

MANUAL DO MEDIADOR

2^a EDIÇÃO – REVISADA, ATUALIZADA E AMPLIADA

Brasília – 2002

© 1996 – Ministério do Trabalho e Emprego

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

1ª Edição: 10.000 exemplares – 1996

2ª Edição: 10.000 exemplares – 2002

Edição e Distribuição: Secretaria de Relações do Trabalho –
SRT

Esplanada dos Ministérios, Bloco F,
4º Andar, Edifício-Sede, Sala 445

Fone: (0xx61) 226-8899 / 321-9630

Fax: (0xx61) 226-1456

CEP: 70059-900

Impresso no Brasil/*Printed in Brazil*

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca. Seção de Processos Técnicos – MTE

M294 Manual do Mediador. – 2. ed. rev., atual. e ampliada. – Brasília : MTE, SRT, 2002.

100 p.

Inclui anexos e glossário.

1. Mediação e Conciliação, Brasil. I. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Secretaria de Relações do Trabalho (SRT).

CDD – 341.6641

SUMÁRIO

Apresentação	5
Agradecimento	7
Mensagem	9

Capítulo I – A Mediação como Técnica Auxiliar da Negociação Coletiva

1. Histórico	11
2. O Sistema de Relações do Trabalho no Brasil e a Negociação Coletiva	15
3. A Solução dos Conflitos Trabalhistas e a Mediação	18
4. O Modelo Brasileiro de Mediação Trabalhista	19
5. Mediação e outros Institutos Jurídicos	22
6. Mediação, Fiscalização e Mesa de Entendimento	23
7. Quadro Sinótico	27

Capítulo II – Aspectos Comportamentais no Processo de Mediação

1. A Atividade do Mediador Público	29
2. Ética e Boa-Fé	34
3. Comportamentos	34
4. Competência Técnica e Competência Interpessoal	36
5. Técnicas de Mediação	38
6. Dinâmica da Mediação	40

Capítulo III – Normas Procedimentais

1. Introdução	43
2. Procedimentos Iniciais	43
3. Procedimentos de Mediação	46
4. Procedimentos Finais	47

5. Elaboração da Ata e do Acordo	48
6. Cadastro Administrativo do Mediador Trabalhista	49

Anexo I – Legislação

Lei nº 10.192, de 14 de fevereiro de 2001	53
Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000	57
Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994	61
Decreto nº 1.572, de 28 de julho de 1995	65
Portaria nº 817, de 30 de agosto de 1995	68
Portaria nº 818, de 30 de agosto de 1995	70
Portaria nº 3.122, de 5 de julho de 1988.	72
Portaria nº 865, de 14 de setembro de 1995.	75
Instrução Normativa TST nº 04, de 8 de junho de 1993	78
Instrução de Serviço SRT/MTE nº 01, de 17 de junho de 1999	81

Anexo II – Modelos

1. Convocação	87
2. Ata de Reunião	88
3. Termo de Ausência	89
4. Relatório Final (Desistência)	90
5. Relatório Final (Data-Base).....	91
6. Requerimento para Cadastro de Mediador Privado	92

Anexo III

Glossário	95
Mandamentos do Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego	100

APRESENTAÇÃO

Servidores do Ministério do Trabalho e Emprego,

Com o advento da Lei nº 10.192, de 2 de fevereiro de 2001, que dispôs sobre as medidas complementares ao Plano Real, dentre as quais a negociação coletiva, e da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispôs sobre a participação de trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, a mediação na negociação coletiva inseriu-se definitivamente no ordenamento jurídico brasileiro.

No entanto, o exercício da atividade de mediação, entre nós, não é novidade. Há muitos anos, a desempenhamos por intermédio das conhecidas mesas-redondas, ainda que informalmente.

Em face da adoção pelo Congresso Nacional das medidas complementares ao Plano Real, julgamos imperioso, por meio deste Manual de orientação visando ao exercício da mediação, levar-lhes mais algumas normas de procedimentos e de comportamento, a título informativo, que, por certo, servirão para darmos continuidade a esse trabalho, que reputamos da maior importância para auxiliar na composição direta dos conflitos trabalhistas.

O Manual, por ser prático e didático, certamente, facilitará a atividade dos mediadores nessa fase de consolidação do procedimento administrativo.

FRANCISCO DORNELLES
Ministro do Trabalho e Emprego

AGRADECIMENTO

Nos últimos anos, o Governo tem concentrado esforços na modernização dos institutos do direito e das práticas do trabalho, visando adequar as relações laborais às novas exigências de uma economia crescentemente globalizada e competitiva e, ao mesmo tempo, ampliar a participação social nos frutos do desenvolvimento. O traço dominante da política e das ações de governo nesse campo consiste prestigiar a negociação como via preferencial de solução dos conflitos inerentes ao mundo do trabalho. Os resultados dessas iniciativas são amplamente perceptíveis nas mudanças da moldura legal e, sobretudo, na notável expansão do número de instrumentos de negociação coletiva firmados entre empregadores e trabalhadores.

A grande aceitação obtida pelo Manual do Mediador, elaborado pela equipe técnica da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, estimulou o MTE a relançar o documento em edição revisada, atualizada e ampliada. O Manual, embasado em outros atos, como a Lei nº 10.192/2001 e as Portarias MTE nºs 817 e 818/95, é instrumento valioso que se soma à política e às ações de governo no esforço de operar a transição do modelo estatal de relações do trabalho a um sistema contemporâneo, baseado na liberdade e autonomia dos agentes produtivos.

Todavia, essa transição pressupõe a participação ativa dos quadros do MTE, em especial dos agentes públicos envolvidos diretamente com a administração das disputas trabalhistas. O mister da mediação insere-se entre as mais relevantes ações desta Pasta e, de 1995 até hoje, tem desempenhado importante papel na harmonização das relações capital-trabalho.

Por essas razões, a Secretaria-Executiva encorajou a SRT a reeditar o Manual do Mediador, na convicção de que o novo texto contribuirá ainda mais para o aperfeiçoamento profissional dos servidores do MTE no exercício da missão institucional da mediação trabalhista.

Cumprimento a equipe responsável pela refusão e reimpressão do Manual e todos aqueles servidores direta e indiretamente dedicados à atividade mediadora.

PAULO JOBIM FILHO
Secretário-Executivo

MENSAGEM

Caros Colegas do Ministério do Trabalho e Emprego,

A segunda edição deste Manual confirma a relevância do papel do mediador no auxílio à negociação coletiva de trabalho.

Os acréscimos com que se procurou enriquecer o trabalho consubstanciam subsídios voltados para o exercício da função de mediador, dentro do processamento da negociação, mais amplamente considerada.

Algumas modificações foram efetuadas em relação à edição anterior, com o objetivo de facilitar a compreensão e possibilitar, ao máximo, a eficácia da mediação como instrumento autocompositivo.

Agradecemos o trabalho de revisão, ampliação e atualização realizado pelos Auditores-Fiscais do Trabalho Fátima Lemos (DRT/PE), Luiz Carlos Trouche Ramina (DRT/PR) e Orival Júnior dos Santos (DRT/SP), mediadores públicos do MTE, e o estímulo do então Secretário de Relações do Trabalho, Dr. Murilo Duarte de Oliveira.

Temos certeza de que esta nova edição continuará a auxiliá-los no desempenho da mediação e servirá de estímulo à ampla prática da negociação entre empregadores e empregados, destacando-se dentro das atividades do MTE.

MARIA LÚCIA DI IORIO PEREIRA
Secretária de Relações do Trabalho

CAPÍTULO I – A MEDIAÇÃO COMO TÉCNICA AUXILIAR DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

1. HISTÓRICO

Embora a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT de 1º de maio de 1943 tenha priorizado e dado caráter obrigatório à negociação coletiva, as formas para a solução direta dos conflitos trabalhistas, especialmente no que diz respeito a sua composição, não evoluíram. Alguns fenômenos singularizam o atraso na busca da solução dos conflitos laborais, destacando-se a interveniência do Estado na organização sindical e as leis de proteção ao trabalho, que eram tidas como dádiva do Estado, o que induzia o trabalhador, ao invés de buscar a sindicalização e a negociação, a reivindicar medidas governamentais.

Dessa realidade, frutificou a cultura brasileira fundada no conflito, na crença de que somente mediante uma luta duradoura e onerosa poder-se-á obter algum ganho. Os esforços foram concentrados no desenvolvimento de técnicas para vencer processos litigiosos. Mas os tempos mudaram, e o trabalhador brasileiro começa a buscar, ele mesmo, a solução para suas dificuldades. Na atualidade, em razão da criação de novos institutos (contrato por prazo determinado, participação de trabalhadores nos lucros ou resultados, banco de horas, comissões de comissão prévia, etc.), o sindicato vem sendo chamado a ampliar seu campo de atuação, buscando novas formas autocompositivas para os conflitos coletivos. Ganha impulso o interesse pela negociação coletiva.

Ao contrário das sociedades capitalistas desenvolvidas, em que os conflitos trabalhistas são resolvidos por meio de negociação direta entre as partes, no Brasil a vida sindical sofreu intensa intervenção estatal. Muito embora a República brasileira tenha surgido sob a égide do liberalismo clássico, que afasta a ingerência estatal dos conflitos trabalhistas, ao que assistimos, após 1889, foi a crescente interferência do Estado nas relações de trabalho, bem como a abundante normatização jurídico-trabalhista, regulamentando as relações entre o capital e o trabalho.

Essas relações passaram a ser negociadas, com maior intensidade, na década de 60, encontrando no controle e orientação dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego, o surgimento da mediação, em face da dedicação e experiência adquiridas no cotidiano de sua prática profissional. Todos estes anos conferem tradição que levou Regina Maria Coelho Michelin (“Mediação: Métodos de Resolução de Controvérsias”, LTr. 1999, pág. 157) a descrever: “*Pode-se afirmar, com absoluta certeza, que a mediação no Brasil teve início nas relações trabalhistas, no âmbito do Ministério do Trabalho*”.

A inspeção do trabalho, em sua atividade de orientação, teve papel decisivo a desempenhar nas chamadas mesas-redondas. Michelin (op. cit. pág. 159) afirma que “*ninguém está em melhores condições para mediar que o Fiscal do Trabalho, com seu profundo conhecimento técnico e psicológico dos problemas, objeto dos litígios, e com a vantagem de conhecê-los no próprio local em que acontecem, ou seja, nas empresas; podendo ser acrescentado que as partes – os verdadeiros interessados – nunca questionaram a imparcialidade do Fiscal do Trabalho*”.

A mediação trabalhista vem sendo desenvolvida pelos Inspectores do Trabalho em vários países. Essa atribuição já se verificou na França, em 1936, estendendo-se para outros paí-

ses europeus, dentre os quais a Inglaterra, Itália, Espanha, etc. Na América Latina, a participação dos inspetores na solução de impasses laborais é intensa e tradicional, como na Colômbia, no Peru, Venezuela e Equador.

Entre nós, a atividade mediadora do Ministério do Trabalho e Emprego foi prevista no Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, que alterou a CLT. O art. 616 e parágrafos estabelecem que: *“Os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocadas, não podem recusar-se à negociação coletiva”*. O § 1º determina que: *“Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, para convocação compulsória dos sindicatos ou empresas recalcitrantes”*.

Tem-se, portanto, por obrigatória a tentativa de negociação na instância administrativa na solução do conflito coletivo antes da instauração do dissídio. O § 4º do art. 616 da CLT dispôs que *“Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente”*.

A Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988, no art. 8º, itens III e VI, determina que os sindicatos têm por função a defesa dos direitos e interesses coletivos inclusive em questões administrativas, sendo obrigatória a participação destes nas negociações coletivas de trabalho. A Instrução Normativa nº 04, do Tribunal Superior do Trabalho, adotou os princípios constitucionais e da norma consolidada, condicionando o recebimento do pedido de instauração de dissídio à prova do exaurimento da tentativa de solução negociada.

Com a edição das medidas complementares ao Plano Real, a mediação em negociação coletiva veio a ser regulamentada

pelo Decreto nº 1.572, de 28 de julho de 1995. A partir de então, uma outra ordem passa a reger as relações coletivas de trabalho, passando da época da intervenção e da interferência estatais para uma nova Administração do Trabalho, em que se insere a função mediadora. Decorrente da significativa relevância e característica da nova ordem trabalhista, cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego a infra-estrutura técnico-administrativa para exercício de atividade destinada a conduzir os atores sociais envolvidos no mundo do trabalho a regular, autônoma e harmoniosamente, suas relações de trabalho.

Duas Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT recebidas pelo ordenamento jurídico brasileiro, nº 154 (incentivo à negociação coletiva) e nº 98 (estabelece o tripartismo e recomenda a adoção de medidas apropriadas para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores), têm como objetivo possibilitar a regulação direta, mediante instrumentos coletivos, das condições de trabalho e de emprego.

Para a OIT, a negociação coletiva cumpre função social, econômica e jurídica, uma vez que permite às decisões negociadas flexibilidade em relação ao processo legislativo, adaptando-se ao processo produtivo com atendimento a especificidades da economia regional. O reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva constitui princípio e direito fundamental no trabalho e seu segmento, consoante Declaração da OIT de mesmo teor, adotada durante a Conferência Internacional do Trabalho de junho de 1998.

