

RESSIGNIFICANDO A RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS:

Um destaque para homologação de acordos extrajudiciais com observância do princípio da autonomia da vontade das partes

Francilene da Silva Medeiros¹

RESUMO:

O presente estudo trata dos métodos de resolução de conflitos na Justiça do Trabalho com enfoque na homologação dos acordos extrajudiciais nas relações individuais de trabalho, com observância da liberdade das partes, trazendo um breve relato para o favorecimento das audiências virtuais, nova realidade das instâncias judiciais. Buscou-se a partir do objetivo primário, analisar de que forma os métodos consensuais de resolução dos conflitos são utilizados juntamente com o princípio da autonomia da vontade das partes sem violação das normas celetistas, sendo passível de homologação pelo magistrado trabalhista. Em paralelo, secundariamente, destacar como as audiências virtuais favorecem a conciliação. A metodologia trata de uma análise bibliográfica acerca das relações trabalhistas, sob a perspectiva da resolução de conflitos, inclinando-se tal análise para a autocomposição trabalhista, alcançando de forma indireta todos os princípios, elementos teóricos e jurisprudenciais que envolvem o aludido tema. Conclui-se que os institutos da mediação, da arbitragem, da homologação dos acordos extrajudiciais e os acordos realizados em audiência continuam sendo um dos maiores passos dados pelo Judiciário, assumindo a responsabilidade de apresentar a justiça para a sociedade com uma nova visão, desprendida das ideias mais gravosas e invasivas, associando-se, portanto, a uma ideia de acolhimento, respeito e empatia.

Palavras – chave: Resolução de Conflitos. Mediação. Homologação de acordo. Autonomia da vontade das partes.

1 INTRODUÇÃO

As constantes transformações que a sociedade vem passando aumentam as relações interpessoais e as relações de caráter empregatício e com isso há proliferação de conflitos. No caso dos conflitos envolvendo relação de emprego vai gerar uma demanda que precisa ser solucionada. Existem formas de se resolver esses conflitos, sejam de maneira amigável, com composição entre as partes ou mesmo de forma litigiosa, com formalização de reclamação trabalhista perante os órgãos da justiça.

Historicamente, a justiça do trabalho tem natureza conciliatória. As Juntas de Conciliação e Julgamento, embora de caráter administrativo já priorizavam a solução amigável dos litígios entre as partes. Mesmo que houvesse, muitas vezes, imposição de solução nas juntas, mas sua composição paritária com representantes dos empregados e empregadores e um presidente demonstrava certa condição de igualdade nas demandas levadas a solução pelas as mesmas. E quando se fala em demonstrava, com o verbo no passado, é porque apesar do artigo 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT,² dizer que “Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria”, tal obrigatoriedade foi afastada pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Declaratória de Inconstitucionalidade-ADI 2139,³ onde a ministra Cármen Lúcia votou afirmando que “Contrariaria a Constituição a interpretação do artigo 625-D da CLT⁴ se reconhecesse a submissão da pretensão da Comissão de Conciliação Prévia como requisito obrigatório para ajuizamento de reclamação trabalhista, a revelar óbice ao imediato acesso ao Poder Judiciário por escolha do próprio cidadão”.

² BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). ADI 2.139. Brasília, 01 out. 2018. Disponível em <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749177939>> Acesso em: 13 de ago de 2021.

⁴ BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

A conciliação no processo do trabalho pode ocorrer a qualquer tempo e em qualquer fase do processo. Quando se ingressa com uma demanda trabalhista e as partes se encontram perante o juiz do trabalho, a primeira pergunta que o magistrado faz é se existe a possibilidade de acordo, demonstrando a natureza conciliatória da Justiça do Trabalho. A CLT determina dois momentos para que se oportunizem as partes a possibilidade de celebrarem acordo e por fim ao litígio, quais sejam: o já mencionado acima, no início da audiência, nos termos do artigo 846⁵ e ao término da instrução processual, renova-se a proposta antes que o processo vá concluso para julgamento, de acordo com o artigo 850⁶ da norma celetista.

O Conselho Nacional de Justiça – CNJ, por meio da resolução 125/2010⁷ trata sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos no âmbito do Poder Judiciário, o que possibilitou, por exemplo, a nível do TRT22, a criação dos Núcleos permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos – NUPEMEC, reafirmando que o traço marcante da Justiça do Trabalho é buscar a solução pacífica das demandas laborais levadas a sua apreciação.

O maior destaque nesse viés conciliatório que norteia a Justiça do Trabalho foi as alterações que a reforma trabalhista, por meio da lei 13.467/17,⁸ trouxe ao criar um capítulo específico para tratar do processo de homologação de acordos extrajudiciais, os chamados processos de jurisdição voluntária.

A problemática que se apresenta na presente pesquisa é: Como a homologação dos acordos extrajudiciais, observando o princípio da autonomia da vontade das partes, pode dar um novo significado a resoluções dos conflitos?

O estudo apresenta como objetivo primário, analisar de que forma os métodos consensuais de resolução dos conflitos são utilizados juntamente com o princípio da autonomia da vontade das partes sem violação das normas celetistas e sendo passível de homologação pelo magistrado trabalhista. Em paralelo, secundariamente, destacar como as audiências virtuais favorecem a conciliação.

