

# Clipping



**03/06/2016**

## Perfil no LinkedIn serve para comprovar cargo de gestão que afasta pagamento de horas extras

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu a Contax-Mobitel S.A. do pagamento de horas extras a um ex-coordenador de RH da empresa por entender caracterizado que ele tinha cargo de gestão nesse período. Uma das formas utilizadas pela empresa para comprovar o cargo de confiança foi o perfil publicado por ele no LinkedIn, rede social relacionada a contatos profissionais. O perfil não foi contestado pelo trabalhador.

Dispensado em 2010 após oito anos de serviços, o profissional alegou que a empresa exigia dele o cumprimento de extensa jornada de trabalho, "do contrário, não conseguiria desvencilhar-se das incumbências que lhe eram impostas". Ele relatou, na petição inicial, que iniciava sua jornada em torno de 7h30 e findava, normalmente, às 23h ou 0h.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) manteve sentença que deferiu as horas extras, concluindo que as funções do profissional eram de "grande relevância no empreendimento, mas não se enquadravam na exceção legal ao registro e controle de jornada". Ao recorrer contra a decisão do TRT, a empresa sustentou que o acórdão regional revela o nível hierárquico e a fidúcia especial do empregado, além da inexistência de controle de horário.

O relator do recurso, ministro Alberto Bresciani, explicou que o próprio perfil do trabalhador na rede social LinkedIn, devidamente transcrito na decisão, revela, dentre outras funções, o exercício de apoio à gerência, a validação de sanções disciplinares e a condição de preposto em audiências trabalhistas. "Não há controvérsia de que o profissional era corresponsável pelo planejamento estratégico do setor e que mantinha 22 funcionários diretamente sob sua subordinação", ressaltou.

De acordo com o relator, a caracterização da função ou cargo de confiança de que trata o artigo 62, inciso II, da CLT está vinculada às reais atribuições do empregado e exclui seus ocupantes do regime previsto no capítulo da duração do trabalho, o que implica a impossibilidade de pagamento de horas extras. E, no caso, o conjunto de fatos e provas descrito pelo TRT-RS comprova a distinção hierárquica do trabalhador, "com amplos poderes de mando e gestão", entre eles um termo de confidencialidade que indica o acesso a informações relevantes que não eram de conhecimento comum.

A decisão foi unânime.

03/06/2016

## Empresa que não participou de acordo trabalhista tem responsabilidade subsidiária afastada em MT

Uma empresa de importação e exportação de móveis e eletrodoméstico de Cuiabá foi condenada subsidiariamente a pagar verbas trabalhistas acordadas em audiência de conciliação entre a trabalhadora terceirizada e a empresa prestadora de serviços. Inconformada com a decisão da 1ª Vara do Trabalho de Cuiabá, a empresa recorreu da decisão e conseguiu, no Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso (TRT), ter a responsabilidade subsidiária afastada.

A empresa de serviços terceirizados de limpeza, a empresa tomadora de serviços e a trabalhadora participaram de audiência na justiça trabalhista, tendo a empregadora firmado acordo com a obreira para pagamento das verbas, ao passo que a empresa tomadora de serviços não concordou com a referida avença. Ainda assim, a magistrada de 1º grau registrou em ata que a empresa tomadora de serviços responderia subsidiariamente pelos compromissos firmados, em caso de inadimplemento do acordo pela empresa prestadora de serviços.

A empregadora não cumpriu o acordo e a tentativa de bloqueio de valores em sua conta bancária foi frustrada. Por isso, a magistrada decidiu declarar a existência de responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços, condenando-a ao pagamento do acordo firmado com a primeira, bem como de multa pelo descumprimento da avença. Ao ser notificada de que teria que pagar as verbas da trabalhadora, a empresa tomadora de serviços argumentou que não poderia ser responsabilizada pelo acordo firmado entre as partes, já que não participou da negociação.

Ao decidir sobre a controvérsia, o relator do recurso no TRT, desembargador Tarcísio Valente, explicou que, conforme o art. 844 do Código Civil, um acordo somente obriga as partes que dele participam, não atingindo terceiros, tampouco seu patrimônio. “Quando firmado entre um dos devedores solidários e o credor, os demais devedores ficam liberados da obrigação, a qual se extingue em relação a estes”, afirmou.

