a sua generalização importa na quebra da ordem e na vitória do mais forte e não do titular do direito. Assim, os ordenamentos jurídicos a proíbem, autorizando-a apenas excepcionalmente, porque nem sempre a autoridade pode acudir em tempo a todos os conflitos. Pode-se mesmo dizer que toda a ideia de solidariedade social fica comprometida com a sua adoção, e a própria ideia de Estado resulta enfraquecida.

Em sendo o capital sabidamente mais forte que o trabalho – apesar de necessitar dele –, poderia se imaginar que o trabalho estaria sempre em desvantagem quando se tratar de autodefesa, pois não teria forças para enfrentar o capital, contudo, o trabalho conta com mecanismo poderosos de autodefesa, como por exemplo, a greve, o locaute, a atuação sindical, que mostram que o trabalho também possui força para se autodefender.

Quanto a autocomposição, Carlos Henrique Bezerra Leite (2011, p. 114), pondera que:

A autocomposição, que também é forma direta de solução do conflito, consiste em uma técnica em que os litigantes, de comum acordo e sem emprego da força, fazem-se concessões recíprocas mediante ajuste de vontades. Exemplos de autocomposição extraprocessual trabalhista são a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho (CLT, arts. 611 et seq.), bem como a mediação e a conciliação, inclusive a firmada perante a Comissão de Conciliação Prévia - CCP (CLT, art. 625-E)®1). Há, porém, quem sustente que estes dois últimos institutos (mediação e conciliação) são formas de heterocomposição, pois um terceiro (mediador ou comissão de conciliação prévia), estranho ao conflito, participa na sua solução, e não somente as partes diretamente interessadas.

A heterocomposição, por sua vez, conforme esclarece Mauro Schiavi (2018, p. 39), “exterioriza-se pelo ingresso de um agente externo e desinteressado ao litígio que irá

solucioná-lo e sua decisão será imposta às partes de forma coercitiva. Como exemplo, temos a decisão judicial (dissídios individuais e coletivos) e a arbitragem.”

Observa, ainda, Mauro Schiavi (2018, p. 39) que:

A heterocomposição, sob a modalidade de decisão judicial (Poder Judiciário) tem sido o meio, por excelência, de solução do conflito trabalhista, pois o Brasil, de cultura romano-germânica, não tem tradição de resolução dos conflitos pela via da negociação nem da arbitragem.

Ciente dessa característica dos litigantes brasileiros é que, há algum tempo, os métodos “autocompositivos” de solução dos conflitos vem sendo cada vez mais incentivados, adotados e até determinados pela legislação, é o que acontece, por exemplo, como Código de Processo Civil de 2015, que até ganhou seção própria destinada a conciliação e mediação (art. 165 e seguintes), segundo o qual:

Art. 165. Os tribunais criarão centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição.

[...]

§ 2º O conciliador, que atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes conciliem.

§ 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos.

Art. 166. A conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada.

[...]

Já tivemos a oportunidade de pontuar que a Justiça do Trabalho é eminentemente conciliatória, o que justifica a necessidade de dedicarmos algumas linhas para ponderar sobre a conciliação, que, pode ser judicial ou extrajudicial (Leite, 2011, p. 114) e, mais recentemente, considerando a Resolução n. 377 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de 22 de março de 2024, também poderá, através da mediação, ser pré-processual, podendo, transitar entre o extrajudicial e o judicial, conforme será analisado a seguir.  
agora pode ser pré-processual.

A mediação “é forma de solução dos conflitos por meio do qual o mediador se insere entre as partes, procurando aproximá-las para que elas próprias cheguem a uma solução

consensual do conflito” (Schiavi, 2018, p. 39), já a conciliação, é a forma de solução do conflito trabalhista “mediante o ingresso de conciliador entre as partes, o qual as aproximará buscando a solução dos conflitos mediante concessões recíprocas”. (Schiavi, 2018, p. 40)

Ambas as modalidades são adotadas e incentivadas na Justiça do Trabalho, tudo com o objetivo de solucionar os conflitos trabalhistas da melhor maneira.