Assim, dando ressignificação aos conflitos trabalhistas, mostrando os métodos consensuais, como a mediação e a arbitragem, destacando a

⁵ BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

⁶ Id.

⁷ BRASIL. Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010. Disponível em < <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156> > Acesso em 13 de ago de 2021

⁸ BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

importância das homologações extrajudiciais e, demonstrando o caráter conciliatório da Justiça do Trabalho é que se vislumbrará a preservação do princípio da autonomia das partes por meio das transações amigáveis para minimizar os impactos das demandas entre as partes.

2 REFERENCIAL TEMÁTICO

2.1 A atuação da justiça trabalhista e seus meios de resoluções de conflitos

Pode-se dizer que, com a Revolução Industrial, as relações de trabalho começaram a se organizar para chegar ao que se conhece hoje. Naquela época já se percebia que haviam conflitos de interesses entre patrões e trabalhadores e isso se dava porque o empregador possuía, e ainda possui, o poder econômico e assim como no passado, continua se utilizando da mão de obra do trabalhador para obter seus lucros gerando uma desigualdade jurídica contratual.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988⁹ trouxe avanços nos direitos sociais dos trabalhadores consagrando princípios como o da proteção e da valorização do trabalho que juntamente com os princípios já estabelecidos na CLT¹⁰ dão o direcionamento para que as relações de trabalho busquem se adequar ao ordenamento jurídico brasileiro. Mas, embora haja todo um arcabouço de proteção para as questões oriundas das relações de emprego, ainda assim, os conflitos não deixam de existir, uma vez que as controvérsias são inerentes ao Direito e a própria vida em sociedade.

Nas relações trabalhistas, o conflito pode servir para medir a força das partes dentro da estrutura econômica, girando ao redor de interesses discordantes, como reivindicações opostas das partes. Na maioria das vezes, tem de um lado uma parte reclamando por seus direitos de caráter patrimonial e, do outro, a parte adversa se negando a efetivar tais direitos.¹¹ Esse fator cria, muitas vezes, uma rivalidade desnecessária, onde as partes já saem para o processo com a mentalidade de que quem ganhar estava certo e quem perder estava errado e nem sempre isso é verdade.

⁹ BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

¹⁰ BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

¹¹ FERREIRA, Renata Alves. Os métodos consensuais de solução de conflitos como instrumentos de celeridade e efetividade na justiça do trabalho. 2019 - avm.edu.br. Disponível em < http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K238540.pdf > acesso em: 14 de ago de 2021.

Em boa parte dos casos em que surge o conflito, há a necessidade da intervenção de um terceiro para analisar e dar uma solução para a demanda, sendo o Poder Judiciário o que mais é buscado pelas partes para solucionar suas controvérsias. Muitas vezes as partes deixam de lado a resolução dos conflitos baseados na conversa amigável, para buscar uma contenda, fragilizando as relações sociais, empobrecendo o diálogo e ainda elevando o clima de animosidade entre as mesmas.

Aqui cabe destacar o pensamento de Ferreira,¹² ao afirmar que:

Para a efetiva realização da justiça, novas modalidades de soluções de conflitos podem ser tratadas como meios alternativos para a busca da pacificação social. Assim, é desnecessário que tal pacificação decorra única e exclusivamente do Estado/Juiz, podendo vir de outros meios eficientes que proporcionem o efetivo acesso à justiça.

É nesse cenário de tentar restabelecer a confiança entre as partes, dando um novo significado a solução dos conflitos que o instituto da mediação merece ser aplicado, trazendo ao conflito o exercício predominante do diálogo, da busca pela compreensão, de entender o que se passa com o outro, tentando restaurar a relação existente anteriormente ao fato gerador do rompimento que levou ao conflito.

E é nesse momento que a Justiça do Trabalho, diante de seu histórico de favorecimento da conciliação entre as partes, torna-se um campo propício para os métodos de heterocomposição como a arbitragem, a conciliação e a mediação. Sendo que o presente estudo dará um destaque especial para a conciliação realizada na justiça do trabalho por meio da homologação dos acordos extrajudiciais que será objeto do próximo capítulo.

Agora, se faz apenas um breve comentário acerca do instituto da arbitragem que é regida pela Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996¹³ e também tem previsão constitucional no artigo 114, §2º da Constituição Federal aqui transcrito:

Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas

¹² FERREIRA, Renata Alves. Os métodos consensuais de solução de conflitos como instrumentos de celeridade e efetividade na justiça do trabalho. 2019 - avm.edu.br. Disponível em < http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K238540.pdf > acesso em: 14 de ago de 2021, pag. 11.

¹³ BRASIL. Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.¹⁴

Na arbitragem, as partes ajustam previamente que caso ocorra um conflito, ele será levado a um árbitro que tem poderes, conferidos pelas próprias partes, para solucionar o conflito. Nas palavras de Silva e Padovani¹⁵ “Trata-se de mecanismo autônomo de gestão de conflitos que busca solucionar conflitos de uma relação de natureza patrimonial, cuja externalização das vontades o tenha previsto”.

