

MEDIAÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS

MANUAL DE ORIENTAÇÃO

2ª Edição

Brasília

1997

© 1997 - Ministério do Trabalho

É permitida a reprodução parcial desta obra desde que citada a fonte.

Tiragem: 6.000 exemplares

Edição e Distribuição: Secretaria de Relações do Trabalho
Esplanada dos Ministérios, Bloco F,
4º andar, Edifício-Sede, sala 445
Fone: (061) 317-6651/226-8899/
321-9630
Fax: (061) 226-1456
CEP: 70059-900

Editoração Eletrônica: Fundalc

Impresso no Brasil/*Printed in Brazil*

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca. Seção de Processos Técnicos - MTb

M489 Mediação de conflitos individuais: manual de orientação. — 2. ed. — Brasília: MTb, SRT, 1997. 55p.

1. Relação do trabalho. 2. Conflitos trabalhistas. I. Brasil. Ministério do Trabalho. Secretaria de Relações do Trabalho.

CDD 341.66

SUMÁRIO

Apresentação	5
Agradecimento	7
Mensagem	9
Introdução	11
Estrutura Organizacional da Mediação	
Administrativa	15
A Solução dos Conflitos Individuais	19
Mediação de Conflitos Individuais	25
Homologação de Rescisão dos Contratos de Trabalho	32
Matérias Objeto de Mediação Individual	36
Procedimentos na Mediação Individual	39
MODELOS DA MEDIAÇÃO INDIVIDUAL	41
LEGISLAÇÃO	51

APRESENTAÇÃO

Servidores do Ministério do Trabalho,

Este Manual de orientação ao Mediador na solução dos conflitos individuais de trabalho complementa o Manual do Mediador editado no ano passado.

Enquanto o manual anterior objetivou orientá-los na solução dos conflitos coletivos, este destina-se especificamente a abordar a solução administrativa dos conflitos individuais, auxiliando as partes (empregados e empregadores) a estabelecerem uma convivência mais harmônica e, sobretudo, orientando-os sobre a correta aplicação das normas trabalhistas.

No ano de 1996, houve um grande esforço dos servidores deste Ministério na consolidação da solução negociada dos conflitos decorrentes das relações do trabalho. O elevado número de mediações realizadas e de acordos obtidos indica que o novo papel deste Ministério será de impulsionar a modernização das relações do trabalho.

O ano de 1997 caracterizar-se-á pela efetiva implantação do programa de reformas na área do Trabalho, sendo indispensável o esforço, o dinamismo e o profissionalismo de cada integrante do Ministério do Trabalho.

PAULO PAIVA
Ministro do Trabalho

A atividade de mediação dos conflitos de trabalho insere-se em um plano preventivo da eclosão de manifestações trabalhistas e em uma política de conciliação social e de harmonia dos diversos setores sociais.

Já publicamos o Manual do Mediador direcionado à mediação dos conflitos coletivos do trabalho. Agora, complementando as orientações para o exercício da mediação, estamos editando este Manual de Orientação para a solução dos conflitos individuais do trabalho.

A equipe técnica que o elaborou procurou dar-lhe um sentido sintético, didático e exemplificativo, que o torna uma valiosa fonte de consulta para o mediador.

Agradeço a essa equipe pelo trabalho realizado e parabênito, ao ensejo, a todos os servidores deste Ministério pelos bons resultados alcançados no ano de 1996 na área de Relações do Trabalho.

ANTONIO AUGUSTO JUNHO ANASTASIA
Secretário-Executivo

Caros Colegas do Ministério do Trabalho,

A segunda edição deste Manual confirma a relevância do papel do mediador público para a solução dos conflitos individuais.

Não obstante o destaque da mediação coletiva dentro das atividades do MTb, não nos podemos descuidar da mediação individual, pois é a esta que recorrem empregados ou patrões para a solução dos conflitos diários que surgem na relação de trabalho. O sucesso da mediação individual evita, frequentemente, o ajuizamento de ações trabalhistas, trazendo, de imediato, a satisfação dos direitos sociais, além da economia que representa para os cidadãos e para o Estado, ao deixar para a solução judicial apenas os casos em que se verifica impossível a conciliação.

Na certeza de que esta publicação continuará a auxiliá-los, desejo a todos sucesso na importante missão de mediador.

MARIA LÚCIA DI IÓRIO ANDRADE
Secretária de Relações do Trabalho

Os objetivos deste Manual referem-se à abordagem da solução administrativa dos conflitos individuais, entendida como meio de solução de controvérsias ou fase pré-processual.

O conflito de interesses entre o capital e o trabalho, nas relações trabalhistas, tanto em nível coletivo como individual, é uma realidade que o regime jurídico vigente não é capaz de prevenir.

Decorrendo dessa premissa, faz-se mister um enfoque maior na solução das controvérsias trabalhistas individuais, seja através do entendimento direto, seja por mediação, transação, arbitragem ou jurisdição.

A flexibilização das normas trabalhistas é uma realidade decorrente das exigências da modernidade, não dependendo somente da flexibilidade da legislação, mas, principalmente, da mudança de mentalidade de trabalhadores e empresários na busca do sucesso para as negociações, e do fim da inflexibilidade nas posturas e posicionamentos que tomam em suas pendengas.

Na transação, instituto do Direito Civil, são expostas as diferenças para a busca de soluções, tendo como pressuposto a igualdade das partes; no Direito do Trabalho, tem-se premissa contrária, resultado da desigualdade entre as partes, colocando-se o trabalhador em situação de inferioridade diante de seu empregador, o que prejudica a consecução de equitativa autocomposição de suas divergências.

Em decorrência destas dificuldades, surgiu a necessidade da gestão de terceiro elemento no auxílio à composição do conflito, buscando entendimento entre as partes, sem que o trabalhador tenha seus direitos subtraídos: é o mediador público, funcionário do Ministério do Trabalho.

A mediação nas composições trabalhistas individuais, através das Delegacias Regionais do Trabalho, vem alcançando resultados positivos, na ordem de 75% (setenta e cinco por cento) dos casos.

Estes resultados, altamente positivos, confirmam a importância e ampla aceitação do sistema para a solução negociada e pacífica dos conflitos e, sobretudo, para auxiliar as partes a estabelecerem convivência mais harmônica para o futuro.

Observa-se que os conflitos individuais podem ser tanto de interesses advindos das necessidades e anseios específicos do trabalhador como de direito, provenientes da inobservância de normas legais ou convencionais.