Citando Carnelutti, Mauro Schiavi (2018, p. 39) diz que “a conciliação é uma sentença dada pelas partes e a sentença é uma conciliação imposta pelo juiz”. Isso mostra que a solução advinda da conciliação, através do império da vontade das partes e de concessões recíprocas “agradando” ambas as partes, é bem mais atrativa do que a solução cogente imposta pelo juiz, que “agrada”, como regra, apenas uma das partes.

Otávio Torres Calvet (2024), compartilhando sua experiência como magistrado, traz interessante colocação:

Mediação, conciliação, acordos extrajudiciais homologados pela Justiça do Trabalho são métodos alternativos que fomentam a autossolução, que considero sempre um resultado melhor do que a decisão judicial. Depois de 27 anos julgando os outros, percebo que o juiz muitas vezes consegue apenas acabar com a discussão, não necessariamente distribuindo a almejada e abstrata justiça. Permitir que os interessados possam, por contra própria, resolver suas questões, além de atestado de maturidade social, constitui caminho fértil para um ambiente harmônico, seguro e confiável nas relações trabalhistas.

Um ponto importante que precisa ser abordado é o que diz respeito ao fato de que somente os direitos patrimoniais disponíveis seriam passíveis de disposição da vontade por meio da conciliação.

Sendo o Direito do Trabalho um ramo do direito privado, mas contando com uma série de normas e regulações de direito público, poderia esse aspecto ser entendido como um obstáculo a efetivação da conciliação. Contudo, não é o entendimento prevalente, conforme destaca Schiavi (2018, p. 39):

Pertencendo ao Direito Privado e contando com uma elevada gama de normas de ordem pública e, ainda, considerando-se o estado de subordinação a que está sujeito o empregado, os Direitos Trabalhistas, durante a vigência do contrato de trabalho, são irrenunciáveis, como regra geral. Entretanto, uma vez cessados o vínculo de emprego e o consequente estado de subordinação, o empregado pode renunciar e transacionar direitos, máxime estando na presença de um órgão imparcial, como o Sindicato ou Justiça do trabalho. Alguns direitos na esfera trabalhista são indisponíveis, como os direitos da personalidade do trabalhador, difusos, coletivos e também os relacionados com as normas que se referem a medicina, à segurança e ao meio ambiente do trabalho.

Diante desse cenário, a melhor saída é realmente aquela onde as partes, deixando de serem apenas expectares da atuação judicial, contam uma atuação principal na solução do litígio, conforme propõe a Resolução n. 377 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

### **3. MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL. RESOLUÇÃO N. 377 DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

A Mediação Pré-Processual que abrange os conflitos individuais e coletivos de trabalho, no âmbito da Justiça do Trabalho, foi regulamentada pela Resolução n. 377 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de 22 de março de 2024.

Mencionada Resolução foi inspirada e considerou “o movimento internacional pela desjudicialização, incentivando dinâmicas de fomento ao Sistema Multiportas, em alinhamento com a adequação do Poder Judiciário Brasileiro aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável preconizado pela ONU por meio da Agenda 2030”.

Da mesma forma, considerou também a Meta 9 do CNJ, que trata da integração da Agenda 2030 no Poder Judiciário, realizando ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltados aos objetivos de desenvolvimento sustentável”.

Conforme preceitua referida Resolução, a Mediação Pré-Processual é uma faculdade das partes e ocorre “antes do ajuizamento da Reclamação Trabalhista, buscada espontaneamente pelos próprios interessados junto ao Poder Judiciário, praticada por mediadores judiciais e com o intuito de prevenir a instauração de demanda trabalhista”. (art. 1º, §1º)

Para evitar os erros do passado, o texto regulamentar deixa claro a faculdade do procedimento pré-processual, como por exemplo, quando da criação das Comissões Conciliação Prévia que foi imposta obrigatoriamente e incorreu em inconstitucionalidade por ferir o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, dentre outras.

A Mediação Pré-Processual inicia-se por meio de apresentação de reclamação pré-processual através de provocação de qualquer dos interessados via protocolo no sistema PJE-JT, momento no qual será distribuída a uma das Varas do Trabalho ou a um Relator,

conforme as regras de competência jurisdicional aplicáveis aos Dissídios Individuais e Coletivos do Trabalho, conforme inteligência do art. 1º, §2º, art. 2º e art. 3º.