Apenas para registrar, os mesmos autores ressaltam que na arbitragem, por se vincular a questão patrimonial, pode se falar em incompatibilidade entre o sistema arbitral e os direitos laborais, isso levando em consideração que na Justiça do Trabalho, na sua grande maioria, está em questão direitos patrimoniais, portanto indisponíveis.¹⁶ Mas, como já tido, o tema da arbitragem e suas divergências doutrinária quanto à aplicação na seara trabalhista não vai ser aprofundado no presente estudo.

Já quanto ao instituto da mediação, merece uma análise mais acentuada. E, no que tange a sua normatização, pode-se dizer que ela encontra preceito no Código de Processo Civil de 2015,¹⁷ artigos 165 a 175, na Lei da Mediação¹⁸ e especificamente o que trouxe a Reforma Trabalhista por meio da Lei 13.467/2017¹⁹ com a inclusão do artigo 510-A que autoriza uma comissão promover o entendimento direto com os trabalhadores sem a intervenção do Estado.

Diferentemente da arbitragem em que o árbitro é quem impõe seu posicionamento, mesmo tendo sido eleito previamente pelas partes, na

¹⁴ BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

¹⁵ SILVA, Ariel de Jesus; PADOVANI, Maria Caroline. Gestão de conflitos trabalhistas: soluções e problemas por trás dos métodos alternativos de resolução de demandas. CIPPUS (ISSN2238-9032). Canoas, v. 6, n. 1, 2018 Disponível em < <http://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/cippus> > Acesso em 13 de agosto de 2021, pág. 07.

¹⁶ ISILVA, Ariel de Jesus; PADOVANI, Maria Caroline. Gestão de conflitos trabalhistas: soluções e problemas por trás dos métodos alternativos de resolução de demandas. CIPPUS (ISSN2238-9032). Canoas, v. 6, n. 1, 2018 Disponível em < <http://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/cippus> > Acesso em 13 de agosto de 2021.

¹⁷ BRASIL. Código de Processo Civil. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

¹⁸ BRASIL. Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm > Acesso em 13 de agosto de 2021.

¹⁹ BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

mediação, o terceiro, embora alheio ao conflito não vai impor seu entendimento e nem interferir no acordo das partes. Aqui, o papel do mediador funcionará apenas como um facilitador da comunicação entre as partes com o objetivo de levá-las a um consenso favorável para ambas. Na mediação, as partes são os protagonistas do processo.

Para melhor compreensão do instituto da mediação aponta-se o seguinte conceito:

Mediação é uma técnica não adversarial e autocompositiva de resolução de conflitos, em que as partes envolvidas são auxiliadas por um terceiro imparcial a entenderem seus reais interesses por meio de um diálogo colaborativo, a fim de chegarem a uma composição através de soluções criativas que compatibilizem seus interesses e necessidades. Por ela, procura-se evitar o prejuízo econômico, social e emocional em que incorrem as partes ao longo de um processo judicial. É uma autocomposição assistida, constituindo instrumento de transformação dos sujeitos envolvidos nas relações conflituosas²⁰.

Na mediação não se busca descobrir quem está certo ou errado, mas sim, construir uma solução razoável para o conflito restabelecendo a confiança, usando de coerência e razoabilidade. Aqui, há um empoderamento das partes que podem ser capazes de elas próprias resolverem seus litígios sem precisar de “opinião” de terceiro. O árbitro, ou o juiz nunca saberá os pormenores da relação de empregado e empregador, pois por mais instruído que for o processo judicial trabalhista, ele nunca revelará a verdade conhecida e vivenciada pelas próprias partes.

Talvez os problemas de morosidade do Judiciário e a crescente insatisfação dos seus usuários possam viabilizar outros meios de solução dos conflitos, bem menos desgastantes e onerosos e igualmente seguros, como se verifica na mediação, onde se busca uma autocomposição dirigida por um terceiro neutro que incentiva e facilita que os envolvidos em um conflito aceitem, de forma voluntária, uma solução favorável aos dois de maneira confidencial.²¹

²⁰ FERREIRA, Renata Alves. Os métodos consensuais de solução de conflitos como instrumentos de celeridade e efetividade na justiça do trabalho. 2019 - avm.edu.br. Disponível em < http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K238540.pdf > acesso em: 14 de ago de 2021, pág. 25.

²¹ . MIRANDA, Maria Bernardete. Aspectos Revelantes do Instituto da Mediação no Mundo e no Brasil. São Paulo: Revista Virtual de Direito, 2012 - academia.edu. Disponível em < <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59122809/BERNADETE20190503-84111-urj6n2-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1628972651&Signature=Ce55Eb-XtKjiqXk6d9hxOyb3ei4OZlNt8NWxuJ7X6mq1I2zqplxsZd6FVfWFnBFunYg~ZG7EyKMNHZ~zspHP6EqOaMfYcKDMttTgeGeiQy> >

Então, o instituto da mediação apesar de ainda não ter grandes destaques de aplicação na esfera trabalhista, merece ser conhecido e aplicado tamanha são suas vantagens a saber: celeridade, informalidade, caráter sigiloso, podendo até mesmo ser considerada um meio de auxílio ao judiciário, diminuindo o número de demandas, sendo mais efetivo e produtivo que o processo, haja vista a valorização do diálogo para composição da resposta.²²

Assim, a mediação dá um novo significado a resolução dos conflitos na medida em que o acordo resultante, sem dúvidas, será mais satisfatório, pois os envolvidos se sentirão como parte da solução, o que eleva a adesão e satisfação quanto ao acordo firmado.