A mediação como instrumento para compor um conflito de direito em que se tenha necessidade de interpretar uma norma já estabelecida e discernir seu alcance poderia comprometer direitos irrenunciáveis.

No entanto, o certo é que, na prática das relações trabalhistas no âmbito individual, esta pode ser perfeitamente utilizada para determinados conflitos resultantes de interpretação, falta de conhecimento ou de problemas de comunicação ou desinteligência.

Assim entendendo, temos que a mediação administrativa para conflitos individuais busca, precípua e fundamentalmente, a solução justa, de conformidade com a legislação aplicável, a razoabilidade e a correta aplicação da norma ao caso concreto, aceito pelos litigantes, sem perquirir desistência de direitos irrenunciáveis.

As reclamações individuais que se defrontam para o mediador público solucionar são normalmente complexas e requerem exame prévio do direito reclamado, dos fatos e dos documentos que indicarão ao mediador os caminhos a serem tomados:

- a) inexistindo o direito reclamado, orienta-se denunciante;
- b) existindo o direito reclamado, convida-se o empregador, por qualquer meio, para o cumprimento da obrigação trabalhista;
- c) frustrada a mediação pela falta de comparecimento do empregador, enseja-se a abertura de procedimento administrativo fiscal;
- d) frustrada a mediação pela recusa de atendimento por parte do empregador, orienta-se ao reclamante das medidas administrativas e/ou judiciais cabíveis no respectivo caso concreto.

A par dessas considerações de natureza prática, desejamos, nesta introdução, fornecer as diretrizes básicas da mediação dos conflitos individuais, fundamentadas nos termos do contrato de trabalho, que têm como finalidade o reconhecimento, pelo empregador, do direito reclamado por seu empregado.

Nesse aspecto, não haverá preocupação com o possível choque ou invasão da competência jurisdicional, uma vez que o serviço de mediação é caracterizado pela voluntariedade, imparcialidade, orientação técnica, explicitação do direito incorporado ao patrimônio do trabalhador, em face da prestação de serviços.

O procedimento administrativo não é obrigatório, afastando-se deste a compulsoriedade. Ao contrário, é caracterizado como um serviço orientador e educativo, estimulador do diálogo, além de informativo, no sentido do conhecimento, pelas partes, das normas trabalhistas, suas causas, efeitos e a solução mais adequada.

O papel do mediador, no conflito individual, consiste em dirigir a sua atividade à composição, evitando o conflito aberto sem, contudo, comprometer direitos irrenunciáveis do trabalhador.

Daí dizer que o fundamental é o trabalhador não ter de recorrer, sistematicamente, ao Judiciário para dirimir suas controvérsias com o empregador.

A história recente das legislações ocidentais mostra que, inicialmente, os conflitos de trabalho foram resolvidos através dos órgãos da administração pública.

No Brasil, a primeira tentativa de constituição de órgãos encarregados de decidir conflitos veio com o Decreto nº 1.637, de 05 de janeiro de 1907, que no artigo 8º previa os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, formados por representantes sindicais para dirimir as divergências e contestações entre o capital e o trabalho, mas não tiveram expressividade histórica por impossibilidade de união devido a interesses opostos.

Seguiram-se, em 1911, a criação do Patronato Agrícola, como parte das medidas administrativas governamentais de proteção ao imigrante; em 1920, a Instituição de Juntas Industriais, com competência para disciplinar questões trabalhistas; em 1922, os Tribunais Rurais, entretanto, todos fadados ao insucesso.

A Revisão Constitucional de 1926, que introduziu na Constituição Federal de 1891 a competência do Congresso Nacional de legislar sobre o trabalho, como justificativa do Tratado de Versalhes que o Brasil havia firmado, encerrou o período de permissibilidade aos estados de regularem a matéria por força de leis locais.

Com o surgimento do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, pelo Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930, decorrente da reforma administrativa, e para conciliar os conflitos coletivos de trabalho, originários das convenções coletivas, foram instituídas as Comissões "Mixtas" de Conciliação, pelo Decreto nº 21.396, de 12 de maio de 1932, dirigidas por presidente nomeado pelo Ministro do Trabalho.

A criação das Juntas de Conciliação e Julgamento pelo Decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932, órgão administrativo do Ministério do Trabalho, instituídas para dirimir litígios individuais, constitui-se marco significativo que refletiu o êxito desses juizados, não só pelo crescimento numérico, como também pela sistemática adotada, célere e despojada, com resposta rápida, concentrada em única audiência e obedecendo-se ao princípio da oralidade.

As Juntas de Conciliação e Julgamento anexas às Delegacias de Trabalho Marítimo pelo Decreto nº 24.743, de 14 de julho de 1934, tinham competência para:

“Dirimir os dissídios oriundos do trabalho no porto, na navegação ou na pesca, tanto os de natureza individual como os de interesse coletivo, que sejam da alçada do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, excluídos os da competência do Conselho Nacional do Trabalho.” (Art. 14.)

A Constituição Federal de 1934 instituiu a Justiça do Trabalho, mas somente em 1939 as Juntas de Conciliação e Julgamento tornaram-se seus órgãos. A partir de então, deu-se a separação da atividade de mediação, prerrogativa do Ministério do Trabalho, da obrigatoriedade de tentativa de conciliação e a arbitragem judicial, ambas da competência exclusiva da Justiça do Trabalho.

A solução administrativa do conflito de trabalho tem importância quando a intervenção da autoridade pública se faz a título preventivo (por meio da inspeção do trabalho) ou depois de desencadeada a controvérsia, a título conciliatório.

O Decreto nº 88.984, de 10 de novembro de 1983 (DOU de 11.11.83), que instituiu o Sistema Nacional de Relações do Trabalho, criou o Serviço Nacional de Mediação e Arbitragem - SNMA, cuja competência encontrava-se estabelecida no artigo 4º:

“I - manter um serviço gratuito de mediação, para auxílio às partes;

II - manter um serviço de arbitragem, com árbitros independentes, remunerados pelas partes interessadas na solução de conflito, conforme especificar o respectivo compromisso arbitral;

III - promover o melhor desenvolvimento da negociação coletiva.”

O artigo 8º do referido Diploma Legal dispôs:

“Os Delegados Regionais do Trabalho, enquanto o Serviço Nacional de Mediação e Arbitragem-SNMA não dispuser de quadro de mediadores, selecionados e contratados em regime trabalhista, mediante critérios a serem estabelecidos pelo Conselho Federal de Relações do Trabalho, indicarão servidores do quadro de pessoal do Ministério do Trabalho com reconhecida experiência no campo das relações de trabalho, para o desempenho das referidas funções de mediadores.”