Caso não haja assistência ao empregado ou ao trabalhador, poderá comparecer ao setor de atermção da Justiça do Trabalho respectiva ou efetuar a solicitação mediante o preenchimento de formulário disponível no Portal da Conciliação . (art. 3º, §2º).

A Reclamação Pré-Processual, como mecanismo que viabiliza a mediação pré-processual, não precisará observar os requisitos constantes no art. 840 da CLT, porém, é necessário que se formule pedido devidamente instruído com os documentos necessários e com a indicação do objeto da mediação, a designação do juízo, a qualificação das partes, a expressão “Reclamação Pré-processual, com pedido de mediação pré-processual”, na primeira folha, a exposição sucinta dos fatos que ensejam a mediação, o requerimento que pretende mediar, a data e a assinatura do requerente ou de seu representante, nos moldes do que determina o art. 3º.

Indagação interessante emerge quando refletimos a respeito da abrangência das pretensões que não forem postas a mesa da mediação, isto é, a Mediação Pré-Processual pode abarcar pretensões não postas diretamente? Com espreque em Mauro Schiavi (2018, p. 44), entendemos que si, conforme ressalta:

Embora a CLT não preveja, a conciliação pode abranger pretensões não postas em juízo, ou seja: que não fazem parte do processo, pois tanto a conciliação como a transação têm por finalidade primordial não só solucionar, mas prevenir eventuais litígios. Além disso, o escopo da conciliação é a pacificação. Por isso, são frequentes, na justiça do Trabalho, constarem dos termos de homologação de conciliações que o empregado dá quitação de todos os direitos decorrentes do objeto do processo e do extinto contrato de trabalho, para não mais reclamar.

Segundo dispõe o art. 4º, uma vez distribuída a reclamação pré-processual o Juízo não se tornará preventivo, salvo, no caso de conflitos individuais, se houver conversão em homologação de transação extrajudicial.

Recebido a Reclamação Pré-Processual, o Juízo da Vara do Trabalho ou relator, encaminhará o procedimento ao Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC/JT), via Pje. Caso não, o Corregedor deverá avocar o procedimento e efetuar o encaminhamento respectivo. (art. 5º)

No CEJUSC/JT, o procedimento seguirá os ditames previstos na Resolução n. 288, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de 19 de março de 2021, que é responsável



por regulamentar a estruturação, funcionamento e procedimentos dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC/JT).

Importante frisar que a Resolução privilegia a mediação sob a supervisão direta do mediador, pois, será considerado uso inadequado da via escolhida e o procedimento será imediatamente indeferido, se ficar constatado, pela narrativa, que as partes já estejam acordadas previamente. (art. 6º)

Diante de conflitos coletivos ou diante de participação obrigatória, o Ministério Público do Trabalho será devidamente comunicado da apresentação da Reclamação Pré-Processual. Caso o membro do Ministério Público do Trabalho não compareça a primeira audiência, presumirá ausência de interesse de sua participação na mediação. (art. 7º) Trata-se de medida que privilegia a autonomia e ocupação do Ministério Público do Trabalho com as situações que realmente demandam sua atuação, conforme as exigências legais.

Tratando-se de procedimento pré-processual, no qual não haverá condenação ou prejuízo direto, não haverá necessidade de aplicação do contraditório e ampla defesa, dispensado, por isso a apresentação de contestação ou meios de defesa, salvo manifestações pelos interessados. (art. 8º)

Rogério Neiva Pinheiro (2024), lucidamente destaca que:

A reclamação pré-processual permite que o Poder Judiciário seja demandado a solucionar um conflito exclusivamente pela via do consenso, e sem a necessidade do exercício do tradicional direito de ação. A reclamação pré-processual permite que o Poder Judiciário seja demandado a solucionar um conflito exclusivamente pela via do consenso, e sem a necessidade do exercício do tradicional direito de ação.