2.2 A aplicação da homologação dos acordos extrajudiciais na vivência trabalhista

A busca pela solução dos conflitos decorrentes das relações obreiras deve abranger os métodos que o Poder Judiciário coloca à disposição das partes para essa finalidade. Além dos métodos da mediação e da arbitragem, já abordados anteriormente, a reforma trabalhista trouxe a possibilidade da homologação dos acordos feitos extrajudicialmente perante a Justiça do Trabalho.

Em 2017 foram promulgadas algumas leis com o objetivo de modernizar a Justiça do Trabalho, dentre elas a Lei 13.467/2017²³ que ficou conhecida como a Reforma Trabalhista, tendo sido introduzido na CLT os artigos 855-B ao 855-E para tratar a homologação do acordo extrajudicial na esfera laboral.

Em tempos de crescente necessidade de respostas rápidas, o novo procedimento de jurisdição voluntária veio para evitar as lides desnecessárias diminuindo as demandas nas Varas e Tribunais trabalhistas.

Os novos artigos da CLT receberam a seguinte redação:

LhyxnfwPZU4U7ucrYqMxgMQEBhqQIlwqGW1BAeLwiniOIYZzehc6o7qX99ggfbNDFyt3cO OvKX5SVMegAaG0tylQfavUGcskxfj~dld4tC-XRwmJs9hiME0owO8niKQX0SzU9bRXiby9v LUaZVR~MkX~3o13IUY1tRnRG0MYt-N3IbE3GCY7UbLoTZc~dxovhuluZNtqXTQDQWB BLlxDylpp2Bi28lxRftCvjO7oxoA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA > Acesso em 14 de agosto de 2021.

²² SILVA, Ariel de Jesus; PADOVANI, Maria Caroline. Gestão de conflitos trabalhistas: soluções e problemas por trás dos métodos alternativos de resolução de demandas. CIPPUS (ISSN2238-9032). Canoas, v. 6, n. 1, 2018 Disponível em < <http://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/cippus> > Acesso em 13 de agosto de 2021.

²³ BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. § 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum. § 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados. Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.²⁴

Assim, a inclusão desse novo método de resolução de conflitos, em regra, pode possibilitar um melhor desempenho do processo de solução de conflitos trabalhistas que ocorrem na sociedade brasileira contemporânea, para reduzir a quantidade de sentenças, de recursos e de execuções.²⁵

Mas também, há quem critique esse método de por fim as demandas, argumentando que representa um atraso no sistema judiciário, desprestigiando princípios como o da proteção e da indisponibilidade dos direitos do trabalhador. Aqueles que não apoiam essa modalidade alegam que a homologação de acordo feita extrajudicialmente pode até mesmo abrir brechas para uma ação trabalhista simulada o que acabaria tornando as relações trabalhistas precárias.

No pensamento de Miranda e Vincenzi,²⁶ a homologação de acordos extrajudiciais pode perfeitamente ser utilizada para praticar ato simulado, com o escopo de obter um fim expressamente vedado por lei, gerando ambiente de incertezas e desproteção ao trabalhador e dando segurança de coisa julgada

²⁴ BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

²⁵ PAULO, Gustavo Trindade. Reforma Trabalhista e Princípio Da Proteção: Homologação do Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho. 2018 - repositorio.ufpb.br Disponível em < <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/13736> > Acesso em: 14 de ago de 2021.

²⁶ MIRANDA, Rayanne Rodrigues; VINCENZI, Brunela Vieira de. Os Limites Constitucionais E Legais Aplicáveis Ao Processo De Jurisdição Voluntária Para Homologação De Acordos Trabalhistas Criado Pela Lei Nº 13.467/2017. Anais do IV Congresso de Processo Civil Internacional, Vitória, - periodicos.ufes.br. Disponível em < <https://periodicos.ufes.br/processocivilinternacional/article/view/31566> > Acesso em: 14 de ago de 2021.

para os “ex-patrões” que poderiam firmar acordos com grandes diferenças salariais e isso estaria causando repulsa dos magistrados do trabalho que não estariam vendo com bons olhos a inovação trazida pela reforma trabalhista.

Em outro plano, não merecem prosperar os argumentos que rechaçam a homologação dos acordos extrajudiciais uma vez que o legislador, no seu processo de elaboração das normas, primou pela segurança jurídica das rescisões trabalhistas sem contar outros benefícios como: a redução do número de ações trabalhistas e seu custo judicial, a possibilidade do trabalhador receber suas verbas rescisórias, sacar o FGTS, ter a possibilidade de habilitar-se no programa do seguro-desemprego, dentre outros, a depender do caso concreto.