A regulamentação do procedimento de Mediação Pública veio com a Portaria MTb nº 3.097, de 17 de maio de 1988 (DOU de 19.05.88). Em 05 de julho de 1988, ocorreu alteração desta pela Portaria MTb nº 3.122 (DOU de 06.07.88), que ampliou o disciplinamento aos procedimentos para composição dos conflitos individuais e coletivos de trabalho.

O Decreto nº 99.244, de 10 de maio de 1990, que dispôs sobre a reorganização e o funcionamento dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios, estabeleceu:

“À Secretaria Nacional do Trabalho compete:

I - harmonizar as relações entre empregados e empregadores.” (Art. 201.)

Seguiu-se a Portaria nº 3.311, de 22 de novembro de 1990, estabelecendo os princípios norteadores do programa de desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, cujo artigo 5º, item VII, dispôs:

“Otimização dos serviços de orientação e agilização das providências para o atendimento das reclamatórias formuladas pelos trabalhadores”.

A Portaria nº 3.194, de 12 de abril de 1991, que aprovou o Regimento Interno do Instituto Nacional de Seguro Social - INSS, instituiu a Coordenação de Relações do Trabalho e a Divisão de Orientação Trabalhista voltada especificamente para as atividades relativas à orientação e acompanhamento dos conflitos individuais e coletivos, em fase administrativa.

A estrutura organizacional do Ministério do Trabalho e a classificação das Delegacias Regionais do Trabalho, nos estados, foram adotadas pelas Portarias Ministeriais nºs 712, 713 e 714, de 05 de agosto de 1992, e publicadas no DOU de 06 de agosto de 1992.

A Portaria nº 713, de 05 de agosto de 1992, - Regimento Interno das Delegacias Regionais do Trabalho, instituiu a Seção de Conciliação dos Conflitos Individuais - SCCI, dispondo que a esta compete:

- I - compor os conflitos entre o trabalhador e empregador sobre direitos controversos denunciados;
- II - propor soluções para composição da controvérsia;
- III - colocar à disposição dos conflitantes os recursos técnicos disponíveis e informá-los sobre as consequências jurídicas, sem vinculação a ato administrativo punitivo;
- IV - orientar o trabalhador quanto ao direito pretendido, preservando os de natureza trabalhista quando líquidos e certos;
- V - atender às solicitações internas e externas relativas às informações pertinentes ao acompanhamento do sistema de conciliação dos conflitos individuais.”

O vocábulo “conflito” nos remete à idéia de contenda, controvérsia, confronto entre as partes que apresentam versões diferentes ou têm pretensões contrapostas ou incompatíveis.

A solução dos conflitos trabalhistas poderá ocorrer por autocomposição ou heterocomposição. No primeiro caso, serão as próprias partes que buscam o término da controvérsia, prevalecendo as suas vontades; no segundo, recorrem a um terceiro, que não é parte, para impor solução.

Na autocomposição, encontramos o ajuste direto (ou negociação direta) e a mediação; na heterocomposição, temos a Justiça do Trabalho e a arbitragem.

Os conflitos individuais, quando não solucionados diretamente entre as partes, de forma autônoma, são submetidos à apreciação do órgão jurisdicional ou arbitral.

Na busca da solução direta dos conflitos trabalhistas individuais, verificamos, ainda, a renúncia e a transação. A primeira é ato unilateral da parte, através do qual ela se despoja de um direito de que é titular, sem correspondente concessão pela parte beneficiada pela renúncia; a segunda é ato bilateral e conjunto, pelo qual se acertam direitos e obrigações entre as partes acordantes, mediante concessões recíprocas, envolvendo questões fáticas ou jurídicas duvidosas.

O Direito Individual do Trabalho tem na indisponibilidade de direitos trabalhistas por parte do empregado um dos princípios mais destacados, sendo que a indisponibilidade absoluta dos direitos trabalhistas é a regra geral e a indisponibilidade relativa a exceção.

Cabe distinguir algumas figuras correlatas de despojamento de direitos trabalhistas. Trata-se, além da renúncia e da transação, já mencionadas, da composição e da conciliação.

A composição é ato bilateral pelo qual se acertam direitos e obrigações entre as partes acordantes, mediante o reconhecimento da respectiva titularidade de tais direitos e obrigações pelas partes.

A composição difere da transação, haja vista que reconhece-se a titularidade de um direito, assumindo-se a respectiva obrigação, ao passo que na transação produzem-se concessões recíprocas sobre situações de fato e de direito duvidosas com o objetivo de alcançar solução à controvérsia.

A conciliação, por sua vez, é ato judicial, através do qual as partes litigantes, sob interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial.

O Direito do Trabalho pode ser definido como o conjunto de normas e princípios que buscam a melhoria da condição social do trabalhador. Esse conjunto é formado de partes ou categorias coordenadas, tendo sempre em algumas delas seu ponto nuclear.

No sistema justralhista individual ressalta-se o princípio da “norma mais favorável” como nuclear de todo sistema. Informa esse princípio que, no processo de interpretação e aplicação do direito, o operador jurídico situado perante um quadro de normas deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do Direito do Trabalho.

O intérprete deve buscar a norma mais favorável, enfocando globalmente o conjunto de normas componentes do sistema, discriminando no máximo os preceitos em função da matéria, de modo a não perder, ao longo desse processo, o caráter sistemático da ordem jurídica e os sentidos lógico e teleológico básicos que sempre devem informar o fenômeno do Direito.

No ordenamento jurídico brasileiro coexistem as normas elaboradas pelo Estado (leis) e as produzidas pela vontade das

partes (contratos). É a chamada dualidade jurídica do Direito do Trabalho, não significando duplo ordenamento, mas um só: o que o Estado faz e o que o Estado reconhece.

A legislação trabalhista inclui leis dispositivas, que estabelecem limites mínimos ou máximos, conforme o caso, dentre os quais as partes podem ajustar, por exemplo, a duração máxima de jornada de trabalho, salário-mínimo, adicional mínimo de 50% sobre a hora de trabalho extraordinário, alteração do período de descanso intrajornada dentro dos limites legais; e leis proibitivas, que não permitem composição direta entre empregados e empregadores, e, portanto, devem ser observadas tal como foram estatuídas, como, por exemplo, a anotação do contrato de trabalho na CTPS, filiação à Previdência Social, a proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos, etc.