Dessa forma, nossa expectativa é a de que doravante as negociações coletivas se desenvolvam num processo tripartite, no qual Estado seja o impulsionador e fiador do processo de regulação autônoma das condições de trabalho, de salários e de parceria do processo produtivo.

2. O SISTEMA DE RELAÇÕES DO TRABALHO NO BRASIL E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O sistema de relações coletivas do trabalho em determinada ordem jurídica segue a sorte do papel reservado ao Estado no âmbito daquelas relações. Dois figurinos são comumente destacados, variando apenas o grau de intensidade e a radicalização de seus fundamentos e meios operativos. O de corte liberal destaca o absentéismo estatal na regulamentação e intervenção dos conflitos advindos do mundo trabalhista. No papel de mero expectador dos contratos livremente pactuados, apenas garante o cumprimento daquilo que foi convencionado pelos particulares. Ao invés do corte intervencionista, reclama do ente público o compromisso de intervir onde haja o interesse social de pacificar o dissenso, depois de verificada a impossibilidade de resolução direta pelos conflitantes.

No caso brasileiro, o sistema de relações coletivas do trabalho ainda contém elementos bastante visíveis de restrição, a exemplo dos condicionamentos antepostos à plena liberdade sindical (unicidade sindical), do poder convocatório que detém o Estado para chamar interessado para negociar com a outra parte e do poder normativo reservado aos tribunais de julgar, de forma terminativa, conflitos de natureza econômica. Mas também inclui, como modernas e democráticas características do sistema, a vedação, dirigida ao Poder Público, de interferir e intervir na organização sindical, a liberdade de filiação, a obrigatoriedade do sindicato nas negociações coletivas de trabalho, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, o direito de greve e a possibilidade de eleição, nas empresas com mais de 200 empregados, de um representante dos trabalhadores com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Ao determinar a obrigatoriedade do sindicato nas negociações coletivas de trabalho, o sistema antecipa e convalida, na

órbita jurídica, a idéia de *negociação*. E assim o faz para dignificar positivamente uma arte participativa de harmonização de interesses, os quais via de regra nascem da divergência inerente das relações de trabalho. Há naquela idéia a conjugação de um estado de conflito com a vontade de solução consensual.

Negociação coletiva, na cátedra de José Augusto Rodrigues Pinto (“Direito Sindical e Coletivo do Trabalho”, LTr. 1998, pág. 168), é “o complexo de entendimentos entre representações de categorias de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos”. Cuida-se nela, em suma, de emancipar e superar o esquema rígido de solução imposta pelo Estado em favor de uma dinâmica negocial que aproxime os interessados imediatos. É fase antecedente dos instrumentos normativos.

Temos nisso, todavia, apenas um ângulo da questão. Sob o ponto de vista da dinâmica da negociação coletiva, ela pode se dar de maneira *eventual*, exclusivamente em períodos pre-determinados, ou se fazer de modo *permanente*. A primeira hipótese satisfaz a exigência legal de obrigar os sindicatos ou empresas, quando instados a produzir de quando em quando os instrumentos normativos regedores das respectivas categorias, ao processo negocial. É o período, devidamente circunscrito e preestabelecido, que se convencionou denominar *data-base*.

Esse esquema, no entanto, reduz o espaço e a oportunidade de quem está propenso, como norma de conduta, a constantemente negociar. É de fato inconcebível, no moderno estágio de amadurecimento das instituições democráticas, restringir o papel da negociação coletiva apenas para o efeito de criação da norma trabalhista, no caso a regra convencionada, negócio jurídico de índole contratual. O modo de agir e o modo de assimilar e resolver as contendas, quando referidos ao *modus*

operandi da negociação, de maneira inequívoca revelam um alcance prospectivo muito maior daquele fixado na CLT, que mais se ateu ao produto da negociação (Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho), do que propriamente à dinâmica da negociação.

É o caso, então, de entendê-la como atividade metodicamente desenvolvida com a finalidade de obtenção de um preciso resultado, sendo certo, no mais, que aquele resultado pode ser tanto a celebração do instrumento coletivo de trabalho, quanto outro resultado aberto pela riqueza dos fatos trabalhistas (cumprimento de uma cláusula inobservada pela parte demandada, etc.). A negociação que se faz permanente, desse ponto de vista, colabora para a maior aproximação dos interessados e deflagra um salutar ambiente de respeito mútuo, pelo reiterado compromisso do diálogo – criação de um novo valor nas relações trabalhistas.

A negociação coletiva apresenta os seguintes princípios básicos:

- princípio do contraditório entre os sujeitos;
- princípio da cooperação das vontades;
- princípio da igualdade dos negociadores;
- princípio da razoabilidade das pretensões;
- princípio da boa-fé das propostas e do ânimo de cumpri-las.

Vemos nesse arcabouço, em rápida síntese, o prestígio concentrado na figura da negociação. Ela atua em concorrência normativa com o processo legislado na produção dos patamares mínimos de valorização do trabalho (Convenções e Acordos Coletivos), mas também possibilita uma via evolutiva de conciliação de interesses quando descumprida a norma, ou quando esta se apresenta duvidosa para os seus destinatários.

3. A SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS E A MEDIAÇÃO

No geral, só se negocia matéria sobre a qual pende uma desinteligência qualquer. Essa premissa, aliada à constatação de que as relações de trabalho constituem um processo social por natureza contraditório e conflitivo, presente em todas as sociedades, e, portanto, não eliminável, impõe a necessidade de eleger regras factíveis para a composição de vontades.

O modelo de solução dos conflitos trabalhistas no País combina, para esse fim, um misto de opções reservadas ao particular. Em se tratando de negociação propriamente dita, pode ela se desdobrar mediante tratativas diretas dos disputantes, como também pode, na instalação do impasse, valer-se dos institutos da mediação e da arbitragem, quando um terceiro interveniente é chamado para atuar no conflito. No entanto, restando infrutífera a via negocial, é facultado ainda às partes demandarem a prestação jurisdicional dos tribunais (poder normativo).

A mediação – é de se ver – está compreendida no momento em que a negociação acontece, sob o pressuposto de que os mediados ainda persistem no propósito de, com o auxílio do mediador, encontrar um deslinde autocompositivo para a controvérsia. É instituto que figura na categoria da consensualidade.

Na lição de João de Lima Teixeira Filho (Instituições de Direito do Trabalho, 16ª ed. LTr. 1996, v. 2, pág. 1.151), mediação “é o processo dinâmico de convergência induzida ao entendimento”. Insere-se no amplo contexto do uso dirigido da palavra, em que as partes são colocadas uma diante da outra e, nesse contexto, são convidadas a discutir os pontos divergentes sob a facilitação indutora do mediador.

Logo se antevêem a extrema flexibilidade do mecanismo e a rápida possibilidade de redirecionamento dos trabalhos, distantes das formalidades judiciárias. Essa medida de expansão das atividades negociais patrocinadas pelo terceiro, pessoa que

obviamente não instaura o conflito, mas que nele se insere por conta dos incidentes da negociação, imprime evolução ao processo em tudo contrastante com os efeitos impositivos e vinculantes da medida judicial. É que, como já o dissemos, a mediação se desenvolve em meio aos espaços de consenso e, por sua vez, encarrega-se de expandi-los na direta proporção do amadurecimento da cultura negociadora.

No caso específico desse instituto, o mediador desempenha papel preponderantemente ativo, com notável grau de iniciativa. Não só porque orienta sua conduta para o fim de aproximar as partes conflitantes, separadas pela distância, real ou presumida, dos pontos de vista de cada uma, mas porque, e sobretudo, compromete-se a subministrar alternativas para estudo dos interessados. Por esse raciocínio, as tentativas formuladas pelo mediador, que ali se situa em posição intermediária e equidistante, são despojadas de efeito vinculativo, porquanto livremente acatáveis pelos sujeitos do conflito.

Em suma: mediação, entendida sob o critério da aproximação, desafetado de conteúdo jurídico, é arte ou técnica de intervenção concertadora; percebida sob o enfoque do direito, é a intercessão com o objetivo de produzir um acordo (negócio jurídico). José Augusto Rodrigues Pinto (op.cit. pág. 263) a ela se refere como forma qualificada de transação, assim definida pelo jurista: *“Forma de transação porque sua razão única de ser é a existência de um conflito de interesses jurídicos. Qualificada porque sua configuração ultrapassa os limites de solução participada somente pelos próprios titulares dos interesses e se completa mediante a observância de procedimento preestabelecido”*.

4. O MODELO BRASILEIRO DE MEDIAÇÃO TRABALHISTA

Em sendo a mediação trabalhista de conflito coletivo instituto de direito plenamente válido e operante, o ordenamento nacio-

nal estabelece o regramento de sustento que, em suas linhas gerais, acaba por desenhar um modelo.

Podemos percebê-lo segundo quatro perspectivas: o grau de abertura do modelo para os mediadores privados; o caráter obrigatório ou facultativo da intervenção mediadora; a mediação tentada como condição para o ajuizamento do dissídio; e a abrangência dos conflitos individuais além dos coletivos.

Relativamente à abertura do modelo, há duas categorias distintas de profissional que presta o serviço de mediação: o particular e o servidor do Estado (Ministério do Trabalho e Emprego). O Decreto nº 1.572/95 estabelece que as partes, diante do impasse negocial e de comum acordo, podem eleger o mediador que melhor lhes convenha, público ou privado. O primeiro prestará o serviço gratuitamente, ao passo que o segundo poderá cobrar honorários. Para facilitar a escolha dentre os mediadores privados, os debatedores podem se valer dos profissionais credenciados junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos da Portaria nº 818, de 30 de agosto de 1995. O credenciamento em referência objetiva simplesmente subsidiar as partes na seleção.

Muito embora seja *consensual* a indicação do mediador, circunstância que alcança, alternativamente, tanto o profissional da área pública quanto o da área privada, o aludido Decreto nº 1.572/95, em seu art. 2º, § 2º, na esteira do art. 616 da CLT, elimina o requisito em comento ao dispor que uma parte, em situação de desequilíbrio na negociação direta, poderá unilateralmente requerer ao Ministério do Trabalho e Emprego a designação de mediador para o processo negocial. Verificada a hipótese, surge o poder convocatório da Administração, cujo desatendimento da parte suscitada gera efeitos, no âmbito do Judiciário, de natureza processual.

Percebemos, dessa maneira, que o caráter compulsório para o chamamento do particular, objetivando a negociação mediada por profissional, circunscreve-se à atuação do media-

dor público. A mediação privada, dado o seu caráter de concórdância prévia quanto à sua oportunidade, progride somente se satisfeita a escolha de comum acordo entre os conflitantes.

Isso nos remete à questão do dissídio coletivo. Para o ajuizamento do dissídio, isto é, para o acionamento da Justiça do Trabalho, o legitimado deve demonstrar o esgotamento das tentativas negociais.

A matéria está regulada na Instrução Normativa nº 04 do TST. Nos termos da alínea “d” do item VI daquela Instrução, a representação do interessado deverá conter a comprovação da tentativa de negociação e a indicação das causas que impossibilitaram o êxito da composição direta do conflito coletivo. Acrescenta o diploma que a petição inicial deverá estar instruída com “*correspondência, registros e atas alusivas à negociação coletiva tentada ou realizada diretamente ou mediante a intermediação do órgão competente do Ministério do Trabalho*” (item VII, “a”).

Interessa destacar, por fim, que o sistema, na esfera da Administração Pública do Trabalho, também admite a mediação das controvérsias de natureza *individual*. É o que se infere da Portaria nº 3.122, de 5 de julho de 1988. O procedimento de que cuida o art. 36 e ss. da CLT – reclamação para anotação de Carteira de Trabalho – é exemplo ilustrativo da intercessão mediadora do servidor.

Ressaltamos, outrossim, que em caso de *mediação privada de conflitos individuais*, as partes, no instante da indicação do terceiro, e em querendo valer-se dos mediadores credenciados junto às Delegacias Regionais do Trabalho, devem levar em consideração que os profissionais em comento comprovaram habilitação apenas em negociação coletiva realizada em data-base. Ainda com respeito ao assunto, registramos que a Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, autorizou a criação das denominadas *Comissões de Conciliação Prévia*,

órgãos colegiados e paritários de abrangência sindical, intersindical ou circunscrita à empresa ou grupos de empresas, responsáveis pela conciliação de conflitos individuais do trabalho.

5. MEDIAÇÃO E OUTROS INSTITUTOS JURÍDICOS

Apresenta-se como necessário, e até imprescindível, esclarecer que a mediação de conflitos coletivos de trabalho não se confunde com outros institutos jurídicos de composição, como a arbitragem e a conciliação. As atribuições de cada qual – mediador, árbitro e juiz – diferem entre si, tendo como único ponto comum a intervenção de um terceiro que não é parte no conflito.

O mediador, na negociação coletiva de trabalho, é facilitador do processo. Ajuda os parceiros sociais a chegarem a um acordo, mas não pode impor uma solução.