Por outro lado, o parágrafo único do art. 831 da CLT atrai efeitos semelhantes aos da coisa julgada ao prever que em caso de conciliação “o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível”, ficando as partes vinculadas aos limites do acordo homologado.

Por fim, segundo o item IV da Súmula n. 331 do TST, afirmou que “o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial”.

Com base nos dispositivos acima mencionados, o relator do processo, acompanhado por unanimidade pela 1ª Turma, concluiu que o acordo homologado em juízo apenas entre a empregada e a prestadora de serviços, sua empregadora, não faz coisa julgada em relação à empresa que contratava os serviços terceirizados. “A empresa tomadora de serviços não participou da avença, nem sequer com ela anuiu, não constando do título executivo judicial, de maneira que não se aplica à hipótese a responsabilização subsidiária prevista na Súmula n.331”, concluiu.

02/056/2016

## Juízes aprendem a gravar audiências em formato digital com atividades práticas

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) promoveu um curso nesta quarta-feira (1º/6) para apresentar a um grupo de magistrados e servidores duas soluções tecnológicas desenvolvidas pelo CNJ que prometem melhorar o serviço prestado pela Justiça. O sistema Audiência Digital permite registrar, com o auxílio de um computador, uma webcam, um microfone e acesso à internet, audiências, depoimentos, interrogatórios e outros atos processuais em arquivos digitais de vídeo. O PJe Mídias é a plataforma virtual em que esses vídeos serão armazenados e poderão ser acessados pela internet.

Segundo o gestor de projetos de informática do CNJ e juiz auxiliar da Presidência, Bráulio Gusmão, o objetivo da capacitação foi ensinar, na teoria e na prática, a gravar audiências em formato digital. “O principal ganho foi a possibilidade de trabalharmos juntos, juízes de vários segmentos, que verificaram que a ferramenta vai ser muito útil para o dia a dia do magistrado”, disse o juiz auxiliar ao final do evento. A partir de agora, os magistrados que participaram do curso terão um mês para testar o sistema e apresentar um feedback ao CNJ.

Atividades – Durante a manhã, foram apresentadas as principais funcionalidades da ferramenta de gravação, como marcações de fala de testemunhas ou das sustentações orais. À tarde, três grupos simularam a realização de audiências, com revezamento nos papéis de réu, magistrado e advogado. “A ideia era que cada um deles tivesse a oportunidade de presidir uma audiência. Para realizar a atividade prática, eles tiveram de cumprir um roteiro de procedimentos. Primeiro, aprenderam a cadastrar uma audiência, depois fizeram a gravação, seguindo dicas para melhorar o enquadramento e o som captado, sob a coordenação de magistrados com experiência na área”, explicou Bráulio Gusmão.

As atividades tiveram a monitoria de juízes com experiência na gravação digital de audiências no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9), órgão que desenvolveu a ferramenta que inspiraria, anos depois, a do CNJ. O juiz José Aparecido dos Santos compartilhou técnicas de captação de som e imagem que melhoram o produto final das audiências. “É importante escolher um enquadramento de câmera adequado. Se houver, por exemplo, uma porta localizada atrás do depoente que é aberta e fechada o tempo todo, cria-se um elemento de distração que deve ser evitado”, disse o magistrado.

O juiz Reginaldo Melhado destacou a necessidade de se realizar a audiência pensando no usuário final, ou seja, quem for assistir ao vídeo. “Quanto mais enxuta a audiência, melhor. Muitas vezes, uma audiência aborda vários aspectos, mas o recurso aborda apenas um deles. Por isso, na condução dos trabalhos, é importante estruturar a audiência para ir direto ao ponto, colocando as questões mais pertinentes à solução do processo”, disse.

Para os magistrados do TRT9 que atuaram como monitores, a adaptação gradual dos juízes e servidores aos novos sistemas será facilitada pela qualidade e facilidade de operação das ferramentas disponibilizadas pelo CNJ.

Conclusão – Durante o encerramento, os participantes trocaram impressões sobre o primeiro contato com os sistemas e fizeram comentários sobre adaptações e

sugestões, como a disponibilização de hiperlinks na sentença para o ponto exato do vídeo. Bráulio Gusmão explicou que os sistemas foram desenvolvidos com diversas funcionalidades para atender a todos os segmentos de Justiça e que a experiência dos magistrados no mês de testes será fundamental para eventuais ajustes.

