



MANUAL DE CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO



CMATRA
PRIMEIRA CÂMARA DE
RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL
DE CONFLITOS TRABALHISTAS



CMATRA

PRIMEIRA CÂMARA DE
RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL
DE CONFLITOS TRABALHISTAS



O que é Conciliação?

A conciliação é um meio adequado de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa - imparcial ao litígio - a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já estiver instaurada, mediante criação ou proposta de opções para composição do problema.

O conciliador, terceiro imparcial, não se limita a auxiliar as partes na tentativa de um acordo, mas, na realidade, aconselha-as e tenta induzi-las a chegar a um consenso, esclarecendo-lhes os fatos e o direito, a fim de que possam decidir mais rapidamente. O conciliador age no sentido de conduzir as partes a um consenso, sendo delas próprias a iniciativa do acordo que colocará fim ao conflito.

Assim, as partes, por meio de um conciliador, chegam a um acordo que melhor atenda aos interesses de ambos os lados em conflito. A eficácia da decisão, portanto, depende da anuência das partes.



O que é a Mediação?

A mediação é um meio adequado de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa - imparcial ao litígio - a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo. O mediador, no entanto, não propõe diretamente ofertas para composição do litígio.

A mediação também é um método consensual e breve que busca a harmonização dos interesses e, tanto quanto possível, promove a restauração da relação entre as partes. Além da celeridade, flexibilidade e eficiência na gestão de controvérsias, a mediação proporciona às partes envolvidas no conflito a possibilidade de construção de acordos sustentáveis e a preservação das relações até então mantidas. Daí ser uma ótima ferramenta para abordar conflitos internos de empresas e organizações.

4

Por se tratar de mecanismo não contencioso, desenvolvido em ambiente de ampla autonomia e confidencialidade, as partes têm a possibilidade de alcançar acordos bem estruturados e aptos a satisfazer seus reais interesses.

Na mediação quem resolve a disputa são as próprias partes envolvidas. O mediador, terceiro imparcial e independente, age como um facilitador nas negociações, conduzindo o procedimento de mediação para que os envolvidos encontrem soluções adequadas para a controvérsia, sem a necessidade de julgamento por um terceiro (juiz ou árbitro).

A mediação pode ser eleita pelas partes previamente à existência da controvérsia, por meio de cláusula inserida no contrato que a contemple.

A mediação é prevista legalmente na Lei nº 13.140/15 e nos artigos 3º, § 3º e 168 do CPC.



São princípios da Mediação:

- O caráter voluntário e a busca do consenso;
- O poder dispositivo das partes, respeitando o princípio da autonomia da vontade, desde que não contrarie os princípios de ordem pública;
- A complementariedade do conhecimento;
- A credibilidade e a imparcialidade do conciliador ou do mediador;
- A competência do conciliador ou do mediador, obtida pela formação adequada e permanente;
- A diligência dos procedimentos;
- A boa fé e a lealdade das práticas aplicadas;
- A flexibilidade, a clareza, a concisão e a simplicidade, tanto na linguagem quanto nos procedimentos, de modo que atendam à compreensão e às necessidades do mercado para o qual se voltam;
- A possibilidade de oferecer segurança jurídica, em contraponto à perturbação e ao prejuízo que as controvérsias geram nas relações sociais;
- A confidencialidade do processo.



Quais as vantagens da utilização de um método consensual de solução de conflitos?

As vantagens do uso dos métodos consensuais de solução de conflitos são, dentre outras: mais respeito à vontade dos envolvidos, mais controle sobre o procedimento (que pode ser suspenso e retomado), privacidade, cumprimento espontâneo das combinações ajustadas, mais satisfação e, por consequência, rapidez e economia. Até mesmo quando não é celebrado um acordo imediatamente, o uso do meio consensual propicia vantagens como a preservação da relação, a melhor compreensão da disputa e o estreitamento de pontos que depois poderão ser submetidos a uma decisão.

Conheça o Procedimento:

Requerimento de instauração da mediação/conciliação endereçado à CMATRA a pedido de qualquer pessoa física ou jurídica, com pagamento da taxa de registro.

A CMATRA enviará a todas as partes cópia da notificação de mediação/conciliação, convidando-as para comparecer em sessão em dia e hora marcados pela CMATRA.

Realização de entrevista inicial gratuita em que as partes escolherão o conciliador ou o mediador.

O(s) negociador(es) nomeado(s) manifestará(ão) aceitação e firmará(ão) o Termo de Independência relativo à atuação.

Sessão preliminar gratuita:
Pacto do Termo de Conciliação/Mediação que conterá nome, qualificação e endereço das partes, procuradores e dos mediadores ou conciliadores; a matéria; o valor real ou estimado do litígio; a responsabilidade pelo pagamento das custas; a agenda de trabalhos etc.