Mediadores auxiliam o fechamento de acordos em negociação. Possibilitam a interação entre as partes envolvidas e podem, inclusive, ajudar na elaboração de um acordo, mas serão os dois lados da negociação que decidirão, realmente, se aceitam ou não as sugestões.

Situação diversa ocorre com a *arbitragem*, uma vez que a escolha do mecanismo e a indicação do árbitro são feitas de maneira acordada, mas a decisão se dará mediante *sentença arbitral*. O árbitro deixa os dois lados apresentarem suas sugestões e, então, soluciona sozinho o conflito.

Podemos, dessa forma, definir a arbitragem como processo de solução de conflitos pelo qual o terceiro, estranho aos interesses das partes, tenta conciliar e, frustrada a tentativa, decide logo em seguida a controvérsia. A Lei nº 10.101/00 alude à figura da *arbitragem de ofertas finais*, espécie do gênero arbitragem. Nela o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

Já a conciliação não apresenta contraste acentuado com a mediação. A OIT (“La Negociación Colectiva em America Latina”, Genebra, 1978, pág. 43) as entende como sinônimas, apesar de reconhecer diferenças conceituais. A diferença entre os atos de conciliar e de mediar nos parece mais relacionada com o lugar onde se processam e com a qualidade do sujeito interveniente. Enquanto a mediação se desenvolve externamente à jurisdição estatal, a conciliação é fase processual obrigatória no âmbito do Judiciário.

Instaurado o dissídio coletivo, o magistrado convidará os litigantes com o intuito de que eles próprios cheguem a um termo satisfatório de suas pretensões. Na impossibilidade daquele desfecho, o magistrado submeterá aos interessados a solução que lhe pareça capaz de resolver o dissídio.

Havendo acordo, será submetido à homologação, passando a se denominar *acordo judicial*. Caso contrário, o processo será submetido a julgamento, com base no direito, na jurisprudência e nas provas carreadas aos autos, denominando-se *sentença normativa*, vigorando a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo, convenção ou sentença normativa anterior, se ajuizado o dissídio no prazo de 60 dias deste termo final, ou a partir da data de sua publicação, se ajuizado o dissídio após esta data.

6. MEDIAÇÃO, FISCALIZAÇÃO E MESA DE ENTENDIMENTO

Trata-se de institutos jurídicos frontalmente distintos.

Fiscalização é atividade de vigilância e de repressão dos ilícitos trabalhistas, caracterizando-se como poder de polícia conferido aos Auditores-Fiscais do Trabalho para impor limitações ao poder do empregador. É atividade exclusiva do Estado.

Mediação é intervenção de terceiro, que não é parte no litígio entre os conflitantes, com o objetivo de alcançar composição de interesses convencionalizada entre estes. Não é ato exclusi-

vo do Estado, havendo possibilidade legal de ser a função exercida pelo particular. Não é exclusividade também do Auditor-Fiscal do Trabalho, podendo ser exercida, em princípio, por qualquer funcionário do Ministério do Trabalho e Emprego, desde que designado *ad hoc* pela autoridade superior.

O mediador, na mesa de negociação, não exerce atividade limitadora ao poder do empregador, sequer a tutela do trabalho. Sua função, portanto, é totalmente distinta da fiscalização.

A questão de ser o mediador, na maioria dos casos, Auditor-Fiscal do Trabalho, ao invés de inibir o procedimento administrativo que visa solucionar controvérsias trabalhistas, vêm promover mudança cultural, incentivando esses servidores a usar senso crítico e capacidade de reflexão para propor soluções, ampliando seu universo de atividades.

O Auditor-Fiscal, na função de representante do Estado, a quem cabe zelar pela segurança e certeza do Direito, procura, na ação fiscal, constatar o exato e preciso cumprimento da legislação em vigência, bem como das demais normas justralhistas, inclusive as de caráter contratual.

Já o mediador, mesmo quando ocupante do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho, no exercício da função mediadora, não deve se prevalecer dessa condição funcional, mas se pautar pelo fim precípuo de, no acompanhamento e condução da reunião negociadora, ajudar e colaborar com as partes.

Feitas essas considerações, coloca-se a necessidade de distinguir *mediação pública* (mesa-redonda) de *mesa de entendimento*, distinção ainda agora objeto de dúvidas conceituais.

Como já foi frisado, a mediação pública é serviço que o Estado coloca para a comunidade com as seguintes características:

- é opcional para os interessados;
- é conduzida por qualquer servidor do Ministério do Trabalho e Emprego;
- a renúncia à via negocial gera efeitos para o processo judicial (IN nº 04 do TST);
- o mediador ocupa o papel de facilitador das conversações;
- provocado pelo particular, o aparelho público deve oferecer o serviço.

Mesa de entendimento é procedimento de natureza fiscal. A premissa que lhe dá vida decorre da constatação de que a Inspeção do Trabalho, além de velar pelo cumprimento das disposições legais, regulamentares e contratuais do trabalho, deve também fornecer informações e conselhos técnicos aos empregadores e trabalhadores sobre os meios mais eficazes de observar as normas de fundo trabalhista (art. 3º, “b”, e art. 17, todos da Convenção nº 81 da OIT; art. 8º, “f”, do Regulamento da Inspeção do Trabalho).

Podemos, assim, definir mesa de entendimento como a fase optativa do procedimento fiscal, dirigida por Auditor-Fiscal do Trabalho, e que objetiva ajustar a conduta empregatícia do inspecionado mediante compromisso firmado com a Administração. Apresenta como elementos de destaque:

- *caráter facultativo e dever de motivar*: aquele que propõe o entendimento administrativo, quando o faz, fica obrigado a declinar as razões que o levaram a sugerir a medida;
- *caráter instrumental*: serve de instrumento para que a auditoria fiscal processe a orientação dos particulares e obtenha a efetiva correção das irregularidades de que tome conhecimento;

- *caráter fiscal*: a mesa de entendimento é **proposta e dirigida** privativamente pelos agentes técnicos da auditoria, com todos os seus deveres, direitos e prerrogativas funcionais para o exercício da inspeção;
- *caráter compromissório*: das tratativas realizadas em reunião pode resultar a lavratura de termo de compromisso.

Termo de compromisso é a promessa espontânea do fiscalizado, reduzida a termo, de regularizar as infrações conhecidas pela fiscalização do trabalho. Sujeito compromissário é a pessoa que faz a promessa; sujeito comprometente é, no caso, a fiscalização. Além daqueles signatários, podem assinar o documento outros participantes da reunião especialmente convidados pela Administração, como sindicatos que possuam interesse na matéria compromissada ou em vias de ser compromissada.

A falta de celebração de termo de compromisso ou, se quando firmado, as condições do ajuste porventura resultem descumpridas pelo compromissário, geram efeitos de natureza fiscal, como a lavratura de autos de infração e a reiterada ação fiscalizadora.

Não se cuida, como é bastante evidente, de realizar negociação coletiva mediada por agente público no interior da mesa de entendimento. Enquanto na mediação de conflitos coletivos, o mediador se coloca na condição de pessoa interveniente com interesse na composição da controvérsia que lhe é trazida pelo particular, na mesa de entendimento o agente fiscal se coloca na condição de executor da polícia administrativa. É a sua tarefa investigativa que fixa o objeto de discussão no entendimento. Diante do inspecionado, o servidor está revestido da imperatividade do Estado e impõe as condições, fundamentadas no interesse público, para a regularização compromissada do *ilícito trabalhista* – que não se equipara, enfim, a direito suposto ou reivindicado, assunto sob os domínios da negociação coletiva.

O instituto do saneamento administrativo vem regulado pela Instrução Normativa nº 23, de 23 de maio de 2001.

7. QUADRO SINÓTICO

MEDIAÇÃO

- Iniciativa** → Unilateral
- Sujeito** → Mediador Privado (escolhido) ou Público (designado)
- Escolha do sujeito** → Por consenso ou designação
- Rito a ser seguido** → A critério das partes/procedimentos administrativos como referência
- Tomada de decisão** → Das partes
- Forma da decisão** → Convenção ou acordo coletivo

CONCILIAÇÃO

- Iniciativa** → Unilateral
- Sujeito** → Juiz do Tribunal Regional do Trabalho
- Escolha do sujeito** → Determinado pelo TRT
- Rito a ser seguido** → Arts. nº 860/862/863 da CLT
- Tomada de decisão** → Das partes, ouvido o Ministério Público
- Forma da decisão** → Acordo judicial homologado

DECISÃO JUDICIAL

- Iniciativa** → Unilateral
- Sujeito** → Juiz do Tribunal Regional do Trabalho

Escolha do sujeito → Determinado pelo TRT

Rito a ser seguido → Art. nº 864 da CLT

Tomada de decisão → Juiz

Forma da decisão → Sentença normativa

ARBITRAGEM

Iniciativa → Bilateral

Sujeito → Árbitro

Escolha do sujeito → Por consenso

Rito a ser seguido → A critério das partes (Lei nº 9.307/96)

Tomada de decisão → Árbitro

Forma da decisão → Sentença arbitral

MESA DE ENTENDIMENTO

Iniciativa → Auditor-Fiscal do Trabalho/
Chefia Fiscal

Sujeito → Auditor-Fiscal do Trabalho

Escolha do sujeito → Determinada pela Chefia
Fiscal

Rito a ser seguido → Instrução Normativa SIT/MTE
nº 23/2001

Tomada de decisão → Da fiscalização, acatável pelas
partes

Forma da decisão → Termo de compromisso

CAPÍTULO II – ASPECTOS COMPORTAMENTAIS NO PROCESSO DE MEDIAÇÃO

1. A ATIVIDADE DO MEDIADOR PÚBLICO

O serviço de mediação de conflitos do trabalho existente no Ministério do Trabalho e Emprego se propõe a solucioná-los, de maneira rápida e eficaz por meio da intervenção da figura do mediador público – servidor que tem por objetivo aproximar as partes, empregador e empregado – visando à segmentação do conflito.

Caracteriza-se esse trabalho pela simplicidade, informalidade, economia e celeridade, na busca, sempre que possível, do acordo entre as partes litigantes.

Embora represente uma fase administrativa realizada gratuitamente pelos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Emprego, é dotada de um significado extraordinário e especial. Isso porque o trabalho do mediador sinaliza no sentido de que as próprias partes busquem a solução de seus conflitos, mediante a aproximação das mesmas e de sugestões que lhes são dirigidas. Trata-se do que chamamos solução autocompositiva.

Esse trabalho de aproximação das partes faz aflorar em cada uma delas atitude de responsabilidade perante o outro, à medida que os compromissos assumidos deverão ser cumpridos integralmente.

Em geral, as pessoas associam a mediação à disposição prévia das partes em chegar a uma solução consensual. Mas é exatamente o contrário. A mediação entra em cena quando os parceiros sociais não sabem ou não conseguem fazer acordos.

Uma situação de conflito acarreta, como consequência de primeira ordem, uma dificuldade de comunicação entre as partes, minimizando as possibilidades de entendimento.

As pessoas, normalmente, falam como pensam, mas agem como sentem. Na iminência de um conflito, a situação se agrava: as pessoas sequer conseguem falar como pensam. Mediar um conflito significa chamar as partes à razão, e a melhor maneira de fazer isso é levá-las, pelo menos, a falar como pensam e garantir que o que seja comunicado por uma das partes seja compreendido pela outra, atendendo às condições básicas do diálogo.

Como nem sempre uma parte compreende o que a outra diz, é tarefa do mediador traduzir as posições de cada uma em termos aceitáveis, reduzindo as diferenças de percepção e os desníveis culturais que possam existir.

Na mediação, as partes têm mais ingerência e poder do que no curso do processo judicial, no qual estarão submetidas à inquestionável autoridade do juiz. O mediador, por sua vez, se limita a traduzir, sugerir, advertir ou recomendar possíveis meios de resolver a disputa. Nos conflitos de trabalho levados à instância judicial, além do clima de animosidade criado pela simples existência de uma demanda, há outros fatores que agravam ainda mais o quadro da disputa, como o tempo despendido no processo, a insegurança quanto ao futuro próximo, os altos custos do litígio, o estresse dos parceiros sociais, além da falta de controle sobre a decisão proferida.

O mediador não tem autoridade para proferir sentença, nem para forçar as partes a aceitar sugestões. Ele controla o processo, mas não interfere na parte substantiva. O mediador é responsável pela condução do processo, deve ajudar a eliminar áreas de tensão e a restabelecer a comunicação entre os disputantes, clarificando que a decisão será sempre de responsabilidade dos envolvidos.

O mediador deverá estar livre de pressões externas ao conflito que dificultam sua resolução, devendo se concentrar no que realmente importa: a busca do consenso.

A ponderação é característica deste profissional. Mesmo quando a solução amigável não seja plenamente alcançada e o litígio se configura inevitável, a mediação apresenta o benefício da redução das áreas de conflito. As reuniões aparam arestas, indicam soluções para problemas específicos e proporcionam melhor compreensão das partes a respeito de seus próprios problemas.