O magistrado supervisor do CEJUSC/JT conduzirá as reuniões e audiências, caso alguma dos acordantes não estejam assistidos por advogado. (art. 11) Haverá quantas audiências ou reuniões forem necessárias ao deslinde das negociações, caso haja perspectiva para tanto (art. 10, parágrafo único)

Estabelece o art. 10 que, em não havendo acordo, o magistrado supervisor do CEJUSC/JT determinará o arquivamento do feito, com a devolução da Reclamação Pré-Processual (RPP) à Vara do Trabalho ou ao Relator para providências complementares, se for o caso.

Ao contrário, em sendo exitosa a mediação, em conflitos individuais, a reclamação pré-processual se converterá em homologação de transação extrajudicial e o magistrado supervisor do CEJUSC/JT proferirá sentença, com observância do art. 855-D da CLT. (art. 12) Aqui, terminará a competência e atuação do CEJSUC/JT (1º Grau), competindo à Vara do Trabalho de origem todas as providências necessárias ao seu aperfeiçoamento e eventual execução, se for o caso. (art. 12, parágrafo único)

Se é convertida em homologação de transação extrajudicial, que segue o rito do art. 855-B da CLT, que em seu primeiro parágrafo exige como requisito de validade que “as partes não poderão ser representadas por advogado comum”, como se poderá agasalhar eventual conflito entre a disposição contida na Resolução, que dispensa advogado, e a norma contida na CLT, que além de exigir advogado, determina que não sejam comuns? Certamente, será um ponto de tensão a ser enfrentado e resolvido com o avanço do uso prático da Reclamação pré-processual no mundo forense.

É inegável que a Resolução deixa claro não se tratar de procedimento afeto ao contraditório e ampla defesa, impondo no caso de ausência de advogado, uma atuação mais efetiva do juiz responsável, que, em tese, terá mitigado até mesmo sua imparcialidade, com o objetivo de alcançar os bons fins propostos pela Resolução, no caso, mediação e conciliação e solução da contenda na fase ainda pré-processual.

Sobre esse ponto específico, pondera Calvet (2024):

A obrigatória presença do magistrado indica que há necessidade especial de velar o desassistido, analisando os termos do objeto da possível conciliação, valores, limites, impondo condições para homologação, pois o condutor da “mediação” será quem decide seu fim.

Da forma como posto, creio que apenas se cria uma alternativa para a Justiça do Trabalho continuar afirmando seu papel de protagonista mantendo o monopólio do conflito trabalhista, agora desprestigiando o papel da advocacia.

Não se fortalece a sociedade civil para que ela possa gerir seus próprios interesses, cria-se mais um mecanismo de dependência bem ao gosto da nossa tradição cultural, podendo a magistratura do Trabalho continuar dando o tom do que é certo ou errado, do que pode ser negociado ou não, até onde vale a vontade do próprio interessado.

Ao invés de simplesmente reconhecer a licitude de acordos extrajudiciais, independentemente de homologação da Justiça do Trabalho, ao invés de propiciar mediações e conciliação extrajudiciais, em câmaras especializadas, sempre com a assistência de advogados, capazes de orientar os interesses de seus clientes, novamente buscamos a intervenção do Estado que ditará o que é melhor ou pior para os cidadãos.

Dando sequência a análise, no caso de conflitos coletivos, em caso de acordo a dinâmica é um pouco diferente, pois não haverá sentença de homologação de transação

extrajudicial, nesse caso, o instrumento que for firmado poderá ter natureza jurídica de Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho, nos moldes do art. 611.

Pode o magistrado supervisor do CEJUSC/JT deixar de homologar? Entendemos que sim, baseando nos ensinamentos de Schiavi (2018, p. 44), que esclarece:

Pode o Juiz do Trabalho deixar de homologar o acordo quando, nitidamente, prejudicial ao empregado, vise a lesar a ordem jurídica, ou for objeto de simulação das partes para prejudicar terceiros. Caso o juiz deixe de homologar o acordo, o processo deve prosseguir nos seus ulteriores termos até a decisão final.

É o que preceitua, inclusive, a Súmula n. 418 do TST, quando determina “a homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.”

