

Mediação trabalhista: um pesadelo ou uma realidade?



VIVIEN LYS

ADVOGADA, PÓS-GRADUADA E MESTRE EM DIREITO CIVIL, MEDIADORA CADASTRADA NO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). É COORDENADORA JURÍDICA DA CÂMARASIN, PROFESSORA UNIVERSITÁRIA, PALESTRANTE E AUTORA DE LIVROS E ARTIGOS JURÍDICOS.

Os conflitos oriundos dos contratos de trabalho sempre foram mais latentes e próximos para as empresas, empregados e advogados especializados no direito trabalhista. Para essas pessoas, ajuizar um processo na justiça do trabalho era uma medida acompanhada da expectativa – e até mesmo esperança – da celebração de um acordo por intermédio do juiz na primeira audiência.

A cultura do litígio trabalhista que se desenvolveu no Brasil foi pautada na culpabilidade prévia da empresa – mesmo sem a análise do mérito – e, assim, os advogados dos reclamantes, e os próprios funcionários, já compareciam na frente do juiz com altas expectativas de propostas de acordo que, às vezes, eram endossadas na audiência em razão do juiz conduzir a negociação para uma barganha fundamentada nas posições.

Essa cultura apresenta aspectos positivos e negativos. Como um exemplo positivo, há a necessidade de as partes estarem mais abertas à negociação, já que o juiz solicita a manifestação delas quanto às suas propostas. Por outro lado, essa negociação era realizada apenas nas posições e isso poderia gerar coerção (conciliação + coerção).

Com a Reforma da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 2017, por meio da Lei n. 13.467, essa realidade começou a mudar e, atualmente, temos um índice de redução do ajuizamento de ações trabalhistas na ordem de 30%, se comparados aos anos anteriores à vigência da Reforma.

Uma das causas da significativa redução consiste na introdução da importância do Acordo Extrajudicial pela Reforma da CLT, por meio da inclusão de dois artigos pela Lei n. 13.467 de 2017: artigo 855-B e artigo 652, alínea “f”. O primeiro prevê taxativamente a possibilidade do procedimento de homologação de acordos trabalhistas, que sejam oriundos de um Acordo Extrajudicial instrumentalizado pela negociação direta entre as partes ou pela mediação trabalhista, cujo pedido deve ser feito por advogado. Eis a importância do advogado na mediação trabalhista, pois além dele ser um agente de realidade,

ainda é o único que requer essa homologação, nos termos do artigo em referência da CLT.

Não se deve olvidar, ainda, que o artigo 652, alínea “f”, previu expressamente a possibilidade de “homologação de acordo extrajudicial” pelas Varas de Trabalho, sem menção a qualquer tipo de piso, de onde se extrai que a mediação pode ter escopo ainda mais amplo na esfera trabalhista.

O resultado da mediação trabalhista é vivenciado pelas partes, mas traz economia significativa para a empresa, haja vista que, ao usar a mediação, consegue redução de 85% dos custos operacionais, menor duração dos processos, confidencialidade e ainda evita a criação de precedentes contra a empresa.

Todas as vantagens são estruturadas e validadas pela mediação trabalhista, pela qual se reconhece a autodeterminação dos interessados para escolher o método mais adequado para a resolução de suas questões contratuais trabalhistas.

No entanto, essa estruturação exige cuidados e respeito aos princípios do contrato de trabalho, bem como às normas trabalhistas para que a empresa não corra o risco de gastar com a mediação e ter o acordo anulado. Eis a importância de instituir a mediação trabalhista dentro de Câmaras que entendam tanto do processo de mediação como dos princípios regentes do contrato de trabalho.

Ao submeter um conflito à mediação é essencial garantir que os envolvidos não estão abrindo mão dos seus direitos, mas apenas optando por um juízo privado para dar fim ao litígio, através de decisões conscientes que podem gerar concessões. Dessa forma, os interessados terão oportunidade de tomar suas próprias decisões e expor seus argumentos, buscando a proteção plena dos interesses por meio de um procedimento mais ágil e conduzido por um mediador especializado de sua confiança.

O mediador especializado e de confiança das partes saberá, por exemplo, que, em setembro deste ano, houve a promulgação da Lei 13.876, que altera o art. 832 da CLT para que os acordos não discriminem apenas os valores como indenizatórios, caso trate-se de ação que envolva prestações salariais e indenizatórias. A nova lei acaba com a prática comum de estabelecer todo o valor acordado como indenizatório, para assim, escapar da tributação. E o Termo de Acordo Extrajudicial oriundo da mediação deverá respeitar essa regra, sob pena de não ser homologado na justiça trabalhista.

O mediador pode contribuir para a facilitação do diálogo entre as partes, conduzindo-as para a reformulação do conflito de forma que elas possam construir uma nova solução, garantindo um resultado justo e equilibrado para as partes. A construção dessa nova solução por meio do Acordo será desenhada dentro dos corolários que a lei trabalhista admite ou não para a proteção equânime dos interesses e direitos das partes.

A CâmaraSIN possui um quadro de mediadores especializados nos conflitos decorrentes da relação de trabalho, além de contar com estrutura própria em diversas cidades do Estado de São Paulo. Venha conhecer: www.camarasin.com.br.



“ O resultado da mediação trabalhista é vivenciado pelas partes, mas traz economia significativa para a empresa, haja vista que, ao usar a mediação, consegue redução de 85% dos custos operacionais, menor duração dos processos, confidencialidade e ainda evita a criação de precedentes contra a empresa ”