Para o desempenho de sua atividade, necessário que se estabeleça ambiente de credibilidade e colaboração, com o esclarecimento das seguintes questões:

- explicitação da atuação do mediador e suas atribuições;
- manifestação de seu interesse na composição do conflito;
- demonstração de objetividade e imparcialidade;
- abstenção de qualquer juízo de valor;
- transmissão de respeito pelo problema de cada parte;
- ratificação da igualdade de *status* e poder entre as partes.

Não existem normas fixas de conduta para todas situações de conflitos de trabalho cuja composição seja entregue à mediação. O fundamental é que as regras, para cada intervenção, sejam bem definidas e referendadas pelos participantes, estipuladas antes de iniciado os trabalhos da mediação.

As linhas gerais de atuação do mediador são esclarecidas na reunião inicial, tendo importância vital que as partes saibam exatamente o que vai acontecer no decorrer do procedimento.

Cabe ao mediador coordenar e controlar as reuniões. Sua participação deve ser ativa, garantindo a ordem e promovendo

discussões objetivas e proveitosas. O mediador não deve permitir que os participantes se conduzam de maneira desrespeitosa: comentários ofensivos são terminantemente proibidos.

As reuniões devem ser conjuntas, a fim de classificar as causas e determinar as posições, explicar as alternativas, trocar propostas e buscar o acordo. Eventualmente, as partes podem ser separadas para debates acerca de contrapropostas, para reduzir o tom emocional e chamá-las de volta à razão, identificar soluções alternativas e explorar mais eficientemente soluções experimentais, sendo que, nesse momento, o mediador deverá tomar medidas acautelatórias para evitar o desencadeamento de reações inseguras e de desconfiança.

A periodicidade das reuniões deve estar prevista desde o início, podendo ser revista sempre que o mediador perceber situações que exijam pausas nas negociações, de modo que as partes tenham tempo para pensar antes de discutir uma nova posição ou o fechamento do acordo. Muitas vezes, a continuidade de reuniões surte efeito negativo no sentido de exacerbar o litígio, cabendo a suspensão temporária das mesmas pelo mediador.

Outra questão importante é determinar o tempo de duração de cada reunião. Estudos comprovam que o aproveitamento é drasticamente reduzido quando excede de três horas, em razão de cansaço físico e mental.

A definição dos representantes com direito à palavra é de suma importância, sendo que os demais participantes somente poderão se manifestar se inquiridos diretamente pelo mediador.

Questões complexas nem sempre podem ser decididas apenas com base no diálogo, como a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, em que haverá necessidade de análise contábil dos balanços das empresas, ou em questões de segurança e medicina do trabalho, quando a presença

de engenheiro e médico do trabalho torne-se necessária. Dependendo da necessidade, poderá ser composta uma equipe de técnicos que estude detalhadamente o problema e apresente pareceres objetivos com finalidade instrutória.

Uma das atribuições do mediador é ajudar na determinação de prioridades, devendo sua postura ser bastante ativa, haja vista que a graduação da importância das questões pode ser motivo de divergência.

Para preservar a produtividade das reuniões, devem-se selecionar as questões principais, secundárias e polêmicas.

É mais fácil chegar a um acordo quando, inicialmente, se tratam os problemas que geram menos atritos. Isso proporciona resultados imediatos visíveis, incentiva o hábito do diálogo e imprime tom de sucesso às reuniões, permitindo que temas controvertidos sejam abordados.

Quando a negociação já se encontra em estado avançado, persistindo algum impasse e não havendo perspectiva de solucioná-lo, as partes devem considerar a possibilidade de chegar a um acordo parcial que exclua o impasse gerado. É tarefa dos interessados determinar o peso dessas questões, avaliando, por um lado, o risco do impasse – caso decida enfrentá-las – e, por outro, a possibilidade de retaliações futuras, por conta de pendências não solucionadas.

Impasses localizados devem ser contornados ou excluídos, consensualmente, do corpo principal da negociação.

Processo de negociação trabalhista bem sucedido não é aquele que as partes chegam rapidamente ao consenso, mas o que é cumprido pelo prazo de sua vigência. Por isso o mediador deve evitar pressionar as partes, ou persuadi-las a adotar soluções precipitadas. É preciso que ele tenha plena segurança da solidez dos acordos que conduz.

2. ÉTICA E BOA-FÉ

No procedimento de mediação, é de grande importância o controle, pelo mediador, do comportamento dos envolvidos, inclusive no que tange à ética e à boa-fé.

Comportamento é a maneira de agir da pessoa no mundo com base no conjunto de fatores que influenciam, determinam e recebem, por sua vez, influência do meio ambiente do qual faz parte. A Ética é o comportamento concernente à Moral, a qual estabelece linhas de procedimentos que norteiam a conduta do profissional no desempenho de sua prática, recebendo influência e influenciando nos usos e costumes.

A boa-fé vem ser a certeza de agir ao amparo da lei ou sem ofensa a ela; e má-fé, ao contrário, agir com intenção dolosa, perfidamente, isto é, falta à fé jurada, com deslealdade. A idéia de fé tem como notas características a sinceridade de quem afirma e a adesão confiante do espírito de quem recebe a afirmação. Fé, no sentido em que se toma na terminologia jurídica, significa a credibilidade que se deva dar ao fato ou documento em que se funda.

Fraude é tomada como o engano malicioso ou a ação astuciosa, promovidos de má-fé, para ocultação da verdade ou fuga ao cumprimento do dever, e encerra contravenção à lei.

Ética e boa-fé, sem dúvida alguma, são indispensáveis na negociação. A mediação, como instrumento autocompositivo, delas não pode prescindir, alcançando tanto a conduta da pessoa que intervém no conflito quanto a conduta dos que se propõem a debater as divergências.

3. COMPORTAMENTOS

Com o objetivo de enfatizar a importância dos aspectos comportamentais básicos na mediação de conflitos trabalhistas, tendo em mira a elevação do nível de eficácia na condução

do processo e a contribuição para a implementação de políticas de conciliação e do diálogo social, buscamos provocar uma reflexão crítica sobre a importância da compreensão dos comportamentos e habilidades pessoais e interacionais que facilitam a atividade de mediação.

Sabemos que as partes, quando procuram o serviço de mediação, fazem-no porque já esgotaram o processo da negociação direta e estão declarando-se impotentes para resolver diretamente aquela situação de conflito. A intervenção mediadora se proporá a:

- diminuir as tensões e reduzir hostilidades;
- eliminar incompreensões;
- restabelecer a comunicação;
- identificar interesses e preocupações;
- identificar áreas comuns e interesses mútuos;
- incorporar as áreas identificadas nas soluções que as partes encontrarem.

Nesse contexto, faz diferença significativa, na dinâmica e nos resultados da mediação, o fato de se o mediador tem clareza:

- que a origem do conflito é de cunho relacional;
- que cada pessoa é singular nas formas de perceber, de pensar, de sentir e de agir no mundo;
- que essa singularidade determina a percepção da realidade e que, nesta percepção seletiva, está a origem dos conflitos.

A relevância e influência do comportamento sobre a condução e resultados a serem obtidos em qualquer processo de mediação é tema de estudos que confirmam que, nesse processo, estão presentes cerca de 85% de fatores de ordem comportamental, tais como experiências de vida, percepção, expectativas, emoções, sen-

timentos, desejos, pressupostos, modelos mentais, crenças, valores e necessidades.

Assim sendo, a forma de cada pessoa agir no mundo engloba esses fatores e saber interpretá-los, por meio dos sinais expressos pela linguagem verbal e não-verbal, cria uma condição especial que amplia as possibilidades e a qualidade da assistência dispensada pelo mediador às partes.

4. COMPETÊNCIA TÉCNICA E COMPETÊNCIA INTERPESSOAL

O conhecimento respaldado em referencial teórico, aliado por sua vez à experiência, tem demonstrado que para se conseguir efetivamente ajudar as partes na composição de conflitos, elevando-se o nível de eficácia dos resultados na condução da mediação, torna-se necessário o desenvolvimento da competência técnica e da competência interpessoal.

A competência técnica pode ser desenvolvida pela experiência, da leitura, da frequência a cursos e seminários, expressando-se por meio do preparo técnico sobre determinados assuntos. No desenvolvimento dessa competência, não está presente a condição básica de se estar em relação com o outro (pode acontecer ou não).

Podemos afirmar que a competência interpessoal é a habilidade de saber lidar com as outras pessoas de maneira adequada às necessidades expressas por cada uma e às exigências de cada contexto.

Na habilidade mestra de saber lidar com situações interpessoais, estão presentes várias habilidades, dentre as quais destacamos a percepção acurada de si, do outro e do contexto; a abertura para dar e receber *feedback*; a escuta ativa e a comunicação (saber inquirir e argumentar com equilíbrio).

O desenvolvimento da competência interpessoal ocorre pelo treinamento especial em laboratório, no qual são criadas situações o mais próximo possível da realidade, possibilitando o aprendizado sem os desconfortos e desgastes que provavelmente aconteceriam nas relações entre as pessoas em tempo real.

A aprendizagem em laboratório acontece quando um facilitador com conhecimento e experiência no assunto, utilizando técnicas adequadas, cria um ambiente de confiança e respeito que vai possibilitar ao participante refletir como está utilizando seu conhecimento e experiência na sua prática profissional. Aprender para mudar, quando necessário, agregando novos conhecimentos e experiências: esse é o objetivo primordial do laboratório de aprendizagem.

O processo de aprendizagem em laboratório ocorre da seguinte forma:

- no foco comportamental, por meio de simulações de situações o mais próximo possível da realidade, o participante eleva o seu nível de consciência de como é a sua prática, suas habilidades e inabilidades nas relações interacionais;
- elevando o seu nível de consciência, o participante, dependendo do seu nível de abertura, se arrisca a internalizar novos conhecimentos e a experimentar novos comportamentos;
- nessa etapa, o participante utiliza os novos conceitos internalizados e estabelece correlação com a sua prática;
- essa é a fase final do processo, na qual o participante reflete e escolhe os novos padrões de comportamento que quer implementar no seu cotidiano.

A comprovação dessa aprendizagem ocorre quando se estabelece a correlação e integração do que foi aprendido em situação de laboratório com o cotidiano.

5. TÉCNICAS DE MEDIAÇÃO

Clarificado o papel do mediador como o responsável pela condução do processo para atingir os objetivos, é de sua competência operacionalizá-lo, utilizando técnicas de mediação.

Entendemos como *técnicas de mediação* o conjunto de ações planejadas e executadas com o propósito de se obter um acordo que contemple os interesses das partes. Apresentamos, a seguir, algumas técnicas que podem facilitar a condução de uma mediação.

5.1. TÉCNICA DA ESCUTA ATIVA

O que é – É uma técnica de comunicação por meio da qual quem ouve (receptor) interpreta uma mensagem verbal, identifica a emoção expressa e, em seguida, restabelece o conteúdo da mensagem para quem falou (emissor).

Para que serve – Permite a quem está falando e a quem está ouvindo averiguar se o significado da mensagem foi compreendido.

Como fazer:

- reafirmando – Repetir, palavra por palavra, o que a outra pessoa acabou de falar;
- parafraseando – Recontar, com suas próprias palavras, as declarações feitas pela pessoa que acabou de falar.

5.2. TÉCNICA DA REUNIÃO EM SEPARADO

O que é – Reunião realizada com uma das partes ou, se necessário, com as duas partes, em momentos distintos.

Para que serve:

- permite a livre expressão de idéias e sentimentos com garantia de sigilo;
- filtra as questões negativas;

- explora com cautela as possibilidades de solução da controvérsia;
- ultrapassa impasses;
- ajuda a parte a focalizar as questões relevantes do conflito.

Como fazer – O mediador solicita uma reunião em separado com uma das partes declarando à outra quais são os objetivos da reunião.

5.3. TÉCNICA DA DIPLOMACIA CRUZADA

O que é – O mediador serve de intermediário entre as partes, transmite somente as informações essenciais à solução do conflito e elimina os ataques pessoais ou as informações negativas.

Para que serve – Permite que seja criado um intercâmbio de informações relevantes entre os presentes.

Como fazer – Com as partes em salas separadas, o mediador veicula as informações de um lado para o outro, filtrando aquelas que possam atrapalhar a composição do conflito.

5.4. TÉCNICA DA LIVRE EXPRESSÃO DE IDÉIAS

O que é – É a livre expressão de idéias usada na elaboração das opções para solução do conflito.

Para que serve – Ajuda a identificar outras opções para solução do conflito.

Como fazer:

- definir o problema;
- não criticar nem ridicularizar qualquer idéia apresentada;
- deixar fluir a imaginação;
- estimular a quantidade de idéias expostas;
- registrar todas as idéias;
- selecionar a(s) idéia(s) que solucione(m) o conflito.

6. DINÂMICA DA MEDIAÇÃO

FASE 1 – PROPICIAR MEIOS PARA A FORMAÇÃO DE UM AMBIENTE DE RESPEITO E URBANIDADE

- estabelecer contato inicial com as partes (apresentações);
- explicitar atuação e atribuições;
- demonstrar objetividade e imparcialidade;
- instruir as partes sobre o objeto do processo;
- demonstrar interesse na resolução do conflito;
- abster-se de emitir qualquer juízo de valor;
- falar da possibilidade da realização de reunião em separado;
- informar que, se necessário, serão feitas anotações durante a reunião.