Note-se, ainda, que a Resolução delimitou especificamente a atuação do CEJUSC/JT apenas a mediação é conforme art. 13 e parágrafo único, fica eminentemente vedado pelo CEJUSC/JT: a prática de qualquer ato executório; a expedição de alvarás para levantamento de qualquer valor (essa vedação não se aplica para o levantamento de valores relativos ao FGTS ou para habilitação no Seguro-Desemprego, na forma de cláusulas no próprio acordo dentro da Homologação de Transação Extrajudicial); a expedição de precatórios; a apreciação de pedidos de tutela de urgência; a expedição de certidão de habilitação em massa falida ou recuperação judicial; e a prática de qualquer outro ato que não seja relacionado às audiências de mediação.

Qualquer necessidade de prática dos atos acima especificados, devem ser direcionados e praticados pela à Vara do Trabalho de origem.

Como forma de fomento e incentivo a mediação pré-processual, independente dos beneplácitos da gratuidade da justiça, não haverá a necessidade de pagamento de custas, seja em dissídios individuais, seja nos coletivos, vigorando a isenção até mesmo em caso de conversão em Homologação de Transação Extrajudicial, conforme preceitua o art. 14.

As decisões proferidas especificamente no curso do procedimento da reclamação pré-processual, bem como, a sentença proferida na homologação da transação extrajudicial, como regra, serão irrecorríveis. (art. 17 e 18)

Por fim, importante frisar que os acordos firmados e homologados na forma do art. 855-D da CLT são títulos executivos judiciais e eventual execução será de competência da

Vara do Trabalho de origem, que também será responsável por todas as providências necessárias ao seu aperfeiçoamento.

É necessário registrar que é necessário ficar atento ao fato de a reclamação pré-processual não suspende o transcurso do prazo prescricional, como ocorre, na homologação de acordo extrajudicial, nos termos da previsão expressa do art. 855-E da CLT, que dispõe “a petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados”. O parágrafo único, por sua vez, diz que “o prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo”.

Nesse sentido, Rogerio Neiva Pinheiro (2024), assenta que “outro ponto que merece atenção e alerta é que, diferente do que ocorre com os acordos extrajudiciais (artigo 855-E da CLT), não há no caso da RPP a suspensão da prescrição”.

Em uma análise mais extensiva, é imperial reconhecer que, ao se converter a Reclamação Pré-Processual em procedimento de homologação de transação extrajudicial, seguindo o rito do art. 855-B e seguintes da CLT, incidiria os efeitos do art. 855-E.

Numa postura mais radical, uma saída para impedir os efeitos prescrição, considerando a ótica do trabalhador, seria a propositura da Reclamação Pré-Processual e também a propositura da Reclamação Trabalhista tradicional, com o único objetivo de impedir a incidência dos efeitos prescricionais. Mas isso poderia inviabilizar a mediação e o acordo, pois, diante da possibilidade da composição, não haveria a necessidade de propositura da reclamação trabalhista tradicional. Em verdade, é justamente isso – propositura de reclamação trabalhista – que a reclamação pré-processual quer evitar.

Além disso, indaga-se a propositura de dois procedimentos não teria o condão de gerar litispêndia? Entendemos que não, pois, a reclamação pré-processual não é procedimento tipicamente judicial, isto é, exercício do direito de ação que origina processo judicial apto a “litispender” com outro processo judicial similar.

A medida que se reflete sobre o instituto, mais dúvidas e indagações vão surgindo. Como por exemplo, em já existindo reclamação trabalhista tradicional em andamento, poderia o processo ser sobrestado para dar espaço a mediação ocorrida na Reclamação Pré-processual? Poderia, o juiz, remeter o processo para ser objeto dos mecanismos de mediação presentes na Reclamação Pré-processual?

Somente com o amadurecimento do instituto é que teremos efetivamente as respostas, conduto, podemos adiantar que o juiz poderia, diante da possibilidade de mediação e acordo, remeter o processo ao CEJUSC/JT.

Conforme esclarece Rogerio Neiva Pinheiro (2024):

Porém, independente do debate que se possa travar sobre o tema, o fundamental é que os profissionais da advocacia percebam na RPP mais uma porta do Sistema de Justiça a ser considerada. E com isso, a utilizem como um meio de solução de problemas e demandas de seus constituintes de forma eficiente, contribuindo com a pacificação social.