Realização da(s) sessão(ões) de mediação/conciliação até a elaboração do acordo ou enquanto houver interesse dos envolvidos, com a contabilização do tempo de negociação para pagamento do procedimento.

FIM DO PROCEDIMENTO



Por que escolher a Conciliação e a Mediação?

A mediação e a conciliação apresentam inúmeras vantagens e benefícios. A celeridade, o custo baixo, a flexibilidade do procedimento e o sigilo são alguns exemplos. Aliado a eles, garante-se a imparcialidade do mediador e do conciliador, agentes sujeitos às mesmas hipóteses legais de impedimento e suspeição que um magistrado.

As partes podem escolher onde se reunirão para debater sobre o conflito, disponibilizando a CMATRA sua estrutura, que possibilita um ambiente mais propício para a realização de acordos.

A possibilidade de agendamento da reunião é positiva na medida em que não atrapalha a rotina do trabalhador que, eventualmente, já esteja laborando em novas oportunidades, nem da empresa, que poderá controlar as datas dos encontros da maneira que melhor se adeque à disponibilidade de seus prepostos.

Ademais, em um mercado de trabalho em crise, em um mundo de negócios altamente competitivo e estratégico, mister a proteção das informações e a preservação da privacidade dos envolvidos. O confronto de interesses, por vezes, pode promover efeito catártico nas partes que merecem resguardo de suas posições e fundamentos. O sigilo de todos os procedimentos conduzidos pela CMATRA é garantia contra a exposição desnecessária de fragilidades e informações confidenciais.

A resolução do conflito com o auxílio da CMATRA tem vocação para ser mais rápida e ágil do que pela via da jurisdição estatal, totalizando, em média, cerca de um mês o tempo gasto nas tratativas.

Além disso, os custos que envolvem a Justiça do Trabalho, que já eram significativos para os reclamados, notadamente, as empresas, que precisam recolher os depósitos recursais para terem a causa reapreciada¹, após a reforma trabalhista, também aumentaram para os trabalhadores, que deverão suportar riscos diversos, tais como:

1 O depósito recursal para o Recurso Ordinário tem como teto o valor de R\$ 9.189,00; para Recurso de Revista, R\$ 18.378,00. Nas hipóteses de interposição de agravo de instrumento, quando o magistrado não aceitar levar o recurso à instância superior, a parte insatisfeita deverá efetuar o pagamento de 50% do depósito do recurso que se pretenda “destrancar”.

- (i) Condenação em 2% de custas, variável de acordo com o valor da causa;
- (ii) Condenação por litigância de má-fé, com o pagamento de 1 a 10% do valor da causa ou da condenação;
- (iii) Condenação em honorários de sucumbência nas hipóteses de improcedência ou procedência parcial;
- (iv) A dificuldade na concessão do benefício da gratuidade de justiça, já que a nova redação da CLT impõe a comprovação da precaridade financeira para arcar com as custas processuais;
- (v) A circunstância de que, mesmo se beneficiário da justiça gratuita, quando vencido, o autor deverá arcar com as custas, caso a sua situação financeira melhore em dois anos, ou venha ganhar eventual crédito em outras ações.

Diante de tal cenário, são evidentes as vantagens das soluções consensuais em termos de gerenciamento de custos, já que menores, pré-definidos, estabilizados e conhecidos das partes. Não há surpresas nem riscos financeiros. Os custos fixados incluem a remuneração dos gestores de conflitos, dos contadores e de todo o arsenal logístico moderno e acessível da Câmara, estabelecida a taxa de registro em R\$ 850,00 e o valor da hora do negociador em R\$ 630,00. Se alguma das partes for vinculada a sindicato ou entidade parceira, o preço do procedimento sofrerá desconto. O tempo do profissional pode ser limitado e fixado de antemão pelas partes, assim como a responsabilidade pelo pagamento.

Além dos benefícios econômicos, a mediação e a conciliação são extremamente vantajosas quando analisadas sob o ponto de vista da relação social estabelecida entre as partes, visto que neutralizam os ânimos, fazendo-as chegarem a um consenso, o que muitas vezes viabiliza até a continuidade na relação de trabalho, caso seja de interesse de ambas.

Afinal, ninguém melhor do que os próprios interessados, ainda que com o auxílio de um mediador ou conciliador, para estabelecerem a justa solução de suas controvérsias, já que conhecedores das especificidades das relações jurídicas envolvidas.

Destacam-se, ainda, os regulamentos simples e intuitivos da CMATRA, além do código de ética desenhado para os gestores de conflitos, todos elaborados pelo grupo de estudos precursor da ideia, com revisão assinada por magistrados trabalhistas vinculados ao TRT da Primeira Região. Todas essas normas são voltadas à eficiência e transparência dos procedimentos. Mediante acordo entre as partes, os fluxos podem, ainda, ser remodelados e flexibilizados, tornando-se ainda mais aderentes às expectativas de solução.