Para corroborar com as afirmações de que a homologação de acordos extrajudiciais pode ser bem-vinda no ambiente trabalhista destaca-se o que segue:

Há de se ressaltar que também há uma espada suspensa sobre a cabeça do empregado diariamente no curso da relação de emprego. Em um cenário de crise econômica e desemprego generalizado, a relação empregatícia é o que possibilita a garantia da subsistência trabalhador. Com o término do contrato de trabalho, o fio que sustenta a espada tende a aproximá-la da cabeça do ex-empregado, dada a incerteza ocasionada pelo desemprego. Nesse sentido, cancelar as rescisões contratuais por meio da homologação de acordos extrajudiciais apresenta-se como uma garantia favorável unicamente ao empregador.²⁷

E no mais, talvez o argumento que melhor contribua para os defensores da utilização da homologação dos acordos extrajudiciais, é sem dúvidas a faculdade que o juiz tem de aprovar ou rejeitar tal instrumento de resolução de conflitos. O juiz tem o livre convencimento motivado de analisar o processo proposto e caso encontre indícios de irregularidades, optar por não homologar de pronto o acordo, mandando incluir o processo em pauta de audiências para que sejam esclarecidas as questões que ficaram obscuras, sendo que nesse momento as partes poderão ser ouvidas e o trabalhador, parte que supostamente estaria sendo prejudicada, poderá dar seu aceite ou não ao acordo nos termos nele estabelecidos.

²⁷ RODRIGUES JUNIOR, Jailton França. AÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL: DAS CONSEQUÊNCIAS PRÁTICAS DA REGULAMENTAÇÃO DO PROCEDIMENTO NO TRT DA 1ª REGIÃO . 2020. app.uff.br. Disponível em < https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/15756/1/TCC_JAILTON%20FRAN%C3%87A%20RODRIGUES%20J%20ANIOR.pdf > Acesso em: 14 de ago de 2021, pág. 42 e 43.

Ainda nessa linha apoiadora à homologação de acordo extrajudicial, na visão dada por Rodrigues Júnior,²⁸ o juiz do trabalho se reveste de uma postura mais ativa para analisar o acordo que pretende homologação, de tal modo que o magistrado passa a ter seus poderes de direção do processo majorado para possibilitar um equilíbrio na relação processual trabalhista, na busca da decisão mais justa para o caso em análise.

Por fim, caso não haja a homologação do acordo entabulado fora das dependências da Justiça do Trabalho, as partes não ficam desamparadas e sem solução para seu conflito. As instâncias laborais não fecham suas portas para aqueles que tiveram sua pretensão não homologada de princípio. A recusa na homologação não impede que a parte protocole uma ação trabalhista e obtenha a homologação do acordo dentro do processo.

2.3 A liberdade de autocomposição das partes em consonância com o princípio da autonomia da vontade

Sobre o princípio da autonomia da vontade das partes, é importante que se crie uma ênfase ao direito à liberdade que está constitucionalmente previsto no artigo 5º da Carta Magna.²⁹ As partes têm liberdade de pactuarem como melhor lhes convém, dentro dos limites de legalidade, respeitando a autonomia privada do trabalhador em relação aos direitos indisponíveis. Merecendo destacar o que diz a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789:

A liberdade consiste em poder fazer tudo que não prejudique o próximo. Assim, o exercício dos direitos naturais de cada homem não tem por limites senão aqueles que asseguram aos outros membros da sociedade o gozo dos mesmos direitos. Estes limites apenas podem ser determinados pela lei.

O Direito do trabalho possui um arcabouço principiológico que lhe é peculiar, pois a relação entre empregador e empregado merece uma atenção especial no quesito da proteção do trabalhador. Isso se deve a condição de

²⁸ RODRIGUES JUNIOR, Jailton França. AÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL: DAS CONSEQUÊNCIAS PRÁTICAS DA REGULAMENTAÇÃO DO PROCEDIMENTO NO TRT DA 1ª REGIÃO. 2020. app.uff.br. Disponível em < https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/15756/1/TCC_JAILTON%20FRAN%C3%87A%20RODRIGUES%20J%C3%9ANIOR.pdf > Acesso em: 14 de ago de 2021.

²⁹ BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

desigualdade econômica e financeira desse em relação a seu patrão, que na maioria dos casos, está em superioridade econômica e por o trabalhador ser considerado hipossuficiente existe um conjunto de princípios que procuram diminuir as desigualdades do ponto de vista jurídico, ressalvadas as situações de empregado hipersuficiente, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017.

Em se tratando de meios de solução de conflitos, institutos como a mediação, arbitragem e homologação de acordo extrajudicial, para alguns estudiosos, estaria violando garantias do trabalhador. Para certos doutrinadores do direito trabalhista, princípios como o da indisponibilidade, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas sofreriam mitigação quando da utilização desses meios alternativos de resolução das controvérsias entre patrões e empregados.

Para justificar que é plenamente possível e viável a resolução dos conflitos por meios alternativos e de forma conciliatória, é válido abordar princípios importantes como o da autonomia da vontade. É cediço que as partes têm o poder de decidirem como querem por fim as suas questões, desde que respeitando o ordenamento jurídico, ou seja, elas são as maiores interessadas em proteger seus interesses e podem perfeitamente abrir mão de parte do que lhes é devido em busca de algo que lhes seja mais próximo do ideal de justiça e satisfação.

Para aprofundar mais o debate acerca dos princípios que norteiam a resolução dos conflitos, é importante destacar o que pensa Sandes³⁰ a respeito do tema. Para ele, princípios como o da proteção do trabalhador, da indisponibilidade e irrenunciabilidade de direitos trabalhista estariam ligados ao contrato de trabalho, e serviriam para proteger o trabalhador das investidas levianas do empregador detentor do poder econômico.