A regra geral adotada é a de que tudo pode ser contratado, desde que não contrarie as leis proibitivas e as de ordem pública.

O campo de atuação da transação é aquele indicado pela lei, ou aquele que, mesmo não indicado expressamente pela lei, resulte de critérios determinados pelo artigo 444 da CLT. No Brasil, os direitos trabalhistas são transacionáveis, mas irrenunciáveis (art. 9º da CLT).

Pode-se, tecnicamente, distinguir os direitos imantados por indisponibilidade absoluta dos direitos imantados por uma indisponibilidade relativa.

Absoluta será a indisponibilidade quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo formado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que ocorre com o direito ao registro do contrato de trabalho na CTPS e à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Relativa será a disponibilidade quando o direito enfocado traduz interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que passa com a modalidade de salário paga ao empregado ao longo da relação de emprego, que pode se alterar, lícitamente, desde que a alteração não produza prejuízo efetivo ao trabalhador. Outro exemplo que pode ser citado é a faculdade que possui o empregado em converter, em abono pecuniário, um terço do período de férias a que tiver direito. Todavia, o direito a férias após doze meses de vigência do contrato de trabalho é um direito indisponível do empregado, respeitada a proporcionalidade prevista nos incisos do artigo 130 da CLT.

Os requisitos para a negociação trabalhista individual direta, inclusive a renúncia e a transação, são as figuras previstas no Direito Civil: capacidade do agente, higidez da manifestação da vontade, objeto válido e forma prescrita ou não proibida em lei.

A verificação dos requisitos, para dar validade ao ato jurídico, é papel do mediador público.

Tratando-se de renúncia de direitos, o operador jurídico deve repelir qualquer ato que se enquadre nos moldes dos artigos 9º e 444 da CLT.

No que concerne à transação, o operador jurídico deve se direcionar ao exame do requisito jurídico formal do objeto da transação. Somente será passível de transação lícita parcela juridicamente não-imantada por indisponibilidade absoluta, independentemente do respeito aos demais requisitos jurídico-formais do ato.

Configurado o objeto passível de transação, cabe aferir-se a presença dos demais requisitos.

De um lado, a capacidade das partes, como previsto no artigo 402 da CLT, emerge aos dezoito anos, devendo o me-

nor praticar atos de disponibilidade relativa de direitos com a assistência de seu responsável legal.

O requisito da manifestação da vontade deve ser tratado de forma especial. A ordem justralhista atenua o papel da vontade obreira como elemento determinante das cláusulas e alterações contratuais, antepondo a ela os princípios da imperatividade das normas laborais e da indisponibilidade de direitos. A análise deve se concentrar nos vícios de vontade (erro, dolo ou coação).

Por fim, a forma será sempre escrita e a interpretação restritiva.

Contudo, as questões relativas à solução administrativa têm gerado discussões e debates sobre as vantagens e desvantagens. O contraste talvez resida na falta de uma prática tendente ao comportamento autônomo de solução dos conflitos de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT, desde 1949, por ocasião da 3ª Conferência dos Estados-Membros das Américas, baixou Resolução recomendando a instituição de organismos administrativos de conciliação e de arbitragem voluntários.

Outras recomendações se seguiram preconizando a constituição desses organismos em base mista composta por representação paritária de empregados e empregadores, podendo esses organismos funcionarem na própria empresa, através dos chamados mecanismos internos de solução dos conflitos trabalhistas.

Dois exemplos significativos ocorridos na América do Sul, para a conciliação dos conflitos de trabalho, podem ser citados: a criação do Centro de Assessoramento e Assistência Trabalhista no Chile e a iniciativa do governo do Uruguai em conjunto com as representações sindicais de subscreverem acordo criando instância administrativa tripartite de conciliação, mediação e arbitragem voluntárias.

No Brasil, há iniciativas com objetivo de conciliar as partes em litígio antes do ajuizamento de reclamações, que funcionam desvinculadas do Estado, apresentando resultados surpreendentes, especialmente pela rapidez das soluções.

Desde os primórdios do capitalismo já existiam conflitos entre capital e trabalho. Entretanto, na evolução do sistema ficou empiricamente comprovado que o empregador que oferece condições de trabalho reconhece e valoriza o empenho de seu empregado, apresenta relações de trabalho mais harmônicas com menores taxas de rotatividade da mão-de-obra e conseqüentemente obtém melhores resultados de produtividade. Esta mudança de mentalidade deve ser lançada pelo mediador para buscar a reversão das conflitantes relações trabalhistas.

O serviço de mediação de conflitos do trabalho existente no Ministério do Trabalho se propõe a solucioná-los, de maneira rápida, célere e eficaz, através da intervenção da figura do mediador - servidor público que tem por objetivo aproximar as partes, empregador e empregado -, visando ao término da controvérsia.

Embora represente uma fase administrativa realizada gratuitamente pelos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, é dotada de um significado extraordinário e especial. Isto porque o trabalho do mediador sinaliza no sentido de que as próprias partes busquem a solução de seus conflitos, através da aproximação das mesmas e de sugestões que lhes são auferidas.

Mediação é uma técnica de manter a negociação entre as partes litigantes sob controle de uma terceira pessoa, preparada para superar impasses, cuja participação ativa resulta em ouvir, formular, propor, sugerir, sem, contudo, poder de decisão.

O contrato individual de trabalho é o acordo correspondente à relação de emprego, respeitadas as leis proibitivas e de ordem pública.

A irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas está prevista no artigo 9º da CLT, o que implica lucidez quanto às limitações do procedimento da negociação, ou seja, todos os conflitos podem ser mediados, mas nem todos os conflitos podem ser negociados, em face do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Nenhuma condição de trabalho pode ser modificada unilateralmente pelo empregador, regra contida em nossa legislação ao dispor que “nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, em prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.” (Art. 468 da CLT.)

Os contratos são feitos para serem cumpridos (*pacta sunt servanda*).

Portanto, qualquer alteração em suas cláusulas há de resultar da concordância de ambas as partes, não sendo considerada alteração unilateral a transferência, para localidade diversa, de empregado que exerça cargo de confiança, bem como a reversão deste ao cargo efetivo.

O descumprimento contratual, tanto por parte do empregado como por parte do empregador, pode ensejar a extinção do contrato de trabalho.

A CLT, em seus artigos 482, 483 e 484, prevê a justa causa para rescisão do contrato pelo empregador, a justa causa para rescisão do contrato pelo empregado (rescisão indireta) e a rescisão por culpa recíproca, respectivamente.