Note-se há alguns pontos que gerarão debate e aperfeiçoamento, mas, apesar disso, a mediação pré-processual tem tudo para se consolidar como um efetivo e eficiente instrumento de pacificação social, bem como, solução e prevenção de litígios

#### **4. CONCLUSÃO**

A análise detalhada dos métodos de solução de conflitos trabalhistas revelou a complexidade para solução das demandas decorrentes das relações laborais em constante evolução.

A crescente procura pela Justiça do Trabalho reflete a necessidade de adaptação das instituições judiciais para lidar com litígios decorrentes da dinâmica social e tecnológica.

Com isso, os métodos autocompositivos, como conciliação e mediação, ganham destaque, visando promover soluções consensuais e ágeis, com uma abordagem que incentiva a participação ativa das partes na resolução de disputas, sinalizando para uma mudança, com um ambiente de trabalho mais harmonioso, destacando a importância da autossolução como uma via mais eficaz para atender aos interesses das partes envolvidas.

Assim, considerando a alta demanda pela intervenção da Justiça do Trabalho como principal agente de pacificação dos conflitos trabalhistas, a Mediação Pré-Processual se sobressai como mais um mecanismo posto a disposição para se alcançar esse mister.

Em nome da efetiva solução dos conflitos, o Poder Judiciário trabalhista, mesmo sendo o principal agente de pacificação, deixa de ser o protagonista imediato e permite, concretiza e intermedia que os próprios atores envolvidos no conflito cheguem a sua solução negociada através da Mediação Pré-Processual.

A introdução da Mediação Pré-Processual na Justiça do Trabalho, regulamentada pela Resolução n. 377/2024 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, representa uma

importante evolução alinhada aos objetivos de desjudicialização e aos princípios da Agenda 2030 da ONU.

Esta nova faculdade oferece às partes uma via pré-judicial para a resolução de conflitos trabalhistas, visando prevenir demandas judiciais e promover a pacificação social.

Embora ainda suscite debates e questões a serem aprimoradas, a Mediação Pré-Processual surge como mais um promissor instrumento para contribuir efetivamente para a resolução ágil e eficiente de litígios, favorecendo a construção de um ambiente mais harmonioso nas relações trabalhistas.

## REFERÊNCIAS

CALVET, Otavio Torres. Reclamação pré-processual na Justiça do Trabalho: advocacia para quê? Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-abr-09/reclamacao-pre-processual-na-justica-do-trabalho-advocacia-para-que/>. Acessado em: 14 abril 2024.

CAPPELLETTI, Mauro. Acesso à Justiça. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre, Fabris: 1988.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em Números 2023. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/justica-em-numeros-2023.pdf>. Acessado em 05 abr. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução n. 377 de 22 de março de 2024. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/231210/2024\\_res0377\\_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=RESOLU%C3%87%C3%83O%20CSJT%20N%C2%BA%20377%2C%20DE%2022%20DE%20MAR%C3%87O%20DE%202024,de%20primeiro%20e%20segundo%20graus](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/231210/2024_res0377_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=RESOLU%C3%87%C3%83O%20CSJT%20N%C2%BA%20377%2C%20DE%2022%20DE%20MAR%C3%87O%20DE%202024,de%20primeiro%20e%20segundo%20graus). Acessado em 10 março 2024.

HENGGEN, Douglas. A reclamação pré-processual: inovações na Justiça do Trabalho e desafios. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-abr-03/a-reclamacao-pre-processual-inovacoes-na-justica-do-trabalho-e-desafios/> Acessado em: 06 abr. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2011.

JUNIOR, Dirley da Cunha. Curso de Direito Constitucional. 12. ed. Salvador: JusPODIVM, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito processual do trabalho. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito processual do trabalho. 38. ed. São Paulo, Saraiva: 2016.

PINHEIRO, Rogerio Neiva. Que venha a nova reclamação pré-processual na justiça do trabalho. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-abr-05/que-venha-a-nova-reclamacao-pre-processual-na-justica-do-trabalho/#:~:text=A%20reclama%C3%A7%C3%A3o%20pr%C3%A9%2Dprocessual%20permite,do%20tradicional%20direito%20de%20a%C3%A7%C3%A3o>. Acessado em: 06 abr. 2024.

SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2018.