Levando em consideração o aspecto do contrato de trabalho, a partir do momento em que cessa a relação de emprego, finda-se a aplicação do princípio da indisponibilidade, uma vez que o que norteia esse princípio é justamente a relação jurídica contratual. Logo, não havendo mais vínculo empregatício ativo, os ex-contratantes passam a ser tratados de forma isonômica, já que cessou a relação que diferenciavam os seus direitos. Assim, desse ponto em diante tem-se que o que vai ser objeto de renúncia ou transação não são mais os direitos, mas sim os créditos oriundos da relação findada.

³⁰ SANDES, Fagner. Homologação De Acordo Extrajudicial Na Justiça Do Trabalho: Liberdade Das Partes Ou Intervenção Judicial? Quebra De Paradigmas. Disponível em < solontepedino.com.br/olontepedino.com.br/wp-content/uploads/2021/05/Solon_Artigo_Site_Professor_Fagner_Sandes.pdf > Acesso em 13 de ago de 2021.

A liberdade de autocomposição está relacionada ao princípio da autonomia da vontade. A Autonomia, por sua vez, pode ser compreendida como a liberdade que o indivíduo tem para fazer escolhas. Esse entendimento alinha-se ao pensamento de Oliveira,³¹ ao afirmar que “a autonomia pode ser conceituada como o poder que possui o indivíduo de se autodeterminar, escolhendo para si a forma de viver que aos seus olhos lhe parece melhor”. Assim, as partes tem autonomia para decidirem de qual forma irão resolver suas divergências, quer buscando os meios alternativos ou acionando a máquina judicial. O que importa destacar é que em todo acordo ocorre uma transação e esta possui natureza jurídica de contrato, por conseguinte está baseada na autonomia de vontade.

Além do mais, de acordo com Bonaccorsi e Roxo³² quando se vai em busca de formas alternativas de solução de conflitos, o que se quer preservar é um bem maior, é a própria dignidade da pessoa humana, pois muitas vezes o Poder Judiciário não exerce a jurisdição de maneira satisfatória, pecando na demora processual por conta do crescente aumento no volume de processos e gerando insatisfação nas partes.

Portanto, o diálogo pacífico entre as partes é amparado pelo princípio da autonomia, o que lhes assegura fazer a opção que melhor se amolde aos seus ideários de satisfação, não podendo encontrar barreiras no princípio da indisponibilidade ou da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, não sendo a invocação destes últimos um argumento contundente para que sejam indeferidas as homologações buscadas na Justiça do Trabalho ou motivo para que sejam abandonados os métodos de autocomposição como a mediação ou a arbitragem.

2.4 Audiências virtuais como meio facilitador dos acordos trabalhistas

³¹ OLIVEIRA, Georgia Silvina Santana Oliveira. Homologação Judicial de Acordo Extrajudicial nas Relações Individuais De Trabalho: Por uma Interpretação Humanista das Normas Celetistas. 2018. repositorio.ufba.br. disponível em < <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/30148> > Acesso em: 14 de ago de 2021, pág 12.

³² ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bom de Sousa; BONACCORSI, Amanda Helena Azeredo. MEDIAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: A NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO À LUZ DOS PRINCÍPIOS JUSLABORAIS. Revista de Formas Consensuais de Solução de Conflitos, 2015 - DOI: 10.21902/ Organização Comitê Científico Double Blind Review pelo SEER/OJS. indexlaw.org. Disponível em < <https://indexlaw.org/index.php/revistasolucoesconflitos/article/view/598> > Acesso em: 14 de ago de 2021.

Um ponto importante que merece destaque é a implantação das audiências por meio de videoconferência que, por mais que tenha chegado ao judiciário por conta de uma crise sanitária, veio para facilitar muito a conciliação nas relações de trabalho.

As audiências virtuais surgem como ótima oportunidade de celebração de acordos uma vez que, no caso das varas do interior, a realidade é de deslocamento de mão de obra, o que indica contratação dos trabalhadores por empresas de fora e ajuizamento da ação no domicílio do trabalhador. Esse fato leva as empresas que atuam distantes de onde a ação foi proposta a ter despesas extras para comparecer às audiências, situação modificada pela possibilidade de se fazer presente por meio da virtual.

Com esse novo modelo há a possibilidade de as empresas participarem das audiências de qualquer lugar do país. Os empregadores não precisam se deslocar, nem seus advogados, prepostos ou testemunhas. Então, com a economia obtida, a parte empregadora pode canalizar esse recurso para uma proposta ou mesmo realização de um acordo.

Outro aspecto que merece relevo gira em torno do fato de que quando as audiências são presenciais e as empresas não podem ir pessoalmente às varas que ficam muito distantes de suas sedes e, por isso, se valem de contratação de advogados por escritórios correspondentes, esses, na grande maioria das vezes, não tem margem financeira ou mesmo não tem poderes de negociação alguma, o que dificulta ou mesmo inviabiliza o acordo.

Do contrário, quando se tem a possibilidade do sócio, proprietário ou do advogado contratado pela própria empresa participarem da audiência, as chances de se obter um acordo aumentam significativamente, pois eles têm margem para negociação por fazerem parte da empresa e conhecer tanto da relação laboral existente entre as partes quanto da realidade financeira do empregador.