Quanto ao armazenamento de vídeos no PJe Mídias, o magistrado comentou que o CNJ investe há anos na melhoria do aparato tecnológico dos tribunais brasileiros, e que a centralização das mídias em formato de nuvem do CNJ mostrou-se mais econômica, prática e segura. Ele informou que será dada prioridade aos tribunais que possuem o sistema PJe implantado, mas que essa não é uma condição obrigatória para o uso dos dois novos sistemas, que poderão ser integrados via Modelo Nacional de Interoperabilidade (MNI).

Digital – A gravação das audiências “em imagem e em áudio, em meio digital ou analógico” está prevista no texto do novo Código de Processo Civil (CPC), em vigor desde março passado.

O desenvolvimento e a distribuição dos “sistemas eletrônicos de gravação dos depoimentos, dos interrogatórios e de inquirição de testemunhas por videoconferência” são responsabilidades do Conselho Nacional de Justiça desde que o Plenário do CNJ aprovou alterações à Resolução CNJ nº 105/2010, em maio deste ano.



**03/06/2016**

## Supremo suspende redução do horário de atendimento no TRT-10

Ao contrário do que pretendia, o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região não poderá reduzir seu horário de atendimento. O Supremo Tribunal Federal decidiu, liminarmente, que a medida pode causar prejuízo à sociedade e à advocacia.

“Os tribunais brasileiros devem manter, até decisão definitiva da corte, o horário de atendimento ao público que já está sendo adotado nos seus respectivos âmbitos, sob pena de eventual prejuízo aos usuários de serviço público da Justiça, em particular para a classe dos advogados”, explicou o relator da Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.598, ministro Luiz Fux.

Na última terça-feira (31/5), o TRT-10 havia decidido testar, por 90 dias, o horário reduzido de expediente e de atendimento ao público para economizar recursos e se adequar ao orçamento reduzido imposto em 2016. A corte tinha definido que as unidades jurisdicionais e administrativas no DF e no Tocantins funcionariam das 7h às 17h, de segunda a sexta-feira, com atendimento ao público das 10h às 16h, a partir da próxima semana.

Mesmo com a justificativa, o presidente do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, Claudio Lamachia, criticou a decisão do TRT-10. “Não podemos aceitar que se restrinja o acesso à Justiça por uma questão de corte de gastos. A jurisdição tem de ser plena, com tribunais funcionando em dois turnos. A sociedade precisa disso. Vemos que a capacidade instalada o Poder Judiciário não dá mais conta da demanda, então é contraditória a tentativa de redução do horário.”

Na peça apresentada ao Supremo, a OAB argumentou que a redução do expediente descumpra decisão liminar de agosto de 2014 do ministro Luiz Fux. Na liminar, conta que “os tribunais brasileiros devem manter, até decisão definitiva da corte, o horário de atendimento ao público que já está sendo adotado nos seus respectivos âmbitos, sob pena de eventual prejuízo aos usuários de serviço público da Justiça, em particular para a classe dos advogados”.

**Orçamento menor**

Em 2016, o orçamento da Justiça do Trabalho foi reduzido em 8% pelo Legislativo, se comparado com a verba liberada em 2015. Apesar de os 24 tribunais regionais terem solicitado orçamento de R\$ 17,8 bilhões, o total que será repassado é de R\$ 17,1 bilhões.

A maioria das cortes trabalhistas está adotando medidas para cortar custos e manter a prestação jurisdicional. O TRT-2 (SP), por exemplo, vai cortar em 10% o auxílio-saúde, limitar o auxílio-creche e suspender compra de equipamentos.

No TRT-15 (Campinas-SP), duas recentes portarias reduziram em 25% as obras, aquisição de equipamentos e contratos com prestadores de serviço. O contingente de estagiários também será reduzido em 25% até fevereiro. Para economizar energia, o horário de atendimento ao público começa às 11h e vai até as 17h. Antes da redução, o horário era das 12h às 18h.