Hipóteses conflitantes como essas normalmente são encaminhadas ao Judiciário. Todavia, pode ocorrer a tentativa de mediação, sempre com o intento de uma solução amigável e consensual. A reunião das partes, na intenção de dirimir um conflito individual, é uma oportunidade de inserção da mentalidade compositiva, um indicativo de evolução das relações

trabalhistas por meio da implementação do diálogo. Essa imperiosa transformação na condução das relações laborais, portanto, deve ser enfatizada pelo mediador, que tem como objetivo precípuo a manutenção dos direitos trabalhistas indisponíveis.

Para o bom desempenho da mediação individual, deve-se ter sempre como propósito a solução justa e objetiva dos problemas levantados. Mister se faz inserir um ambiente de credibilidade e bom-senso. Dessa forma, o mediador deve fomentar a criatividade das partes, estimulando sugestões sinérgicas e procurando transformar a relação conflituosa em atitudes de mútua cooperação.

Os conflitos individuais ocorrem com maior frequência após a extinção do contrato de trabalho, pois o empregado se sente mais encorajado para questionar determinadas situações que, durante o vínculo empregatício, jamais questionaria.

A demanda pela mediação individual independe da forma em que se deu a ruptura laboral, podendo até, se for a manifestação declarada do reclamante, ocorrer durante a relação de emprego.

Deve-se ter bem claro o objetivo do empregado. Podem ocorrer situações em que esse vem, anonimamente, questionar junto ao servidor do Ministério do Trabalho seus direitos trabalhistas ou mesmo denunciar irregularidades. Nesses casos caberão outros procedimentos administrativos.

Todavia, tanto no Plantão Fiscal como em outros setores do Ministério, deve-se estimular ambas as partes à auto-composição sempre objetivando a união de forças para o bem-estar social de todos.

A extinção do contrato de trabalho significa a cessação da relação de emprego, compreendendo:

- dispensa do empregado, por decisão do empregador;
- pedido de demissão;
- rescisão indireta (art. 483, CLT);

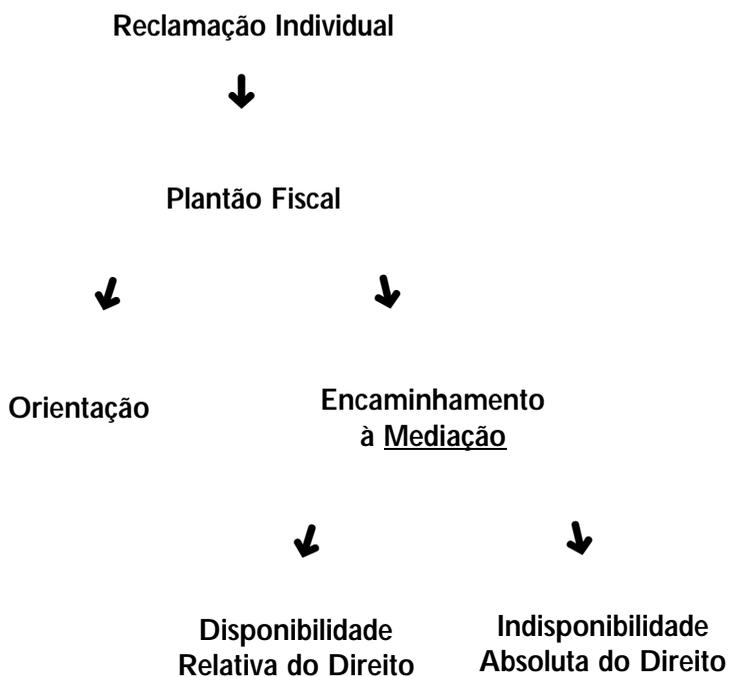
- culpa recíproca (art. 484, CLT);
- aposentadoria;
- morte do empregado;
- extinção da empresa.

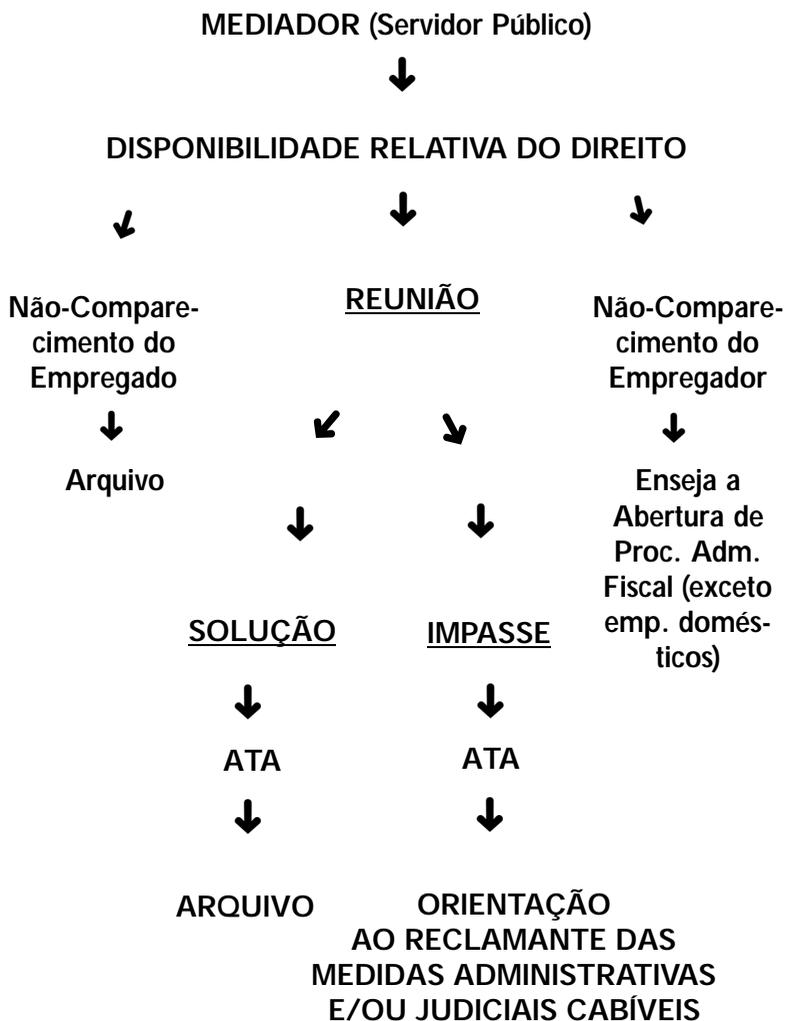
Na importante e delicada tarefa de mediação individual após a cessação da relação de emprego, devemos destacar a rescisão indireta e a rescisão por culpa recíproca. O alto grau de animosidade faz com que muitas vezes essas questões sejam discutidas diretamente na Justiça do Trabalho.