Nessa mesma linha, e ainda para destacar um dos meios de resolução de conflitos, o artigo 46 da Lei nº. 13.140/2015³³ permite que a mediação seja realizada de forma online ao afirmar que “a mediação poderá ser feita pela internet ou por outro meio de comunicação que permita a transação à distância, desde que as partes estejam de acordo, o que veio casar com a realidade do atual momento de pandemia por qual passa o mundo”.

³³ BRASIL. Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13140.htm > Acesso em 13 de agosto de 2021.

Assim, é possível que as audiências virtuais não desapareçam com o fim da pandemia, uma vez que essa novidade presente no Judiciário veio para facilitar a realização das audiências e combinam com a realidade do processo eletrônico já consolidado na moderna Justiça do Trabalho.

3 METODOLOGIA

O presente artigo trata-se de uma análise bibliográfica acerca de um eixo temático específico que aborda as relações processuais trabalhistas, sob a perspectiva da resolução de conflitos, inclinando-se tal análise para a autocomposição trabalhista, alcançando de forma indireta todos os princípios, elementos teóricos e jurisprudenciais que envolvem o aludido tema.

É escopo deste estudo, fazer uma análise, mesmo que de forma não prática, sobre os elementos bibliográficos e demais registros que tratem acerca da temática escolhida, pois é por meio da análise de informações que se busca a congregação de uma ideia cientificamente correta a respeito dos temas correlacionados.

Tendo em mente que a pesquisa é um processo lógico e sistêmico que tem o objetivo de propiciar respostas aos problemas propostos,³⁴ pode-se dizer que a pesquisa adotada para desenvolver o trabalho em abordagem foi metodologia bibliográfica, uma vez que é por meio desta que se almeja buscar acerca de um tema predominantemente teórico, onde prevalecem estudos de cunho doutrinário e abstrato. Frisa-se ainda, que o método utilizado foi majoritariamente o dedutivo, ou seja, segundo Lakatos e Marconi:³⁵ “de dois ideais se retira uma terceira, logicamente, decorrente (conexão descendente)”.

Desta forma, tal método, em primeiro plano, analisou as premissas gerais e especulativas para só depois chegar a conclusões mais específicas. Isso tudo, claro, levando em consideração o processo de ressignificação da resolução de conflitos trabalhistas, colocando ainda a autocomposição e os seus princípios integrantes como elementos de grande enfoque. Logo, é válido acrescentar que a pesquisa se inclina de modo a promover a análise de estudos, obras e artigos de opinião sobre o tema, com a finalidade de reunir as ideias

³⁴ GIL, Antônio Carlos. Como elaborar Projetos de Pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

³⁵ LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. DE A. Fundamentos de Metodologia Científica. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003, pág.92.

convergentes e divergentes e extrair um consenso bibliográfico sobre o papel desenvolvido pela autocomposição, em se tratando de litígios trabalhistas.

De tal maneira e para alcançar os objetivos propostos, utilizou-se da doutrina, leis vigentes sobre a matéria, artigos de cunho científico e de opinião, resumos críticos disponíveis em plataformas eletrônicas de periódicos forenses e das ciências humanas. Além do mais, também foram utilizadas análises de dados práticos extraídos da realidade dos tribunais do trabalho brasileiros, mesmo que de forma documental, por meio de pesquisas de campo disponibilizadas em plataformas de conteúdos acadêmicos.

Por fim, sobre o uso de tais fontes para pesquisas científicas, ainda de acordo com Lakatos e Marconi,³⁶ a produção de estudo bibliográfico abrange fontes materiais já publicados acerca do assunto, por diversas formas, pois a sua finalidade principal é promover ao pesquisador um contato direto com todo o material já documentado, evitando a repetição de apropriação de ideias e fomentando a criatividade e aprimoramento intelectual.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De forma conclusiva, pode se afirmar que atualmente o Brasil possui um sistema jurídico que acolhe desde a negociação, onde o processo apresenta-se de maneira mais informal, até o momento em que se inicia a parte procedimental do processo judicial em si, onde é, portanto, proferido julgamento pelos juízes dos tribunais em que tramita a ação.

Mas, é importante frisar que todos esses movimentos do Judiciário fazem parte de uma única e ampla gama de procedimentos utilizados para resolver questões e contribuir para a pacificação social, todos passíveis de serem utilizadas de acordo com os interesses dos envolvidos e a capacidade disposta pela lei.

Também foi possível perceber que a homologação de acordo feita extrajudicialmente não agride o princípio da proteção do trabalhador ou da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, já que sopesando com o princípio da autonomia da vontade das partes permite-se a realização dos procedimentos de autocomposição para por fim aos conflitos, sendo a mediação, por exemplo, uma forma de ressignificar a resolução dos conflitos trabalhistas.

Ainda que de forma principiante, já deu para perceber que as audiências virtuais, que passaram a fazer parte da rotina das instâncias trabalhista por

conta das medidas sanitárias, surgem como uma excelente oportunidade para prática de acordos devido à possibilidade de grandes empresas se fazerem presentes com mais autonomia de decisão bem como a economia financeira pela não necessidade de deslocamento.