Os efeitos positivos da mediação e da conciliação são evidentes, por inúmeras razões: (i) reaproxima as partes do diálogo; (ii) traz à tona questões que anteriormente não eram consideradas; (iii) possibilita que uma parte entenda melhor a visão da outra; (iv) proporciona que as partes avaliem melhor o custo-benefício de uma ação judicial, diante dos esclarecimentos e do aprofundamento da questão pela via do diálogo; (v) pode dispensar instrução probatória etc.

Em resumo, a mediação e a conciliação não trazem prejuízo algum, ao contrário, constituem uma instância de debates que pode resolver a questão posta evitando os custos, a demora e as incertezas de uma ação judicial. Ademais, se não for exitosa a negociação, as partes poderão buscar a solução por outros meios.





Quem pode adotar este método de solução de conflito?

Qualquer parte capaz para contratar poderá adotar os métodos da mediação e da conciliação como solução de conflitos. Aconselha-se que seja estabelecido termo de mediação/conciliação após o término da relação de trabalho, quando não mais existente eventual subordinação.

A CMATRA tem vocação para solução de conflitos que envolvam quaisquer espécies de relações de trabalho, sindicais ou formatos de prestação de serviços, destacando, sem exclusão de outros, os seguintes modelos:

- Vínculo empregatício, nas mais variadas formas;
- Terceirização via contratação de pessoa jurídica prestadora de serviços;
- Terceirização unipessoal;
- Prestação de serviços autônomos;
- Contratos de atletas;
- Vínculos de emprego com empregados públicos;
- Estatuto de servidores;
- Relações sindicais;
- Contratos de trabalho firmados com representantes de categorias diferenciadas, como marítimos, aeronautas, artistas etc;
- Representação comercial, dentre outros.



O que pode ser objeto de Mediação/Conciliação?

As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da mediação e da conciliação para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Em casos relativos a contratos de emprego, o artigo 611-A da CLT exemplifica em seus incisos tais direitos, dentre eles os relativos à jornada e à remuneração:

Artigo 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.



Quem pode ser Mediador e Conciliador?

A CMATRA conta com um catálogo de mediadores e conciliadores, judiciais reconhecidos pelo CNJ e extrajudiciais certificados, dentre mestres, doutores, magistrados e procuradores do trabalho aposentados, bem como advogados com vasta experiência na área trabalhista. As partes podem escolher a quem irão submeter seus conflitos.



Finalização do procedimento:

Após celebrado, a critério das partes, o termo de acordo poderá:

- (i) ser registrado em Cartório de Títulos e Documentos adquirindo a propriedade de título executivo extrajudicial, nos termos dos artigos 784, IV do CPC e 877-A da CLT, devendo as partes arcarem com o respectivo ônus financeiro que dependerá do valor do acordo, ou
- (ii) ajuizar Ação de Homologação de Acordo Extrajudicial, prevista nos artigos 855-B a 855-E da CLT, hipótese em que a CMATRA indicará profissionais dativos, sem custos de honorários para as partes.

Atenção: A Lei nº 13.140/15 (Lei da Mediação) reconhece em seu artigo 20 o status de título executivo extrajudicial ao termo final de acordo, independentemente de quaisquer das ações anteriores:

Art. 20. O procedimento de mediação será encerrado com a lavratura do seu termo final, quando for celebrado acordo ou quando não se justificarem novos esforços para a obtenção de consenso, seja por declaração do mediador nesse sentido ou por manifestação de qualquer das partes.

Parágrafo único. O termo final de mediação, na hipótese de celebração de acordo, constitui título executivo extrajudicial e, quando homologado judicialmente, título executivo judicial.



A Mediação prevista em cláusula contratual

O artigo 22, § 2º, IV da Lei nº 13.140/15 dispõe que em caso de previsão contratual de mediação, a parte convidada que não compareça à primeira reunião deverá arcar com cinquenta por cento das custas e honorários sucumbenciais, caso venha a ser vencedora em procedimento arbitral ou judicial posterior, que envolva o escopo da mediação para a qual foi convidada.



Mais Informações

Os regulamentos da CMATRA, o catálogo dos mediadores e conciliadores e quaisquer outras informações estão disponíveis no site www.cmatra.com.br.

A CMATRA defende a promoção de métodos adequados de solução de controvérsias pois acredita que desafogam o Poder Judiciário e atendem de maneira mais eficaz às necessidades das partes.



CMATRA

PRIMEIRA CÂMARA DE
RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL
DE CONFLITOS TRABALHISTAS