FASE 2 – DELIMITAR CAMPO DA AÇÃO E RESPONSABILIDADES

- ressaltar as responsabilidades das partes;
- explicitar o caráter normativo da negociação;
- estabelecer regras básicas e diretrizes comportamentais;
- proibir avaliações e atribuições depreciativas;
- preservar a igualdade na utilização de tempo;
- garantir o direito de representar e ser representado.

FASE 3 – COLETAR E ANALISAR INFORMAÇÕES RELEVANTES

- gerar informações relevantes a respeito do texto às pessoas envolvidas, bem como a respeito da essência do conflito;
- abrir espaço, se necessário, para a expressão de emoções de forma funcional;
- testar a consistência das informações;

- verificar a precisão dos dados apresentados;
- priorizar os dados e informações relevantes para a solução do conflito;
- esclarecer os ruídos de comunicação.

FASE 4 – IDENTIFICAR ÁREAS DE INTERESSES MÚTUOS

- facilitar a identificação do foco da questão;
- ajudar as partes a identificar áreas de interesse que possibilitem a composição do conflito;
- identificar interesses essenciais, psicológicos e de procedimentos das partes;
- identificar estratégias de ação que possibilitem às partes a composição do conflito.

FASE 5 – SELECIONAR A ESTRATÉGIA DE AÇÃO ADEQUADA

- identificar as forças restritivas e as propulsoras à resolução do problema;
- ajudar as partes a identificar qual é a melhor forma de abordar o problema;
- coordenar a abordagem selecionada.

FASE 6 – GERAR MÚLTIPLAS OPÇÕES PARA O ACORDO

- trabalhar focalizando a convergência dos interesses e posições;
- ajudar a elevar o nível de consciência das partes a respeito da necessidade de se ter múltiplas opções para resolução do conflito;
- demonstrar como os interesses podem ser satisfeitos com base nas opções disponíveis;
- avaliar a relação custo-benefício ao ser escolhida determinada opção.

FASE 7 – FORMALIZAR O ACORDO

- ajudar a mapear os procedimentos necessários à implementação do acordo;
- facilitar o estabelecimento de mecanismos de compromisso;
- ajudar a formalizar o acordo firmado.

CAPÍTULO III – NORMAS PROCEDIMENTAIS

1. INTRODUÇÃO

A mediação do MTE, entendida como instituição administrativa destinada a auxiliar na resolução de conflitos e impasses nas negociações coletivas de trabalho, desenvolve-se mediante uma série de atos, ações e termos.

Denominamos *normas procedimentais* a essa ordenação de ações, orais ou escritas, visando à resolução do conflito.

Considerando que a atuação do mediador terá íntima relação com o objeto da negociação, competirá às Delegacias Regionais do Trabalho a aplicação e a adaptação desses procedimentos, no que couber, aos usos e costumes locais, exceto nos casos em que a lei estabelece forma determinada.

2. PROCEDIMENTOS INICIAIS

Entende-se por *procedimentos iniciais* aqueles que antecedem a participação efetiva do mediador, também conhecida como pré-mediação. Nessa fase, o requerimento do interessado (sindicato ou empresa) é recebido, via protocolo, que contém a matéria objeto do litígio ou a pauta de reivindicações a ser discutida.

Considerando o art. 82, do Código Civil, que dispõe: “A validade do ato jurídico requer agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei”, e o disposto na Portaria nº 3.122/88, cumprirá aos órgãos regionais do MTE a verificação prévia da capacidade das partes e a licitude do objeto, exigindo, quando for o caso, as retificações e a apresentação dos documentos necessários.

Dessa forma, a entidade sindical profissional ou econômica, representativa de uma determinada categoria na base territorial, que requerer a mediação, quer seja na data-base, em face da frustração da negociação direta, ou fora da data-base objetivando compor conflito coletivo de qualquer natureza, será identificada quanto a sua representação na base territorial. O requerimento deverá ser instruído com cópia da carta sindical ou da certidão de registro no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais – CNES.

A entidade sindical que tiver base territorial de âmbito nacional, interestadual, estadual ou intermunicipal poderá optar pela realização do processo de negociação em qualquer localidade abrangida pela base de sua representação.

Nas reuniões, o sindicato deverá estar representado por seu presidente ou por diretor e a empresa por seu titular, diretor ou preposto com poderes expressos para negociar e firmar instrumento coletivo.

O requerimento, dirigido à autoridade competente do MTE, com jurisdição na base territorial da entidade requerente, deverá ser assinado pelo dirigente sindical investido de mandato eletivo.

Podem instaurar a negociação os sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais, os sindicatos de categorias diferenciadas, os sindicatos de profissionais liberais, facultado às entidades sindicais representativas de categorias profissionais negociar e celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica.

Os trabalhadores inorganizados em sindicatos poderão fazer-se representar, para fins de celebração de instrumento coletivo, por Federações ou Confederações representativas da correspondente categoria ou a elas vinculadas.

A empresa que suscitar o procedimento administrativo, ou no caso de ser convocada, deverá estar representada por seu titular, diretor ou preposto, sempre com poderes para negociar e contratar.

Por *objeto de negociação coletiva* entende-se a matéria a ser tratada, ou a pauta de reivindicações. Freqüentemente a mediação é solicitada para atender a negociação de data-base, quando trabalhadores, representados pela entidade sindical, aprovam em assembléia geral, pauta de reivindicações a ser apresentada à empresa ou a representação patronal. Registre-se que a participação de trabalhadores em lucros ou resultados das empresas é objeto cada vez mais negociado no serviço de mediação.

Vários outros motivos demandam a mediação, o que demonstra a promoção e estímulo da prática ampla da negociação entre empregados e empregadores, sempre seguindo os princípios da não-interferência e não-intervenção estatal na organização sindical.

Importante salientar que o objeto deve ser lícito, a matéria ou pauta de reivindicações deve ser determinada e, evidentemente, tratar de direito disponível das partes envolvidas.

De acordo com o art. 623 da CLT e as disposições da Lei nº 10.192/01, **não serão objeto de negociação** as seguintes matérias:

- reajuste salarial vinculado à correção monetária de periodicidade inferior a um (1) ano;
- reajuste salarial vinculado a qualquer índice inflacionário ou de correção monetária;
- aumento salarial vinculado a índice de produtividade, salvo se fundamentado em critérios objetivos, ou seja, acréscimo de produtividade apurado em determinado período.

Recebido o requerimento, o início da negociação ficará subordinado a agendamento do órgão, em ordem cronológica, sendo que os casos de prioridade ou relevância serão dirimidos pela autoridade destinatária do requerimento inicial.

Atendidos os requisitos formais, o órgão do MTE encaminhará convocação à parte suscitada para, em dia, hora e local determinados, comparecer para o início da negociação, com indicação clara dos objetivos da negociação ou anexando a pauta de reivindicações.

3. PROCEDIMENTOS DE MEDIAÇÃO

O procedimento de mediação é iniciado com a designação ou a escolha do mediador. A designação recairá sobre mediador particular previamente cadastrado (desde que as partes, de comum acordo o indiquem e concordem quanto ao pagamento dos honorários por ele solicitado) ou servidor público, sem ônus para as partes.

A parte que, regularmente convocada, deixar de comparecer, sem justificativa, poderá ser considerada negociadora de má-fé, lavrando-se **Termo de Ausência**. A ausência das partes acarretará lavratura de **Termo de Ausência** e resultará no arquivamento do procedimento.

Presentes suscitante e suscitado, será instalada a reunião e o mediador fará a identificação e qualificação dos participantes, elaborando lista de presença assinada por todos, expondo os objetivos da reunião – restritos à matéria determinada ou à pauta de reivindicações previamente apresentada.

Suscitante e suscitada, por solicitação do mediador, indicarão seus representantes com direito ao uso da palavra. Na eventualidade do comparecimento de número acentuado de trabalhadores, é conveniente a constituição de comissão, a qual não terá direito ao uso direto da palavra, mas a prestação de infor-

mes ao suscitante, salvo se inquiridos diretamente pelo mediador para qualquer esclarecimento que entenda necessário.

O procedimento da mediação deve se caracterizar pela flexibilidade e ausência de formalismos, devendo ser simples em seu desenvolvimento. As declarações dos assistentes e outros interessados presentes serão admitidas quando o mediador julgá-las necessária ou conveniente para o esclarecimento de questões obscuras ou que sejam pertinentes à mediação.

O mediador deve atuar como facilitador da comunicação, incentivando o estabelecimento de interesses e necessidades, a geração de idéias. Para tanto, deve presidir e dirigir os debates, desempenhando papel ativo para o esclarecimento dos fatos, examinar e perquirir todos os meios possíveis para alcançar o entendimento, inclusive carreando propostas e contrapropostas com vista à elaboração e formalização do acordo.

O mediador, durante o procedimento de mediação, não deve acolher nem propor quaisquer ameaças ou medidas repressivas para compelir à concordância de pontos divergentes, deixando sempre claro que suas propostas ou recomendações podem ser rejeitadas pelos interessados.

Na hipótese de deflagração de greve, durante o procedimento de mediação, este não sofrerá descontinuidade, salvo se uma ou ambas as partes desistirem da negociação, lavrando-se ata alusiva que contém, obrigatoriamente, as propostas e contrapropostas formuladas pelas partes até a sustação da negociação, bem como as cláusulas acordadas e as rejeitadas.

4. PROCEDIMENTOS FINAIS

O procedimento de mediação é encerrado:

- quando os envolvidos alcançam o acordo;
- quando uma das partes ou ambas comunicam ao mediador sua desistência;

- pelo término do prazo de 30 dias, previsto no art. 5º do Decreto nº 1.572/95, se não houver acordo expresso de prorrogação.

Em qualquer caso, lavrar-se-á a ata correspondente em tantas vias quantas forem as partes interessadas.

Do texto da aludida ata, constará necessariamente o expresso consentimento dos litigantes, relativo ao depósito obrigatório do instrumento do acordo celebrado, como previsto no *caput* do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Frustrada a negociação, por impossibilidade do acordo ou desistência de uma ou ambas as partes, o mediador fará constar em ata tais motivos, a qual substituirá a Certidão anteriormente expedida para fins de instauração de dissídio sindical.

É ato exclusivo do mediador, em que devem constar a pauta de reivindicações, os limites das propostas e contrapropostas de natureza econômica, a eventual caracterização de má-fé de alguma das partes, dentre outras informações que julgue necessárias ou recomendáveis.

A ata referida no subitem precedente, conclusiva do processo de negociação, condensará as atas anteriormente lavradas em cada reunião e será subscrita pelo mediador, dispensável a assinatura das partes (art. 4º, *caput*, da Portaria nº 817/95).

5. ELABORAÇÃO DA ATA E DO ACORDO

A mediação se corporifica em atas, lavradas pelo mediador e assinadas pelas partes. Ata é o registro da reunião. Designa o ato pelo qual se registra, por escrito, tudo o que ocorre em certas sessões ou solenidades. Assim, pode ser compreendida como o registro exato e metódico das deliberações tomadas em uma reunião, que vai assinada pelas pessoas que a ela compareceram ou pelas pessoas que presidiram a sessão.

As atas representam, portanto, os assentos que se determinam após a sessão de qualquer entidade, relativos às resoluções tomadas, para que tudo se conserve escrito sob registro. A ata, em sua lavratura plena de fidelidade ao real e efetivamente acontecido – debatido e deliberado – na sessão ou reunião, no dizer de Oswaldo Pereira D’Aguiar Baptista (“Negociação Coletiva”, MTb, 1995, pág.12) “*é instrumento de suma importância na mediação, sendo mesmo o seu componente nuclear, uma vez que, na hipótese de encaminhamento à Justiça do Trabalho, por ela se norteará a competente autoridade judiciária, como ponto de partida, para a obrigatória tentativa de preliminar conciliação*”.

Na negociação coletiva de trabalho – frise-se – não será o mediador quem confeccionará o acordo, o que não impede que os principais itens acordados sejam descritos na ata de reunião. O resultado das negociações deverá ser elaborado e apresentado pelas partes, que deverá ser assinado e depositado no órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego. É da competência do sindicato de base, conforme preceitua o §1º do art. 611 da CLT, a titularidade do direito de estipular, por meio de instrumentos coletivos, condições de trabalho e de salários. Quando aplicável no âmbito da categoria, se traduz por Convenção Coletiva de Trabalho; no âmbito da empresa, por Acordo Coletivo de Trabalho. Desnecessária, portanto, a participação do mediador na elaboração desses instrumentos ou a sua ratificação.

6. CADASTRO ADMINISTRATIVO DO MEDIADOR TRABALHISTA

Os interessados na negociação poderão escolher e contratar, de comum acordo, mediador particular cadastrado no MTE, para atuar nos casos de frustração de negociação coletiva de data-base.