Entretanto, o mediador público quando provocado pode, por meio das técnicas disponíveis, tentar resolver a controvérsia, ouvir, manter o respeito na condução da negociação, mostrar a interdependência das partes no processo produtivo, sugerir posturas cooperativas e apontar seus efeitos benéficos, anotar e estimular sugestões objetivas.

A simplicidade, informalidade, economia e celeridade são características da mediação, que se baseia no princípio da oralidade, com prevalência da palavra falada.

A mediação se corporifica em atas, lavradas pelo mediador e assinadas pelas partes. Ata é o registro de sessão, designando o ato pelo qual se registra, por escrito, tudo o que ocorre na reunião.







HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

A terminação do contrato de trabalho pode se dar em dois casos:

- quando cessa o contrato de trabalho;
- quando há rescisão.

O primeiro caso provém de um fato caracterizado como involuntário.

O segundo caso é resultante de um ato voluntário (rescisão), ocorrendo tanto no contrato por tempo determinado quanto no de tempo indeterminado.

A rescisão do contrato de trabalho é tema de relevância no Direito do Trabalho porque, na prática, ocorre com mais frequência, isto é, está presente no dia-a-dia do trabalhador.

Rescisão, do latim *rescindere*, partir a coisa, literalmente, refere-se à terminação do contrato de trabalho. É o corte ao ajuste laboral em curso:

- por ato voluntário das partes;
- por culpa ou dolo de uma delas, ou de ambas;
- por fato alheio à vontade daquelas.

A rescisão independe de intervenção judicial.

A Constituição Federal, de 1988, em seu artigo 7º dispõe:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I- relação de emprego, protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II- seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário”.

Verificamos a preocupação do nosso ordenamento jurídico com o problema da despedida arbitrária, visando impedir o empregador de despedir o empregado ou mitigar os prejuízos a este, quando de sua dispensa, fora das hipóteses previstas pelas fontes formais do Direito do Trabalho.

O legislador constituinte tentou assegurar a relação de emprego, prevendo, dentre outros direitos, indenização compensatória, procurando inibir ação arbitrária do empregador.

Nas rescisões dos contratos de trabalho é que ocorre grande parte das divergências de entendimento quanto a vigência do pacto laboral, o seu término e suas conseqüências.

No caso de o empregado ter mais de um ano de vínculo, a rescisão do contrato deverá ter assistência do Ministério do Trabalho ou da entidade sindical.

A homologação da rescisão é formalidade essencial, sob pena de nulidade do ato. Através dela é dada autenticidade e valor probante da quitação das verbas devidas.

A exigência da homologação partiu da Lei nº 4.066, de 27 de maio de 1962, como forma de impedir as freqüentes fraudes havidas nas dispensas de empregados.

O recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de distrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

A Portaria Ministerial nº 3.283/88 passou a prever a mediação quanto às parcelas ou valores controversos.

Assim, o agente homologador tinha o dever de tentar solucionar eventuais controvérsias, podendo, inclusive, recusar-se a proceder ao ato homologatório ou, conforme o caso, efetuar-lo mediante ressalva.

Com a publicação da Instrução Normativa nº 02, de 12 de março de 1992, foram aprovadas normas para a assistência ao empregado na rescisão do contrato de trabalho, mantida a tentativa mediadora:

“No momento de ser formalizada a rescisão, o assistente verificará se não existe impedimento legal para a rescisão e se não há incorreção ou omissão quanto a parcelas vencidas e valores constantes do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. Se constatar impedimento, incorreção ou omissão de parcela devida, o assistente tentará solucionar a controvérsia, orientando e esclarecendo as partes, e buscará persuadir a que estiver em erro.” (Art. 21.)

Por sua vez, o assistente não poderá impedir ou obstar que a rescisão seja formalizada, quando o empregado com ela concordar, na medida em que essa concordância só vale como quitação relativamente ao exato valor de cada verba especificada no Termo de Rescisão (art. 21, § 1º).

A importância outorgada à mediação de natureza administrativa é significativa, característica da moderna administração do trabalho, como etapa prévia e opcional à apresentação do conflito ao Poder Judiciário.

Outrossim, poderá o assistente encaminhar as partes, quando permanecer a questão controversa, à Seção de Conciliação de Conflitos Individuais, com o escopo de ali ser alcançada a solução da controvérsia.

CONFLITO GERADO NA HOMOLOGAÇÃO DA
RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO



TENTATIVA DE SOLUÇÃO
PELO AGENTE HOMOLOGADOR



SOLUÇÃO



HOMOLOGAÇÃO



IMPASSE



MEDIAÇÃO



ORIENTAÇÃO



ATENDIDA



HOMOLOGAÇÃO



NÃO-ATENDIDA



FISCALIZAÇÃO
(IN N° 02/92)



AUTUAÇÃO

O Direito do Trabalho é constituído de normas legais (Constituição Federal e legislação ordinária, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT) e normas contratuais (Convenções Coletivas de Trabalho, Acordos Coletivos e Contrato Individual de Trabalho).

É através do contrato de trabalho que serão estabelecidos os termos, condições e procedimentos a serem seguidos, refletindo o desejo de ambas as partes, ampliando direitos além dos garantidos pela legislação nacional.

Relativamente a estes contratos, seja via negociação coletiva (Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho) ou individual (contratos individuais), é importante que se tenha presentes, fundamentalmente, três normas da Consolidação: os artigos 9º, 444 e 468.

O artigo 9º dispõe que:

“Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Este dispositivo disciplina a nulidade de todos os atos que objetivem fraudar as normas protetoras dos trabalhadores, caracterizando o Direito do Trabalho como de ordem pública.

O artigo 444 estabelece que:

“As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, às convenções coletivas que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

Deste modo, respeitados os direitos legais e contratuais, os empregadores poderão livremente estabelecer negociação com os trabalhadores.

O artigo 468, por sua vez, determina:

“Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

Nos contratos de trabalho, é essencial que a vontade dos contratantes seja legítima, real, sem manipulações, pois, caso contrário, teremos a figura jurídica dos vícios da vontade, caracterizados por erro, dolo, fraude e simulação, que tiram a legitimidade do ato. No caso específico do Direito do Trabalho, presume-se legalmente que o empregado que renuncia a seus direitos foi coagido.