Dessa maneira, conclui-se por meio dos estudos já desenvolvidos e levantamentos aqui realizados, que os institutos da mediação, da arbitragem, da homologação dos acordos extrajudiciais ou até mesmo a possibilidade de realização de acordos em qualquer fase processual foi e continua sendo um dos melhores e maiores passos dados pelo Judiciário, uma vez que esses institutos assumem uma grande responsabilidade, qual seja a de apresentar a justiça para a sociedade com uma nova visão, estando esta última desprendida das ideias mais gravosas e invasivas, associando-se, portanto, a uma ideia de acolhimento, respeito e empatia.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

BRASIL. **Lei n. 13.655, de 25 de abril de 2018**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

BRASIL. **Código de Processo Civil**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em 13 de ago de 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). **ADI2.139**. Brasília, 01 out. 2018. Disponível em < <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749177939> > Acesso em: 13 de ago de 2021.

BRASIL. **Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010.** Disponível em < <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156> > Acesso em 13 de ago de 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acesso em: 13 de ago de 2021.

BRASIL. **Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015.** Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm > Acesso em 13 de agosto de 2021.

FERREIRA, Renata Alves. **Os métodos consensuais de solução de conflitos como instrumentos de celeridade e efetividade na justiça do trabalho.** 2019 - avm.edu.br. Disponível em < http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K238540.pdf > acesso em: 14 de ago de 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. DE A. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MIRANDA, Maria Bernardete. **Aspectos Revelantes do Instituto da Mediação no Mundo no Brasil.** São Paulo: Revista Virtual de Direito, 2012 - academia.edu. Disponível em < https://d1wqtxs1xzle7.cloudfront.net/59122809/BERNADETE20190503-84111-urj6n2-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1628972651&Signature=Ce55Eb-XtKjiqXk6d9hxOyb3ei4OZlNt8NWxuJ7X6mq1l2zqplxszd6FVfcwFnBFunYg~ZG7Ey kMNHZ~zspHP6EqOaMfYcKDMttTgeGeiQyLhyxnfwpZU4U7ucrYqMxgMQEBh qQllwqGW1BAeLwiniOIYZzehc6o7qX99ggfbNDFyt3cOOvKX5SVMEgAaG0tylQf avUGcskxfj~dld4tC-XRwmJs9hiME0owO8niKQX0SzU9bRXiby9vLUaZVR~MkX~3o13IUY1tRnRG0MYt-N3IbE3GCY7UbLoTZc~dxovhuluZNtqXTQDQWBBLIxD ylp2Bi28IxrftCvjO7oxoA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA > Acesso em 14 de agosto de 2021.

MIRANDA, Rayanne Rodrigues; VINCENZI, Brunela Vieira de. **Os Limites Constitucionais E Legais Aplicáveis Ao Processo De Jurisdição Voluntária Para Homologação De Acordos Trabalhistas Criado Pela Lei Nº 13.467/2017.** Anais do IV Congresso de Processo Civil Internacional, Vitória, - periodicos.ufes.br. Disponível em < <https://periodicos.ufes.br/processocivilinternacional/article/view/31566> > Acesso em: 14 de ago de 2021.

OLIVEIRA, Georgia Silvina Santana Oliveira. **Homologação Judicial de Acordo Extrajudicial nas Relações Individuais De Trabalho: Por uma Interpretação Humanista das Normas Celetistas.** 2018. repositorio.ufba.br. disponível em < <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/30148> > Acesso em: 14 de ago de 2021.

RODRIGUES JUNIOR, Jailton França. **AÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL: DAS CONSEQUÊNCIAS PRÁTICAS DA REGULAMENTAÇÃO DO PROCEDIMENTO NO TRT DA 1ª REGIÃO .** 2020.

app.uff.br. Disponível em < https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/15756/1/TCC_JAILTON%20FRAN%C3%87A%20RODRIGUES%20J%C3%9ANIOR.pdf > Acesso em: 14 de ago de 2021.

ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bom de Sousa; BONACCORSI, Amanda Helena Azeredo. **MEDIAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: A NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO À LUZ DOS PRINCÍPIOS JUSLABORAIS**. Revista de Formas Consensuais de Solução de Conflitos, 2015 - DOI: 10.21902/ Organização Comitê Científico Double Blind Review pelo SEER/OJS. indexlaw.org. Disponível em < <https://indexlaw.org/index.php/revistasolucoesconflitos/article/view/598> > Acesso em: 14 de ago de 2021.

PAULO, Gustavo Trindade. **Reforma Trabalhista e Princípio Da Proteção: Homologação do Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho**. 2018 - repositório. ufpb.br Disponível em < <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/13736> > Acesso em: 14 de ago de 2021.

SANDES, Fagner. **Homologação De Acordo Extrajudicial Na Justiça Do Trabalho: Liberdade Das Partes Ou Intervenção Judicial? Quebra De Paradigmas**. Disponível em < solontepedino.com.br/olontepedino.com.br/wp-content/uploads/2021/05/Solon_Artigo_Site_Professor_Fagner_Sandes.pdf > Acesso em 13 de ago de 2021.

SILVA, Ariel de Jesus; PADOVANI, Maria Caroline. **Gestão de conflitos trabalhistas: soluções e problemas por trás dos métodos alternativos de resolução de demandas**. CIPPUS (ISSN2238-9032). Canoas, v. 6, n. 1, 2018 Disponível em < <http://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/cippus> > Acesso em 13 de agosto de 2021.