A inscrição no cadastro de mediadores far-se-á perante qualquer Delegacia Regional do Trabalho, desde que o pretendente comprove “*experiência na composição dos conflitos de natureza trabalhista*” e “*conhecimentos técnicos relativos às questões de natureza trabalhista*” (Decreto nº 1.572/95), com validade de três anos, vedado o credenciamento de servidores públicos ativos.

A experiência deve ser comprovada mediante a apresentação de cópia autenticada das atas de reuniões ou comprobatória de participação em negociação coletiva ou mediação. Os conhecimentos técnicos devem ser comprovados pela atuação na advocacia trabalhista, área de recursos humanos ou de relações sindicais.

O cadastro tem por objetivo apresentar às partes envolvidas na negociação uma relação de profissionais privados especialistas em questões trabalhistas, considerando o costume de busca de informações nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Emprego.

ANEXO I

LEGISLAÇÃO

LEI Nº 10.192, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2001

Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências (reajuste de salário, negociação coletiva e dissídio coletivo).

.....

Art. 6º A Unidade Fiscal de Referência – UFIR, criada pela Lei nº 8.383, de 30 de dezembro de 1991, será reajustada:

- I – semestralmente, durante o ano-calendário de 1996;
- II – anualmente, a partir de 1º de janeiro de 1997.

Parágrafo único. A reconversão para Real dos valores expressos em UFIR, extinta em 27 de outubro de 2000, será efetuada com base no valor dessa Unidade fixada para o exercício de 2000.

Art. 7º Observado o disposto no artigo anterior, ficam extintas, a partir de 1º de julho de 1995, as unidades monetárias de conta criadas ou reguladas pelo Poder Público, exceto as unidades monetárias de conta fiscais estaduais, municipais e do Distrito Federal, que serão extintas a partir de 1º de janeiro de 1996.

§ 1º Em 1º de julho de 1995 e em 1º de janeiro de 1996, os valores expressos, respectivamente, nas unidades monetárias de conta extintas na forma do *caput* deste artigo serão convertidos em Real, com observância do disposto no art. 44 da Lei nº 9.069, de 29 de junho de 1995, publicada no DOU de 27 de junho de 1995, no que couber.

§ 2º Os estados, o Distrito Federal e os municípios poderão utilizar a UFIR nas mesmas condições e periodicidade adotadas pela União, em substituição às respectivas unidades monetárias de conta fiscais extintas.

Art. 8º A partir de 1º de julho de 1995, a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE deixará de calcular e divulgar o IPC-r.

§ 1º Nas obrigações e contratos em que haja estipulação de reajuste pelo IPC-r, este será substituído, a partir de 1º de julho de 1995, pelo índice previsto contratualmente para esse fim.

§ 2º Na hipótese de não existir previsão de índice de preços substituto, e caso não haja acordo entre as partes, deverá ser utilizada a média de índices de preços de abrangência nacional, na forma de regulamentação a ser baixada pelo Poder Executivo.

Art. 9º É assegurado aos trabalhadores, na primeira data-base da respectiva categoria após julho de 1995, o pagamento de reajuste relativo à variação acumulada do IPC-r entre a última data-base, anterior a julho de 1995, e junho de 1995, inclusive.

Art. 10. Os salários e as demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da livre negociação coletiva.

Art. 11. Frustrada a negociação entre as partes, promovida diretamente, ou através de mediador, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.

§ 1º O mediador será designado de comum acordo pelas partes ou, a pedido destas, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, na forma da regulamentação de que trata o § 5º deste artigo.

§ 2º A parte que se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar da negociação direta, poderá, desde logo, solicitar ao Ministério do Trabalho e Emprego a designação de mediador, que convocará a outra parte.

§ 3º O mediador designado terá prazo de até 30 dias para a conclusão do processo de negociação, salvo acordo expresso com as partes interessadas.

§ 4º Não alcançado o entendimento entre as partes, ou recusando-se qualquer delas a mediação, lavrar-se-á ata contendo as causas motivadoras do conflito e as reivindicações de natureza econômica, documento que instruirá a representação para o ajuizamento do dissídio coletivo.

§ 5º O Poder Executivo regulamentará o disposto neste artigo.

Art. 12. No ajuizamento do dissídio coletivo, as partes deverão apresentar, fundamentadamente, suas propostas finais, que serão objeto de conciliação ou deliberação do Tribunal, na sentença normativa.

§ 1º A decisão que puser fim ao dissídio será fundamentada, sob pena de nulidade, deverá traduzir, em seu conjunto, a justa composição do conflito de interesse das partes, e guardar adequação com o interesse da coletividade.

§ 2º A sentença normativa deverá ser publicada no prazo de 15 dias da decisão do Tribunal.

Art. 13. No acordo ou convenção e no dissídio, coletivos, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços.

§ 1º Nas revisões salariais na data-base anual, serão deduzidas as antecipações concedidas no período anterior à revisão.

§ 2º Qualquer concessão de aumento salarial a título de produtividade deverá estar amparada em indicadores objetivos.

Art. 14. O recurso interposto de decisão normativa da Justiça do Trabalho terá efeito suspensivo, na medida e extensão conferidas em despacho do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

Art. 15. Permanecem em vigor as disposições legais relativas à correção monetária de débitos trabalhistas, de débitos resultantes de decisão judicial de débitos relativos a ressarcimento em virtude de inadimplemento de obrigações contratuais, e do passivo de empresas e instituições sob os regimes de concordata, falência, intervenção e liquidação extrajudicial.

ANTONIO CARLOS MAGALHÃES
Senador-Presidente

LEI Nº 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000

Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências.

Art. 1º Esta Lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição/88.

Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I – comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II – convenção ou acordo coletivo.

§1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão, constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I – índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II – programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 2º O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

§ 3º Não se equipara à empresa, para os fins desta lei:

I – a pessoa física;

II – a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente:

- a) não distribua resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas;
- b) aplique integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País;
- c) destine o seu patrimônio a entidade congênere ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades;
- d) mantenha escrituração contábil capaz de comprovar a observância dos demais requisitos deste inciso, e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.

Art. 3º A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se aplicando o princípio da habitualidade.

§ 1º Para efeito do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional às participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente lei, dentro do próprio exercício de sua constituição.

§ 2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

§ 3º Todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados

com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados.

§ 4º A periodicidade semestral mínima referida no parágrafo segundo poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até 31 de dezembro de 2000, em função de eventuais impactos nas receitas tributárias.

§ 5º As participações de que trata este artigo serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do Imposto de Renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.

Art. 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

I – mediação;

II – arbitragem de ofertas finais.

§ 1º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

§ 2º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 3º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

§ 4º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial

Art. 5º A participação de que trata o art. 1º desta lei, relativamente aos trabalhadores em empresas estatais, observará diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo.

Parágrafo único. Consideram-se empresas estatais as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

Art. 6º Fica autorizado, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, observado o art. 30, inciso I, da Constituição.

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva.

Art. 7º Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 1.982-76, de 26 de outubro de 2000.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

ANTONIO CARLOS MAGALHÃES
Senador-Presidente

DECRETO Nº 1.256, DE 29 DE SETEMBRO DE 1994

Promulga a Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981.

PARTE I – CAMPO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES**ARTIGO 1º**

1. A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da atividade econômica.

2. A legislação ou a prática nacionais poderão determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às Forças Armadas e à Polícia.

3. No que se refere à Administração Pública, a legislação ou a prática nacionais poderão fixar modalidades particulares de aplicação desta Convenção.

ARTIGO 2º

Para efeito da presente Convenção, a expressão “negociação coletiva” compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou

- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

ARTIGO 3º

1. Quando a lei ou a prática nacionais reconhecerem a existência de representantes de trabalhadores que correspondam à definição do anexo b do art. 3º da Convenção sobre os Representantes dos Trabalhadores, de 1971, a lei ou a prática nacionais poderão determinar até que ponto a expressão “negociação coletiva” pode igualmente se estender, no interesse da presente Convenção, às negociações com tais representantes.

2. Quando, em virtude do que dispõe o § 1º deste artigo, a expressão “negociação coletiva” incluir também as negociações com os representantes dos trabalhadores a que se refere o parágrafo mencionado, deverão ser adotadas, se necessário, medidas apropriadas para garantir que a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas.

PARTE II – MÉTODOS DE APLICAÇÃO

ARTIGO 4º

À medida que não se apliquem, por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou qualquer outro meio adequado à prática nacional, as disposições da presente Convenção deverão ser aplicadas por meio da legislação nacional.

PARTE III – ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

ARTIGO 5º

1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o §1º deste artigo devem prover que:

- a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que se aplique a presente Convenção;
- b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do art. 2º da presente Convenção;
- c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos adotadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;
- d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;
- e) os órgãos e os procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

ARTIGO 6º

As disposições da presente Convenção não obstruirão o funcionamento de sistema de relações de trabalho, nos quais a negociação coletiva ocorra em um quadro de mecanismos ou de instituições de conciliação ou de arbitragem, ou de ambos, nos quais tomem parte voluntariamente as partes na negociação coletiva.

ARTIGO 7º

As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

ARTIGO 8º

As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.

PARTE IV – DISPOSIÇÕES FINAIS**ARTIGO 9º**

A presente Convenção não revê nenhuma Convenção ou Recomendação Internacional do Trabalho existentes.

ARTIGO 10

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da repartição Internacional do Trabalho.

ARTIGO 11

1. Esta Convenção obrigará apenas os membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor.

2. Entrará em vigor 12 meses após a data em que as ratificações de 2 membros tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. A partir do referido momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, 12 meses após a data em que tenha sido registrada sua ratificação.

ITAMAR FRANCO

ROBERTO PINTO F. MAMERI ABDENUR

DECRETO Nº 1.572, DE 28 DE JULHO DE 1995

Regulamenta a mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, da Constituição/88,

DECRETA:

Art. 1º A mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista será exercida de acordo com o disposto neste Decreto.

Art. 2º Frustrada a negociação direta, na respectiva data-base anual, as partes poderão escolher, de comum acordo, mediador para composição do conflito.

§ 1º Caso não ocorra a escolha na forma do *caput* deste artigo, as partes poderão solicitar, ao Ministério do Trabalho, a designação de mediador.

§ 2º A parte que se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar de negociação direta, poderá, desde logo, solicitar ao Ministério do Trabalho a designação de mediador.

§ 3º A designação de que tratam os parágrafos anteriores poderá recair em:

- a) mediador previamente cadastrado nos termos do art. 4º, desde que as partes concordem quanto ao pagamento dos honorários por ele proposto por ocasião da indicação; ou

- b) servidor do quadro do Ministério do Trabalho, sem ônus para as partes.

Art. 3º Nos casos previstos nos §§ 1º e 2º do artigo anterior, a designação do mediador competirá:

I – ao Delegado Regional do Trabalho, quando se tratar de negociação de âmbito local ou regional; ou

II – ao Secretário de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho, na hipótese de negociação de âmbito nacional.

Art. 4º O Ministério do Trabalho manterá cadastro de profissionais para o exercício da função de mediador, para subsidiar a escolha das partes.

§ 1º A inscrição no cadastro far-se-á mediante requerimento do interessado, perante a Delegacia Regional do Trabalho, desde que o requerente demonstre:

- a) comprovada experiência na composição dos conflitos de natureza trabalhista;
- b) conhecimentos técnicos relativos às questões de natureza trabalhista.

§ 2º Preenchidos os requisitos referidos no parágrafo anterior, caberá ao Delegado Regional do Trabalho expedir o competente ato declaratório, que será publicado no Diário Oficial da União.

§ 3º O credenciamento terá validade pelo prazo de 3 anos contados da data de sua publicação, facultado ao Delegado Regional do Trabalho o respectivo cancelamento, mediante despacho fundamentado.

§ 4º É vedado o credenciamento de servidores públicos ativos.

Art. 5º O mediador designado terá o prazo máximo de 30 dias para a conclusão do processo de negociação, salvo acordo expresso com as partes interessadas.

Parágrafo único. Tendo em vista circunstâncias de ordem pública, o Delegado Regional do Trabalho poderá solicitar redução no prazo de negociação.

Art. 6º Não alcançado o entendimento entre as partes, na negociação direta ou por intermédio de mediador, lavrar-se-á, de imediato, ata contendo:

I – as causas motivadoras do conflito;

II – as reivindicações de natureza econômica.

Art. 7º O Ministro de Estado do Trabalho expedirá as instruções necessárias ao cumprimento do disposto neste Decreto.

Art. 8º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

PORTARIA N° 817, DE 30 DE AGOSTO DE 1995

Estabelece critérios para participação do mediador nos conflitos de negociação coletiva de natureza trabalhista.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais, e considerando o disposto no art. 7º do Decreto nº 1.572, de 28 de julho de 1995,

RESOLVE:

Art. 1º Frustrada a negociação direta, as partes, em comum acordo, poderão requerer ao Ministério do Trabalho a designação de mediador para a composição do conflito.