É da competência da mediação pública, em conflitos individuais, toda a matéria em que seja verificada controvérsia entre empregado e empregador, com a necessária identificação das partes.

Entretanto, existem questões trabalhistas individuais que, após solucionadas as controvérsias pela mediação, são de competência exclusiva das demais seções dos órgãos regionais do Ministério do Trabalho - como anotação em Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS.

Quando da assistência ao empregado na rescisão do contrato de trabalho, após o agente homologador constatar a existência de impedimento legal, incorreção ou omissão quanto às parcelas vencidas e valores constantes do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho e não conseguindo o mesmo solucioná-las na forma do artigo 21 da IN nº 02/92, poderá encaminhar a questão à Seção de Conciliação de Conflitos Individuais, onde o mediador procurará solucionar a controvérsia sanando as irregularidades constatadas.

Encaminhada a questão à Seção de Conciliação de Conflitos Individuais e caracterizado o descumprimento de direito do empregado, o mediador, quando não aceita a orientação por ele prestada no sentido de persuadir o empregador quanto à correção devida, deverá comunicar à chefia imediata, para encaminhamento à fiscalização.

PROCEDIMENTOS NA MEDIAÇÃO INDIVIDUAL

39

Na reclamação individual apresentada pelo próprio empregado, este deverá comparecer ao Plantão Fiscal, pessoalmente, assistido ou não de procurador, munido de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS.

Verificada a procedência da reclamação, será o reclamante encaminhado à Seção de Conciliação de Conflitos Individuais, onde será preenchido formulário anexo, que deverá conter a qualificação das partes e o(s) motivo(s) que ocasionou(aram) a reclamação.

Recebida a reclamação, proceder-se-á convite, por qualquer meio, da empresa reclamada, para, em dia e hora determinados, comparecer ao setor competente.

O início da negociação individual ficará subordinado ao agendamento do órgão regional, em ordem cronológica, sendo os casos de prioridade ou relevância dirimidos pelo Chefe da Seção de Mediação de Conflitos Individuais.

A empresa convocada deverá se representar por seu titular ou preposto com poderes necessários para dirimir a questão aventada.

O não-comparecimento da empresa, sem qualquer justificativa, implicará encaminhamento para o setor de Fiscalização para abertura de procedimento administrativo fiscal.

A falta de comparecimento do empregado, sem qualquer justificativa, resultará em arquivamento do procedimento, ficando impedido de solicitar mediação administrativa pelo prazo de seis meses.

A ausência de ambas as partes presume a negociação direta, sem a participação do mediador, resultando no consequente arquivamento do processo, por despacho do Chefe da Seção de Conciliação Individual.

Apregoadas as partes e instalada a reunião, o mediador exporá os objetivos da reunião, restritos à pauta constante do pedido inicial, a qual teve conhecimento prévio a empresa.

O procedimento da mediação deve-se caracterizar pela ausência de formalidades, devendo ser simples em seu desenvolvimento. Assim, priorizam-se as manifestações orais, do empregado e do representante da empresa pertinentes à mediação .

O mediador atuará como intermediário entre as partes, desempenhando papel conciliador e colocando à disposição dos conflitantes os recursos técnicos disponíveis e as implicações pelo descumprimento legal, esclarecendo os fatos e examinando todos os meios de alcançar entendimento, inclusive carreando propostas e contrapropostas com vistas à solução objetiva da controvérsia. Não alcançando, o mediador orientará e informará as conseqüências e efeitos resultantes da inobservância legal.

O mediador não deverá acolher nem propor ameaças ou medidas repressivas para compelir a parte ou as partes à concordância de pontos divergentes.

O mediador tem o dever de orientar empregado e empregador quanto ao direito pretendido ou posto em discussão, preservando aqueles líquidos e certos.

Encerrado o procedimento, o mediador lavrará ata alusiva, seja pelo acordo ou pela impossibilidade de composição das partes, em tantas vias quantas forem necessárias.

MODELOS DA MEDIAÇÃO INDIVIDUAL

RECLAMAÇÃO INDIVIDUAL APRESENTADA PELO EMPREGADO ATRAVÉS DA ENTIDADE SINDICAL

43

O requerimento da entidade sindical para a reunião atenderá modelo constante do presente Manual.

O encaminhamento da solicitação de mediação de conflito individual dar-se-á diretamente à Seção de Conciliação de Conflitos Individuais e será acompanhada da matéria objeto da controvérsia.

O convite ao empregador será da responsabilidade do órgão regional do Ministério do Trabalho, com Aviso de Recebimento.

Na reunião, o sindicato poderá assistir o empregado com representantes devidamente credenciados, sendo obrigatória a presença do empregado.

A ausência de representante sindical não impedirá a realização da reunião.

O representante da entidade sindical terá direito ao uso da palavra nas alegações iniciais e finais, colaborando com o mediador público no objetivo de alcance da solução consensual.

Não se permitirá manifestações desairosas, ameaças ou medidas repressivas para compelir a parte ou as partes à concordância de pontos divergentes.

À DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO
DIVISÃO DE RELAÇÕES DO TRABALHO
SEÇÃO DE CONCILIAÇÃO DOS CONFLITOS
INDIVIDUAIS

O Sindicato _____, através de seu representante legalmente constituído, Sr. _____ (nome e cargo), solicita a designação de reunião para tentativa de conciliação entre as partes adiante qualificadas, tendo como objetivo solucionar a matéria relatada em anexo.

Empresa: _____ CGC: _____

Endereço: _____ fone: _____

Atividade: _____ fax: _____

Empregado: _____ CTPS: _____

Cargo/função: _____ último salário: _____

Data de admissão __/__/__ Data de demissão __/__/__

_____ ,__ de _____ de 199__.

(Assinatura)

**DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO
SEÇÃO DE CONCILIAÇÃO DE CONFLITOS
INDIVIDUAIS**

_____ , ___ de _____ de 199__.

Empresa:

Endereço:

Telefone/fax:

Prezado Senhor:

Comunicamos a V.^a S.^a que no dia __/__/__, às __:___ horas, foi designada reunião nesta Delegacia, situada na _____, por solicitação do Sindicato _____, para debate e deliberação sobre os assuntos constantes da petição inicial, cuja cópia segue em anexo.

Esta Seção tem como objetivo oferecer auxílio de ordem técnico-administrativa para solução dos conflitos individuais de trabalho. Salientamos que esta instância administrativa busca compor interesses trabalhistas de modo célere e eficaz, poupando empregado e empregador de maiores entraves e prejuízos financeiros.

