

### " MEDIAÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE TRABALHISTA: AVANÇOS, DESAFIOS E CASOS DE SUCESSO "

Inez Balbino  
*Advogada*

#### Introdução

Nos últimos anos, a mediação de conflitos no âmbito trabalhista tem se destacado como uma ferramenta eficaz para a resolução de litígios empresariais. Este trabalho técnico explora a evolução desse método, abordando seus avanços, desafios e analisando casos de sucesso recentes. Ao longo das páginas seguintes, serão examinados os benefícios da mediação, os obstáculos enfrentados e como esse mecanismo tem contribuído para a promoção da pacificação social e o desenvolvimento do País.

#### Contextualização da Mediação no Ambiente Trabalhista

A mediação de conflitos no contexto trabalhista tem ganhado destaque como uma alternativa eficaz ao litígio judicial. Seu surgimento está relacionado à necessidade de encontrar métodos mais ágeis, flexíveis e colaborativos para resolver disputas em diversos assuntos de âmbito empresarial, especialmente em setores como energia, construção e tecnologia.

Ao longo dos anos, houve um aumento significativo no número de casos submetidos a mediação, refletindo uma mudança de paradigma na cultura jurídica brasileira.

#### Benefícios da Mediação no Ambiente Trabalhista

Uma das principais vantagens da mediação é sua capacidade de preservar o relacionamento entre as partes envolvidas, promovendo um ambiente de cooperação e diálogo construtivo. Além disso, a mediação oferece uma solução mais rápida e econômica do que o processo judicial tradicional, reduzindo o tempo e os custos associados a resolução de conflitos. Outro benefício importante é a flexibilidade do processo de mediação, que permite que as partes encontrem soluções adaptadas às suas necessidades e interesses específicos.

## Desafios e Obstáculos Enfrentados

Apesar dos benefícios evidentes, a mediação de conflitos no ambiente trabalhista ainda enfrenta alguns desafios. Um dos principais obstáculos é a resistência cultural à adoção da mediação como método preferencial de resolução de disputas. Muitas empresas e profissionais do direito ainda têm uma visão limitada da mediação, considerando-a como uma opção secundária em relação ao processo judicial.

Para desconstruir essa visão, mencionaremos dois casos recentes relacionados a questões trabalhistas.

Caso 1:

Ministério Público do Trabalho  
e Prudential do Brasil Seguros de Vida S.A.

O Tribunal Superior do Trabalho homologou, em 18 de fevereiro de 2024, acordo celebrado entre o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a empresa Prudential do Brasil Seguros de Vida S.A., encerrando assim duas ações civis públicas que versavam sobre a contratação de corretores por meio do sistema de franquias. As ações, ajuizadas em 2010, questionavam a validade desse modelo de contratação.

### Contexto das Ações Civis Públicas

As ações civis públicas foram ajuizadas em 2010 pelo MPT, alegando que o sistema de franquia adotado pela empresa Prudential, que exigia que os profissionais de venda criassem pessoas jurídicas, configurava uma prática fraudulenta. O MPT pleiteava, portanto, que a empresa cessasse a contratação de corretores por esse sistema e os contratasse como empregados, além de requerer a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

Durante a tramitação dos recursos no Tribunal Superior do Trabalho, o Supremo Tribunal Federal consolidou o entendimento sobre a licitude de formas de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas (Tema 725 de repercussão geral), o que influenciou significativamente o desdobramento das discussões.

### Proposta de Acordo e Evolução Legislativa

No ano anterior à homologação do acordo, a empresa e o MPT apresentaram uma proposta de acordo, argumentando que a convergência de entendimento foi necessária devido à evolução legislativa decorrente da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), da nova Lei de

Franquia (Lei nº 13.966/2019) e da Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019). Essas mudanças levaram a empresa a alterar a estrutura do contrato de franquia em 2020, privilegiando a manifestação de vontade das partes envolvidas em um modelo de contratação de negócios com características empresariais.

### Análise do Acordo

O acordo homologado pelo Tribunal Superior do Trabalho prevê o pagamento, pela empresa Prudential do Brasil Seguros de Vida S.A., do montante de R\$ 6 milhões, a ser revertido em favor de órgãos e entidades voltados para a proteção de direitos coletivos ou de cunho social. Em contrapartida, o Ministério Público do Trabalho dará quitação ampla das duas ações civis públicas.

Caso 2:

Dataprev

e Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares (Fenadados)

Outro exemplo da eficácia da mediação de conflitos foi o acordo coletivo de trabalho do período de 2023-2024, bem como os acordos relacionados à Participação nos Lucros ou Resultados para os anos de 2022 e 2023 entre a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social (Dataprev) e a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares (Fenadados).

### Procedimentos de Mediação

A audiência realizada sob a condução do vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, ocorrida em 9 de fevereiro de 2024, foi resultado de um pedido de mediação pré-processual apresentado pela Fenadados. O intuito primordial desse pedido era facilitar a comunicação entre as partes envolvidas e desbloquear as negociações, particularmente no que tange à Participação nos Lucros ou Resultados referente ao ano de 2022.

Durante o diálogo mediado, foi possível estabelecer análise dos interesses e necessidades das partes, conduzindo a soluções que culminaram na celebração dos três acordos em pauta. Vale destacar que, no início do processo de mediação pré-processual, havia sido aprovado indicativo de greve pela categoria dos trabalhadores, o qual não se concretizou em virtude do diálogo franco e construtivo entre as partes.

### Aspectos Relevantes do Acordo Coletivo

Um dos aspectos significativos do acordo coletivo é a criação, decorrente da mediação pré-processual, de um grupo de trabalho voltado para estudos sobre o trabalho remoto. Esse tema, anteriormente em avaliação pela empresa, agora será objeto de análise detalhada visando implementar um sistema que atenda aos interesses desta, dos trabalhadores e da sociedade.

No que concerne à Participação nos Lucros ou Resultados, esta tem por finalidade incentivar a qualidade e a produtividade, alinhada com os objetivos de planejamento da empresa. O montante máximo a ser distribuído aos empregados está limitado a 6,5% do lucro líquido apurado no exercício de 2023 ou a 25% dos dividendos efetivamente pagos aos acionistas, prevalecendo o que for menor, acrescido de atualização monetária. É imperativo ressaltar que a distribuição dessa parcela está condicionada à obtenção de lucro pela empresa e ao cumprimento das metas estabelecidas no Programa para o exercício de 2023.

### Vigência do Acordo Coletivo

O acordo coletivo firmado entre as partes entrou em vigor em maio de 2023 e vigorará até abril de 2024, estabelecendo assim um marco regulatório para as relações laborais entre a Dataprev e a categoria representada pela Fenadados.

### Conclusão

Os casos analisados ilustram a importância crescente da mediação de conflitos no âmbito trabalhista, destacando sua eficácia na resolução de litígios empresariais.

A mediação oferece uma alternativa mais rápida, flexível e colaborativa em comparação com o sistema judicial tradicional, permitindo que as partes envolvidas cheguem a soluções adaptadas às suas necessidades e interesses.

Diante desse panorama, é fundamental reconhecer e incentivar a utilização da mediação como um instrumento valioso, o qual viabiliza a construção de um ambiente de trabalho mais harmonioso, justo e produtivo para todos os envolvidos.