Parágrafo único. Entende-se frustrada a negociação após esgotados os seguintes procedimentos:

I – apresentação ou recebimento da pauta de reivindicações;

II – análise da pauta pela representação patronal;

III – realização da primeira reunião ou rodada de negociação direta;

IV – inexistência de consenso entre as partes sobre o conteúdo total ou parcial da pauta de reivindicações.

Art. 2º A parte que se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar da negociação direta, poderá requerer ao Ministério do Trabalho a designação de mediador para início do processo de negociação.

Art. 3º O exercício da mediação integra o processo de negociação coletiva de trabalho e visa oferecer às partes infor-

mações sobre os efeitos e conseqüências do conflito, formular propostas ou recomendações às representações em litígio e estimulá-las à solução aceitável.

Art. 4º Não alcançando o entendimento entre as partes e esgotado o prazo de 30 dias previsto no art. 5º do Decreto nº 1.572, de 28 de julho de 1995, o mediador concluirá o processo de negociação e lavrará a ata contendo as causas motivadoras do conflito e as reivindicações de natureza econômica.

Parágrafo único. A ata de que cogita este artigo abordará, também, o comportamento ético das partes no curso da negociação.

Art. 5º As Delegacias Regionais do Trabalho manterão serviço de acompanhamento das negociações coletivas, informando seus resultados, mensalmente, à Secretaria de Relações do Trabalho.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO PAIVA

PORTARIA Nº 818, DE 30 DE AGOSTO DE 1995

Estabelece critérios para o credenciamento de mediador perante as Delegacias Regionais do Trabalho.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais e considerando o disposto no art. 7º do Decreto nº 1.572, de 28 de julho de 1995,

RESOLVE:

Art. 1º O Ministério do Trabalho nos termos do Decreto nº 1.572, de 28 de julho de 1995, manterá cadastro de profissionais para o exercício da função de mediador, para subsidiar a escolha pelas partes.

§ 1º A inscrição far-se-á mediante requerimento do interessado, perante a Delegacia Regional do Trabalho, desde que o requerente comprove possuir experiência em composição de conflitos trabalhistas e conhecimentos técnicos relativos às questões de natureza trabalhista.

§ 2º A experiência na composição dos conflitos de natureza trabalhista será comprovada com a apresentação de cópia autenticada das atas de reuniões de negociação coletiva que tenha participado, na qual conste o seu nome.

§ 3º Os conhecimentos técnicos relativos às questões de natureza trabalhista serão comprovadas pela atuação em uma das seguintes áreas:

- I – advocacia trabalhista;
- II – área de recursos humanos;
- III – área de relações sindicais.

Art. 2º Preenchidos os requisitos nos §§ 2º e 3º do art. 1º, caberá ao Delegado Regional do Trabalho, após ouvida a Divisão ou Seção de Relações do Trabalho, expedir o competente ato declaratório, que será publicado no Diário Oficial da União.

Art. 3º É vedado o credenciamento de servidores públicos ativos.

Art. 4º A Delegacia Regional do Trabalho, periodicamente, dará conhecimento às entidades sindicais do cadastro de mediadores.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO PAIVA

PORTARIA Nº 3.122, DE 5 DE JULHO DE 1988

Dispõe sobre mediação nos conflitos individuais e coletivos de trabalho.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, no uso de suas atribuições, e 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 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 a 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-se 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

PORTARIA Nº 865, DE 14 DE SETEMBRO DE 1995

Estabelece critérios de fiscalização de condições de trabalho constantes de Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais que lhe confere o inciso IV do art. 87 da Constituição Federal/88, e

considerando que os direitos dos trabalhadores são aqueles previstos no art. 7º da Constituição Federal, além de outros que visem à melhoria de sua condição social;

considerando que a Constituição Federal reconhece as Convenções e os Acordos Coletivos no inciso XXVI do art. 7º;

considerando que o art. 43 do Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto nº 55.841, de 15 de março de 1965, não pode conflitar com o *in fine* do inciso I do art. 8º da Constituição Federal;

considerando o disposto no art. 83, incisos I, III e IV, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, e no art. 6º da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985; e

considerando o compromisso do Ministério do Trabalho de promover a negociação coletiva como forma de consolidar a modernização das relações do trabalho,

RESOLVE:

Art. 1º As Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, bem como seus respectivos aditamentos, nos termos dos arts. 614 e 615 da Consolidação das Leis do Trabalho serão recebi-

dos pelo Ministério do Trabalho, através de suas unidades competentes, para fins exclusivamente de depósito, vedada a apreciação do mérito e dispensada sua publicação no Diário Oficial.

Art. 2º Os Chefes das Divisões ou Seções de Relações do Trabalho dos Órgãos Regionais do Ministério do Trabalho encaminharão, até o quinto dia útil de cada mês, às Coordenações, Divisões ou Seções de Fiscalização, Segurança e Saúde no Trabalho, cópias dos instrumentos de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, e eventuais aditivos depositados, para conhecimento dos Agentes da Inspeção do Trabalho.

Art. 3º O descumprimento de norma referente a condições de trabalho constante de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho ensejará lavratura de auto de infração.

Art. 4º A incompatibilidade entre as cláusulas referentes às condições de trabalho pactuadas em Convenção ou Acordo Coletivo e a legislação ensejará apenas a comunicação do fato à chefia imediata, que o submeterá à consideração da autoridade regional.

Parágrafo único. Recebida a comunicação, a referida autoridade, quando for o caso, apresentará denúncia à Procuradoria Regional do Trabalho, conforme previsto no art. 6º da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, e art. 83, incisos I, III e IV, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993.

Art. 5º O Agente da Inspeção, ao verificar condição de trabalho imposta por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho que possa acarretar grave e iminente risco para o trabalhador, adotará as providências previstas nas Normas Regulamentadoras aprovadas pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, sem prejuízo da comunicação prevista no artigo anterior.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, e em especial a Instrução Normativa SNT/MTPS nº 02, de 11 de dezembro de 1990.

PAULO PAIVA

**INSTRUÇÃO NORMATIVA TST Nº 04, DE 8 DE
JUNHO DE 1993**

Uniformiza o procedimento nos dissídios coletivos de natureza econômica no âmbito da Justiça do Trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho, em sua composição Plena, sob a presidência do Excelentíssimo Senhor Ministro Orlando Teixeira da Costa, considerando o disposto no art. 114, § 2º, da Constituição da República e no art. 616, §§, e na Seção I, do Capítulo IV do Título X da Consolidação das Leis do Trabalho e demais disposições pertinentes, edita esta Instrução para definir a sua interpretação quanto ao procedimento a ser adotado nos processos de dissídio coletivo de natureza econômica no âmbito da Justiça do Trabalho.

I – Frustrada, total ou parcialmente, a autocomposição dos interesses coletivos em negociação promovida diretamente pelos interessados, ou mediante intermediação administrativa do órgão competente do Ministério do Trabalho, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo;

II – na impossibilidade real de encerramento da negociação coletiva em curso antes do termo final a que se refere o art. 616, § 3º, da CLT, a entidade interessada poderá formular protesto judicial em petição escrita dirigida ao Presidente do Tribunal do Trabalho, a fim de preservar a data-base da categoria;

III – deferida a medida prevista no item anterior, a representação coletiva será ajuizada no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da intimação, sob pena de perda da eficácia do protesto;

IV – têm legitimidade para ajuizamento do dissídio coletivo as entidades sindicais e os empregadores; estes, quando não haja entidade sindical representativa ou os interesses em conflito sejam particularizados;

V – ocorrendo a paralisação do trabalho, pela greve, sem ajuizamento do correspondente dissídio coletivo, o Ministério Público do Trabalho poderá instaurar a instância judicial, quando a defesa da ordem jurídica ou interesse público assim o exigir;

VI – a representação para instauração da instância judicial coletiva formulada pelos interessados será apresentada em tantas vias quantas forem as entidades suscitadas mais uma e deverá conter:

- a) a designação e qualificação da(s) entidade(s) suscitante(s) e suscitada(s), sindical(ais) ou empregadora(s);
- b) a indicação da delimitação territorial de representação das entidades sindicais, bem assim das categorias profissionais e econômicas envolvidas no dissídio coletivo e, ainda, do quorum estatutário para deliberação da assembléia;
- c) exposição das causas motivadoras do conflito coletivo e/ou da greve, se houver, e indicação das pretensões coletivas, aprovadas em assembléia da categoria profissional, quando for parte entidade sindical de trabalhadores de primeiro grau, ou pelo conselho de representantes, quando for suscitante entidade sindical de segundo grau ou de grau superior;
- d) a comprovação da tentativa de negociação ou das negociações realizadas e indicação das causas que impossibilitarem o êxito da composição direta do conflito coletivo;

- e) a apresentação em forma clausurada de cada um dos pedidos, acompanhados de uma síntese dos fundamentos a justificá-los;
- f) data e assinatura do representante.

VII – A representação deverá estar acompanhada dos seguintes documentos:

- a) correspondência, registros e atas alusivas à negociação coletiva tentada ou realizada diretamente ou mediante a intermediação do órgão competente do Ministério do Trabalho, na forma do item I;
- b) cópia autenticada da sentença normativa anterior, do instrumento normativo do acordo ou convenção coletiva, ou, ainda, do laudo arbitral, acaso existente;
- c) cópia autenticada da ata da assembléia da categoria que aprovou as reivindicações e concedeu poderes para a negociação coletiva e para o acordo judicial, ou, ainda, de aprovação das cláusulas e condições acordadas, observado o quorum legal;
- d) cópia autenticada do livro ou das listas de presença dos associados participantes da assembléia liberativa, ou outros documentos hábeis à comprovação de sua representatividade.

Sala de Sessões, 8 de junho de 1993.

ORLANDO TEIXEIRA DA COSTA
Ministro
Presidente do Tribunal

**INSTRUÇÃO DE SERVIÇO SRT/MTE Nº 01,
DE 17 DE JUNHO DE 1999**

Baixa orientações normativas na área de relações do trabalho, através de ementários.

O SECRETÁRIO DE RELAÇÕES DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais, e

considerando a necessidade de padronizar os procedimentos administrativos adotados pelos órgãos regionais, de acordo com as orientações da Secretaria de Relações do Trabalho, e de dar maior eficiência ao atendimento ao público prestado pelas Delegacias Regionais;

considerando as conclusões finais das reuniões de serviço realizadas com todas as chefias de relações do trabalho em todo o País,

RESOLVE:

1. Baixar Instrução de Serviço contendo os entendimentos normativos firmados pela Secretaria de Relações do Trabalho, conforme disposto no ementário anexo, que deverá ser alterado ou acrescido de novas ementas quando for necessário, sem alterar matéria substantiva contida na legislação própria e em outros atos normativos.

2. As ementas indicarão os documentos que lhes deram origem, devendo a Secretaria do Gabinete manter arquivo dos mesmos.

3. Os órgãos regionais deverão adotar, em seus procedimentos internos e no atendimento ao público, as orientações constantes das ementas baixadas através dessa Instrução de Serviço, que entrará em vigor da data de sua publicação.

MURILO DUARTE DE OLIVEIRA

.....

EMENTA Nº 10

CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO INSTITUÍDO PELA LEI Nº 9.601/98.

Para a celebração de acordo coletivo de trabalho destinado a autorizar a contratação por prazo determinado, prevista na Lei nº 9.601/98, não é exigido o cumprimento das formalidades previstas no art. 612 da CLT, por serem os interessados os desempregados, desprovidos de representação sindical, e ainda porque os empregados permanentes da empresa não terão as suas condições de trabalho modificadas pelo instrumento coletivo. A celebração de convenção coletiva de trabalho, com a mesma finalidade, exige autorização pela assembleia dos associados à entidade (Ref.: MEMO CIRCULAR SRT nº 04/98 e 05/98 e Parecer SRT de 29.4.98).

EMENTA Nº 11

CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CANCELAMENTO DE DEPÓSITO.

O MTE não tem competência para cancelar ou anular qualquer instrumento coletivo de trabalho que obedeceu aos requisitos formais previstos em lei, em face do caráter normativo conferido pelo art. 611 da CLT as convenções e acordos coletivos de trabalho (Ref.: Parecer SRT de 30.3.98).

EMENTA Nº 12

CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO E A PARTICIPAÇÃO COMO PRESSUPOSTO ESSENCIAL PARA A SUA VALIDADE.

É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (inciso VI do art. 8º da Constituição Federal/88). A legitimidade para negociar e celebrar convenção ou acordo coletivo de trabalho requer, contudo, a capacidade sindical, adquirida com o registro sindical no MTE. (Ref.: MEMO/MTE/SRT/GAB nº 65/99 e 208/99).

EMENTA Nº 13

CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. MEDIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

Representação sindical no processo negocial no âmbito do MTE.

O sindicato deverá provar, previamente, o registro sindical, que o capacita para negociar em nome da categoria que representa (Ref.: Parecer SRT de 17.3.99).

MURILO DUARTE DE OLIVEIRA

ANEXO II

MODELOS

**OBJETIVA ORIENTAR E FACILITAR PROCEDIMENTOS
NO PROCESSO DE MEDIAÇÃO**

1. CONVOCAÇÃO

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE

DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO _____

Ofício DRT/___/ MTE nº _____, ___ de _____ de 200__.