Necessário que o representante da empresa compareça credenciado, com poderes de decisão e munido dos documentos relativos para tratar o assunto em questão.

Ressalvamos que o não-comparecimento do empregador ou seu representante ensejará procedimento fiscal para esclarecimento dos fatos.

Maiores informações, dirija-se ao endereço mencionado ou pelo telefone _____.

Atenciosamente,

Chefe da Seção de Conciliação de Conflitos Individuais

**DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO NO
ESTADO****SEÇÃO DE CONCILIAÇÃO DE CONFLITOS
INDIVIDUAIS**

Atendimento nº _____ data __/__/__

Empresa: _____ fax: _____

Endereço: _____ fone: _____

Atividade: _____ CEP: _____

Empregado: _____

CTPS nº __ Admissão: __/__/__ Dispensa: __/__/__

Cargo/Função: _____ Salário: _____

Questões Controversas

Atendido por _____ assinatura _____

Reunião marcada para dia __/__/__ às __:__ horas.

Empregado/Empregador (assinatura) _____

DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO

SEÇÃO DE CONCILIAÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS

Processo nº _____ reunião __/__/__ :__ horas

Mediador: _____

Empregado: _____

Empregador: _____

_____ (representante legal)

ATA DE REUNIÃO:

Abertos os trabalhos com a leitura dos termos iniciais, após considerações pelos presentes e verificação de documentos comprobatórios, acordaram as partes o seguinte:

_____.

Para que surtam efeitos legais, empregado e empregador firmam o presente acordo em _____ vias de igual teor e forma, ficando duas destas arquivadas na DRT.

_____, ____ de _____ de _____.

Mediador: _____

Empregado: _____

Empregador: _____

DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO NO
ESTADO

SEÇÃO DE CONCILIAÇÃO DE CONFLITOS
INDIVIDUAIS

Processo nº _____ reunião __/__/__ __: __ horas

Mediador: _____

Empregado: _____

Empregador: _____

_____ (representante legal)

RECIBO DE PAGAMENTO

R\$ _____ (_____),
referentes aos direitos trabalhistas a seguir discriminados:

_____.

Para que surtam efeitos legais, empregado e empregador firmam o presente recibo em _____ vias de igual teor e forma, ficando uma destas arquivadas na DRT.

_____, ____ de _____ de _____.

Mediador: _____

Empregado: _____

Empregador: _____

**DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO
SEÇÃO DE CONCILIAÇÃO DE CONFLITOS
INDIVIDUAIS**

Processo nº _____ reunião __/__/__ :__ horas

Mediador: _____

Empregado: _____

Empregador: _____

_____ (representante legal)

ATA DE REUNIÃO:

Abertos os trabalhos com a leitura da pauta inicial, após considerações pelos presentes e apresentação de documentos, não alcançaram acordo, pelos seguintes motivos:

Devido à discordância do empregador:

() em que pese a orientação prestada pelo mediador de que as reivindicações do empregado se compatibilizam com as normas trabalhistas, remeta-se à Divisão de Fiscalização do Trabalho, para as medidas cabíveis;

() tratando-se de matéria em que há controvérsia jurídica, encaminhe-se ao Judiciário, para conhecimento e decisão.

_____, ____ de _____ de ____.

Mediador: _____

Empregado: _____

Empregador: _____

LEGISLAÇÃO

PORTARIA Nº 3.122,
DE 05 DE JULHO DE 1988
(DOU 06.07.88)

Dispõe sobre mediação nos conflitos individuais e coletivos de trabalho.

O Ministro de Estado do Trabalho, no uso de suas atribuições,

considerando a necessidade de se disciplinar o procedimento nas reuniões nas Delegacias Regionais do Trabalho para composição dos conflitos individuais e coletivos de trabalho,

RESOLVE:

I - Alterar a Portaria nº 3.097/88 que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 1º A composição dos conflitos individuais e coletivos de trabalho obedecerá às disposições contidas nesta Portaria.

Art. 2º As funções conciliadoras e mediadoras do MTb nas negociações serão exercidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, os quais poderão delegá-las a servidor do Ministério do Trabalho.

Parágrafo único. Sempre que julgar necessário, o Secretário de Relações do Trabalho poderá exercer as funções de conciliação ou de mediação nos conflitos coletivos de trabalho.

Art. 3º As entidades sindicais e as empresas interessadas na conciliação ou na mediação encaminharão pedido por escrito, em 2 (duas) vias, contendo a matéria ou a pauta de reivindicações a ser discutida.

Parágrafo único. Os órgãos regionais do Ministério do Trabalho atenderão às solicitações que versarem sobre interesses coletivos de categorias ou de empregados de uma ou mais empresas.

Art. 4º Autuado o pedido, será expedida comunicação aos interessados contendo a designação do dia e hora para a mesa-redonda:

§ 1º A data da mesa-redonda será fixada pelo Delegado Regional do Trabalho, levando em consideração a gravidade do conflito e a urgência na busca da solução conciliatória.

§ 2º A comunicação será remetida por via postal, facultando-se a entrega pelo requerente, mediante recibo.

§ 3º Na ocorrência de greve, a convocação para negociação será feita de ofício, tão logo o Delegado Regional do Trabalho tome conhecimento do fato.

Art. 5º Na mesa-redonda, o sindicato deverá ser representado por seu presidente ou por diretores, e a empresa por seu titular, diretor ou preposto com poderes para negociar, os quais far-se-ão acompanhar por advogado.

Art. 6º O não-comparecimento de uma das partes implicará a lavratura do termo de ausência, facultando-se ao interesse a instauração do dissídio coletivo.

Art. 7º O presidente da mesa-redonda poderá determinar às partes que prestem as informações consideradas necessárias à elucidação dos fatos.

Art. 8º Realizada a mesa-redonda, lavrar-se-á ata em tantas vias quantas necessárias, a qual deverá conter:

I - número do processo;

II - data e local da realização da mesa-redonda;

III - identificação das partes, nome dos seus representantes, com a indicação dos respectivos cargos;

IV - especificação das cláusulas em que houve acordo entre as partes;

V - requerimento e informações;

VI - cláusulas em que não houve acordo;

VII - assinatura das partes.

Parágrafo único. O original da ata permanecerá no processo, sendo entregue cópia aos participantes da mesa-redonda.

Art. 9º Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

ALMIR PAZZIANOTTO PINTO