

**Desafios para implantar
A MEDIAÇÃO
nas empresas
DIANTE DA NOVA LEI
TRABALHISTA
Lei 13.467 de 13.07.17**

Situação atual dos processos em geral

- Grande judicialização dos conflitos ou utilização de métodos em que o poder de subjugar é exercido (ex. greves)
- Justiça engarrafada CNJ-Justiça em Números 2017, base 2016):
- 79.662.896 processos em estoque
- anualmente 29.351.145 novos processos
- anualmente 29.427.540 de baixa de processos

E na área trabalhista?

Acontece a mesma coisa e os números são:

- 5.394.420 processos em estoque
- anualmente 4.262.444 novos processos
- anualmente 4.197.239 de baixa dos processos

Assuntos levados à justiça do trabalho e tempo médio do processo

Tempo médio: 3 a 4 anos desde que entra na Justiça até quando é dado baixa

Principais assuntos:

- ✓ rescisão do contrato de trabalho/verbas rescisórias : 71% das ações
- ✓ remuneração , verbas indenizatórias e benefícios:, salários e diferenças salariais: 15% das ações;
- ✓ responsabilidade civil do empregador/indenização por dano moral: 10% das ações;
- ✓ rescisão do contrato de trabalho/seguro desemprego: 7% das ações;

A NOVA LEI TRABALHISTA pode ajudar a modificar esse panorama COM A UTILIZAÇÃO DA MEDIAÇÃO?

PRINCIPAIS PONTOS FAVORÁVEIS:

- A. Traz **o princípio da vontade das partes**, como na mediação. As relações trabalhistas serão mais consensuais e menos tuteladas pelo Estado mitigando os conflitos. Por lado os conflitos fazem parte das relações humanas e sempre acontecerão e a mediação é o instrumento que pode ser usado para manter **a vontade das partes** mesmo na situação de conflito.
- B. Possibilidade dos acordos extrajudiciais serem levados à homologação do Juiz trabalhista, mitigando o risco de posterior judicialização (artigo 652 e 855-B)
- C. Criação dos honorários de sucumbência no caso de demandas judiciais que podem variar entre 5% -15% do valor da sentença podendo o Juiz arbitrar honorários de sucumbência recíproca que torna o custo judicial bastante oneroso para empregado e emprega (artigo 791-A)

ASSIM O USO DA MEDIAÇÃO NA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS TRAZ TODAS AS VANTAGENS INERENTES À MEDIAÇÃO :

- soluções mais rápidas e abrangentes, promovendo o dialogo
- maior controle das partes
- custos mais reduzidos
- autonomia da vontade
- aceso livre a justiça se a mediação não levar ao acordo
- manutenção de fornecedores
- boa imagem da empresa
- aprovação dos stakeholders
- criação de bom ambiente interno

MAS O QUE SE PODE FAZER PARA INTRODUIZIR A MEDIAÇÃO / ARBITRAGEM NA ÁREA TRABALHISTA?

Desafios para as empresas/empregador:

- Criação de novos contratos atendendo às diferentes modalidades de contratação previstas na Nova Lei
- Introdução de cláusula de mediação para os contratos de empregados com salários menores que R\$ 11.062,62 e Cláusula medi-arb para os demais contratos, já indicando a forma de instalação da mediação/arbitragem
- Divulgação dos benefícios da mediação a todos os empregados e em particular junto aos executivos e das pessoas ligadas à área de RH
- Incentivo aos executivos que buscarem as soluções negociais para os conflitos que acontecem em sua área
- Criação de ambiente favorável a mediação dentro da empresa.
- Criação do cargo de Ouvidor ligado ao Presidente ou Conselho, fora portanto da linha executiva o que daria a evidência de imparcialidade no conflito
- Análise da forma como a empresa lida com seus conflitos que está assentada na respectiva cultura e no processo decisório para prevenir ou aperfeiçoar a forma de enfrentamento dos conflitos
- Atuação de maneira rápida no conflito para que ele não seja escalado

Desafio aos empregados

- conhecer e discutir atentamente o contrato de trabalho que está assinando
- inteirar-se dos benefícios da mediação
- utilizar-se de advogados que ajudem na negociação do conflito e na redação dos acordos

Desafio aos advogados

Mudar o mindset do advogado litigador para o apoiador da mediação ajudando na negociação do conflito e na redação dos acordos obtidos.

Desafios ao sindicatos

Capacitação nas técnicas de negociação/mediação, se tornando auxiliares no processo de mediação/arbitragem reassumindo o protagonismo na relação com o empregado que foi parcialmente debilitada pela extinção do imposto sindical.

Desafios aos mediadores e as instituições de mediação

Divulgação dos benefícios da mediação nas empresas e associações de classes. É importante frisar que todas as instituições, privadas e públicas, ligadas à mediação tem desenvolvido um trabalho muito importante e permanente nessa divulgação.

Quero dar aqui destaque ao CBBAR/GEMEP e ao movimento Café com Mediação.

Algumas Cláusulas Importantes da Lei

(1) Obs: ver site da Endeavor-Guia Prático da Reforma Trabalhista

- 1) Horas extras: art. 4, par. 2 e art.58, par. 2
- 2) Compensação Horas Extras: Art 59, par. 6
- 3) Banco de Horas: Art. 59, par. 3 a 6 e art. 59-B
- 4) Horas in tinere: Art. 58, par. 2
- 5) Contrato de trabalho por tempo parcial (*)
- 6) Redução da intervalo intrajornada: Art. 611-A, inciso III
- 7) Férias: Art. 134, par. 1 e 3

Algumas Cláusulas Importantes da Lei (2)

- 8) Contrato de trabalho intermitente (*): Art. 443, par. 3
- 9) Terceirização: Art. 4-A par. 2 e Art.4-C da Lei 6.019
- 10) Contratação de autônomos e pessoa jurídica: Art. 442-B
- 11) Empregados demitidos que venham a trabalhar como terceiros: Art. 5-C da 6.019
- 11) Trabalho Remoto: Art. 75-A a E
- 12) Livre estipulação das regras do contrato de trabalho: Art. 611-A da CLT e Art.444 par.unico

Algumas Cláusulas Importantes da Lei (3)

13) Arbitragem: Art 507-A

14) Prevalência do Acordado sobre o Legislado: Art. 611-A e B

15) Remuneração: Art. 457 par. 1,2 e 4 e Art. 458 par. 5

16) Equiparação salarial sobre o legislado: Art. 461

17) Gratificação de função: Art. 468, par. 2

18) Contribuição sindical: Art. 579 e 587

19) Homologação da rescisão pelo sindicato: Revogado o Art.477, par 1 da CLT

Algumas Cláusulas Importantes da Lei (4)

- 20) Comissão de empregados na Empresa: Art. 510-A a D
- 21) Responsabilidade na sucessão de empregadores: Art 488-A e par. Único
- 22) Demissão em massa: Art. 477-A
- 23) Plano de Demissão Voluntária-PDV: Art. 477-B
- 24) Demissão por acordo mutuo: Art. 484-A

OBRIGADA

isaraiva@liverconsultoria.com.br

+55 11 992409498

+55 21 982729999