Processo nº _____/200__ - __

Suscitante: _____

Suscitado: _____

Prezado Senhor:

De acordo com o art. 616, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, convocamos V. Sª para a reunião designada para o dia ___ de _____ de 200__, às ___ horas, no endereço adiante mencionado, para debate e deliberação sobre os seguintes assuntos:

- _____;
- _____;
- _____.

O serviço de mediação do MTE integra o processo de negociação coletiva de trabalho e visa oferecer às partes informações sobre os efeitos e conseqüências do conflito, formular propostas ou recomendações, facilitar o entendimento dos envolvidos e estimulá-los à solução consensual.

O mediador poderá ser escolhido dentre os cadastrados na DRT, desde que as partes concordem com sua indicação e remuneração, ou será designado pela Delegacia Regional do Trabalho dentre os servidores públicos qualificados.

O Sindicato deverá ser representado por seu presidente ou por diretores, e a Empresa, por seu titular, diretor ou preposto com poderes para negociar, sempre munidos dos documentos relativos ao assunto em discussão.

Cordialmente,

_____, ___ de _____ de 200__.

2. ATA DE REUNIÃO

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO _____

Processo nº _____/200__ - __

Suscitante: _____

Suscitado: _____

Objeto: _____

Nº de trabalhadores envolvidos: _____

ATA DE REUNIÃO

Aos ___ dias do mês de _____ de 200__, na _____, às ___ horas, reuniram-se, sob mediação de _____, designado por ato do Senhor Delegado Regional do Trabalho, de um lado o Suscitante _____, representado por _____ e, de outro lado, o Suscitado _____, representado por _____, conforme consignado em lista de presença para o processo de negociação relativo a _____. Dada a palavra ao representante dos trabalhadores, aduziu que _____. A seguir o representante dos empregadores, manifestou-se _____. Após discussão sobre o conteúdo da pauta, o representante _____ apresentou a seguinte contraproposta _____, a qual foi (aceita ou rejeitada).

Observações:

1. Havendo acordo, encerrar-se-á o processo de negociação, finalizando a ata do seguinte modo: **como as partes acordaram acerca de** (pauta de reivindicações ou contraproposta), **deram por encerrado o processo de negociação e, nada mais havendo a tratar, lavrou-se ata que, lida e aprovada, é assinada pelo mediador dos trabalhos.**

2. Não havendo acordo, descrever as causas e os fatos motivadores do conflito e as reivindicações de natureza econômica rejeitadas, bem como as que tiverem sido aceitas.

3. TERMO DE AUSÊNCIA

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE

DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO

NO ESTADO _____

Processo nº _____/200__ - ____

TERMO DE AUSÊNCIA

Aos _____ dias do mês de _____
de 200__, na _____, às _____ horas, na pre-
sença do mediador _____, com-
pareceu _____, com função de
_____, representando o suscitante
_____. Ausente o suscita-
do _____, apesar de regu-
larmente convocado, como faz prova documento anexo. Dian-
te do fato, lavrou-se o presente termo, que vai assinado pelo
mediador.

4. RELATÓRIO FINAL (DESISTÊNCIA)

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE

DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO _____

Processo nº _____-200__/_

Suscitante: _____

Suscitado: _____

Objeto: Negociação coletiva de trabalho em data-base
(____/____)

Nº de trabalhadores envolvidos: _____

RELATÓRIO FINAL

Nestes autos administrativos, regulados pela Portaria MTb nº 817, de 30 de agosto de 1995, adotadas as providências preliminares como o feito registra, a negociação coletiva relativa à data-base da categoria _____ veio a sofrer solução de descontinuidade.

Em face disso, revelando-se desinteresse de ambas as partes (suscitante e suscitado) e exaurido o prazo legalmente previsto, sem manifestação dos interessados em sua prorrogação, propõe-se o arquivamento do processo respectivo.

_____, ____ de _____ de _____.

5. RELATÓRIO FINAL (DATA-BASE)

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE

DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO _____

Processo nº _____/200__ - __

Suscitante: _____

Suscitado: _____

Objeto: Negociação coletiva de trabalho em data-base
(__/____)

Nº de trabalhadores envolvidos: _____

RELATÓRIO FINAL

Aos ____ dias do mês de _____ de 200__, às ____ horas na sede da DRT/__, compareceram os representantes dos sindicatos, conforme cópia da lista de presença em anexo, para tratar da pauta de reivindicações apresentada pela entidade sindical suscitante. Dada a palavra ao representante dos trabalhadores, foi dito que a pauta de reivindicações foi aprovada em assembléia geral do dia __ de _____ de 200__, remetida, contra-recibo, a representação patronal no dia __/__/__. Pela representação patronal, foi dito que, após o recebimento da pauta de reivindicações, foi designada assembléia geral ocorrida no dia __ do mês de _____, que discordou quanto à _____ e, ainda, que ofereceu como contraproposta _____ . Após debates e esclarecimentos na reunião do dia __/__/__, foi firmado acordo sobre _____, e não foi possível o acordo quanto à _____. Em razão do que, as partes deram por encerrado o processo de negociação. Nada mais havendo a tratar, lavrou-se o presente relatório final de negociação coletiva que, lida e aprovada, é assinada pelo mediador.

_____, __ de _____ de 200__.

6. REQUERIMENTO PARA CADASTRO DE MEDIADOR PRIVADO

Ilmº. Sr. Delegado Regional do Trabalho do _____

_____, brasileiro(a), casado(a),
_____ inscrito no Conselho Regional de _____, sob nº
____/____, residente e domiciliado(a), em _____ na rua
_____, CEP _____, telefone ()
_____, vem à presença de V. Sª, com fundamento na Portaria MTE nº 818, de 31 de agosto de 1995, requerer o cadastramento como mediador, juntando comprovantes de experiência na composição de conflitos trabalhistas (atas de reunião, audiências judiciais, termos firmados em negociação coletiva), conhecimentos técnicos na área trabalhista (diploma de curso de _____, certificado de formação em curso de mediação).

Pede deferimento.

_____, ____ de _____ de 200__.

ANEXO III

GLOSSÁRIO

Acordo coletivo de trabalho: contrato de caráter normativo firmado entre um sindicato de empregados e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica.

Acordo judicial: acordo firmado pelas partes em dissídio coletivo e homologado pelo tribunal do trabalho.

Acordo por empresa: contrato decorrente da negociação direta da empresa com seus empregados quando a cadeia confederativa se negar a negociar.

Arbitragem: constitui forma alternativa para a solução de controvérsias, com origem em pacto privado, por meio do qual as partes interessadas, expressa e voluntariamente, concordam em submeter as suas controvérsias a uma ou mais pessoas autorizadas a decidi-las por meio de uma sentença similar àquelas prolatadas por órgão do Poder Judiciário.

Arbitragem de ofertas finais: espécie de arbitragem em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

Ata: é o registro escrito de uma reunião, que contém as deliberações tomadas. Assinada pelos envolvidos ou pela pessoa que a presidiu.

Ata de assembléia: documento que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses, devendo registrar, obrigatoriamente, a pauta reivindicatória, produto da vontade expressa da categoria.

Auditor-fiscal do trabalho: atual denominação do agente da inspeção do trabalho (anteriormente fiscal do trabalho, mé-

dico do trabalho, engenheiro do trabalho e assistente social), servidor público do MTE, a quem compete velar pelo cumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho e orientar empregadores e empregados sobre a maneira mais efetiva de cumprirem as disposições legais (Convenção 81 – OIT).

Autocomposição: forma de solução de conflitos coletivos, mediante a qual os envolvidos decidem a controvérsia diretamente, ou com intervenção destituída de poder decisório de terceiros.

Base territorial: limite geográfico de atuação da entidade sindical.

Carta sindical: diploma concedido pelo Ministério do Trabalho para reconhecer juridicamente uma entidade sindical. Só são válidas as emitidas até 5 de outubro de 1988.

Categoria econômica: representação sindical dos empregadores.

Categoria profissional: representação sindical dos empregados.

Categoria profissional diferenciada: representação sindical com base na profissão exercida.

Certidão de registro sindical: documento emitido pela Coordenação-Geral de Registro Sindical da Secretaria de Relações do Trabalho, que certifica o registro no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais – CNES. Substitui a carta sindical.

Cláusulas normativas: condições estabelecidas em acordos e convenções coletivas que regulam as relações de trabalho e se aplicam aos contratos individuais.

Cláusulas obrigacionais: condições estabelecidas em acordos e convenções coletivas que regulam direitos e obrigações dos sujeitos contratantes.

Conciliação: método autocompositivo de solução de conflitos coletivos, mediante atuação de um terceiro sem poderes decisórios.

Conflito coletivo: controvérsia entre um grupo de trabalhadores e um ou mais empregadores.

Convenção coletiva de trabalho: acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Data-base: data-limite de desenvolvimento das negociações.

Dissídio coletivo: processo judicial destinado à solução dos conflitos coletivos.

Eficácia: é o resultado de uma ação ou processo que foi alcançado.

Empatia: capacidade de se colocar no lugar do outro a fim de compreender melhor suas idéias e argumentos.

Enquadramento sindical: procedimento extinto do Ministério do Trabalho de ajustamento de trabalhadores e empregadores de acordo com o tipo de profissão e atividade econômica.

Feedback: é a informação fornecida a uma pessoa ou grupo sobre como o seu comportamento está afetando as outras pessoas.

Habilidade: capacidade para realizar uma tarefa física ou mental.

Instrumentos normativos: contratos resultantes de negociação coletiva.

Liberalismo clássico: concepção política que não admite intervenção do Estado nas relações de trabalho (a vontade das partes deve ser respeitada acima de tudo).

Liberdade sindical: ampla possibilidade de trabalhadores e empregadores atuarem sem nenhuma interferência ou restrição pelo Estado.

Linguagem não-verbal: é a linguagem corporal que inclui gestos, expressões faciais e posturas.

Mediação: é uma técnica de manter a negociação entre as partes litigantes sob controle de uma terceira pessoa, neutra e preparada para superar impasses.

Mesa-redonda: termo oriundo da Idade Média (Távola Redonda), referente à inexistência de subordinação dos partícipes e sugerindo igualdade dos envolvidos. Foi utilizado pela seção sindical do Ministério do Trabalho, a partir da década de 50, para as reuniões em que sindicatos e empresas resolviam as divergências nas delegacias regionais.

Mesa de entendimento: procedimento fiscal que objetiva compelir o empregador, durante a ação fiscalizadora, a sanear irregularidades de difícil solução.

Modelos mentais: são imagens internalizadas, na maioria das vezes inconscientes, que modelam, influenciam e limitam as pessoas nas maneiras habituais de pensar, sentir e agir.

Negociação: ato ou efeito de negociar (ajustar, combinar, concluir).

Negociação coletiva: compreende todas as negociações ocorrem entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores; e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores com a finalidade de fixar as condições de trabalho e emprego, ou regular as relações entre os empregadores e trabalhadores, ou regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

OIT: Organização Internacional do Trabalho, organismo tripartite com sede em Genebra, criado pelo Tratado de Versailles, em 1919.

Órgãos Regionais do MTE: Delegacias Regionais do Trabalho – DRT, Subdelegacias Regionais do Trabalho – SDT e Agências de Atendimento ao trabalhador – AA.

Poder normativo: poder conferido aos tribunais do trabalho para resolver conflitos coletivos de trabalho e criar normas aplicáveis às condições de trabalho e contratos individuais de trabalho.

Pressupostos: são suposições ou premissas que a pessoa acredita como verdadeiras, frutos das suas crenças, valores ou experiência de vida.

Relações de trabalho: é o conjunto de fatos, atitudes e estruturas, no tempo e espaço, resultante do universo do trabalho subordinado.

Relatório final: relatório do mediador nos casos de encerramento do processo de mediação sem a solução completa das divergências. Descrevendo as propostas e os motivos que impediram a composição, o mediador permitirá que o tribunal ou o árbitro tenha conhecimento da condição atual do conflito.

Sentença arbitral: é a decisão proferida em processo de arbitragem.

Sentença normativa: é a decisão judicial proferida em processo de dissídio coletivo de trabalho.

Unicidade sindical: imposição constitucional (8º, II) de uma única organização sindical representativa numa determinada base territorial.

Vigência: tempo de duração de um instrumento normativo.

MANDAMENTOS DO MEDIADOR DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

- informar e preparar as partes para o processo de negociação;
- considerar todos os pontos de vista concernentes à controvérsia;
- imprimir tom positivo aos debates entre as partes;
- encorajar o surgimento de proposições e sugestões;
- apresentar novas idéias nas discussões e criar diferentes formas de resolver o problema;
- manter permanentemente sua posição de neutralidade e imparcialidade;
- evitar juízos de valor sobre questões ou pessoas;
- facilitar o acordo escrito;
- na impossibilidade de acordo, deixar o caminho aberto para outro novo procedimento de resolução de impasse, como a arbitragem ou a decisão judicial;
- guardar a confidencialidade e a privacidade das partes envolvidas, mantendo sigilo sobre o ocorrido nas reuniões.