O TRT da 14ª Região é outra corte que reduziu o horário de atendimento — antes das 8h às 18h, agora é das 7h30 às 14h30. No TRT-1, o funcionamento dos prédios será reduzido em uma hora, das 8h às 17h. E ninguém poderá deixar o ar-condicionado com temperaturas abaixo de 23°C. Com informações da Assessoria de Imprensa do Conselho Federal da OAB.

**04/06/2016**

## **Aviso prévio proporcional trabalhado é escolha do empregador, decide TRT-3**

Nada impede o empregador de determinar o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de forma trabalhada se o empregado é dispensado sem justa causa, pois não há qualquer previsão legal que limite o período trabalhado em 30 dias e obrigue a empresa a indenizar o tempo restante. Com esse entendimento, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) anulou a indenização devida por uma construtora a um funcionário que trabalhou 39 dias depois de ser demitido.

O funcionário foi informado que seria demitido no dia 7 de maio de 2013 e cumpriu o aviso prévio até 14 de junho daquele ano. Os nove dias de diferença para o aviso prévio habitual foram cobrados pelo funcionário na Justiça e a indenização foi concedida em primeiro grau. O juiz afirmou que a proporcionalidade só vale para o empregado, como uma indenização. Disse ainda que o artigo 488 da Consolidação das Leis do Trabalho limita a jornada no período do aviso a 30 dias.

O desembargador Jales Valadão Cardoso, relator do caso no TRT-3, não aceitou o entendimento de primeira instância e reformou a decisão. Segundo ele, não existe fundamento legal para limitar a prestação de serviços a 30 dias e obrigar a empregadora a indenizar o período restante. "A proporcionalidade prevista na lei é aplicável em todos os casos de despedida sem justa causa. Independente da opção patronal de exigir a prestação de serviços ou indenizar esse período."

O desembargador também citou jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho reconhecendo que nada impede o empregador de conceder aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de forma trabalhada se o empregado é dispensado sem justa

causa. Além do entendimento legal, ficou provado que a reclamada pagou os salários do período trabalhado, durante o aviso prévio, razão pela qual o relator entendeu por bem determinar a exclusão da condenação das parcelas de aviso prévio indenizado de 9 dias e respectivas incidências. Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.

**03/06/2016**

## **Acordo coletivo não pode suprimir intervalo intrajornada, decide TST**

O intervalo intrajornada não pode ser suprimido, por ser uma medida de higiene, saúde e segurança do trabalho. Com esse entendimento, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho anulou um acordo coletivo que revogou a pausa e condenou a Light Serviços de Eletricidade S.A., do Rio de Janeiro, a pagar uma hora extra diária a um empregado que não conseguia tirar o tempo para refeição a que tinha direito.

O TST reformou a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) que havia indeferido a indenização. O colegiado entendeu não haver impedimento legal para a flexibilização do tempo de duração do intervalo para refeição por intermédio de ajuste normativo.

Na decisão, o TRT-1 destacou que o módulo semanal de trabalho de 36 horas foi modificado pela norma coletiva e passou a ser cumprido em escala de três dias de trabalho seguidos de dois de folga (3x2), de forma que o empregado trabalhava oito horas diárias, sem sobrejornada. Na avaliação da corte, a ausência de previsão para o intervalo não gerou direito às horas extraordinárias. Além disso, o empregado não demonstrou que não podia de fato usufruir de pequenos intervalos para refeição ao longo da jornada.

O trabalhador recorreu ao TST. A desembargadora convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, que relatou o caso, destacou que o TST já pacificou o entendimento de que o intervalo intrajornada constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho — e que isso tem amparo no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição da República. Por isso, o tempo mínimo de descanso não pode ser reduzido ou suprimido nem mesmo por negociação coletiva, como prevê a Súmula 437, item II, do TST.

A desembargadora destacou ainda que a CLT, em seu artigo 71, estabelece que, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo mínimo de uma hora. Ao verificar que o empregado trabalhava oito horas por dia, a relatora condenou a empresa ao pagamento de uma hora por dia de trabalho, acrescida do adicional legal de 50%. A decisão foi unânime. Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

**04/06/2016**

## **Conciliação na Justiça do Trabalho faz diferença para jurisdicionados**

Há muita expectativa com o instituto da mediação no Brasil. Ela foi disciplinada pela lei 13.140 de 16 de junho de 2015 e colocada em situação de evidência com o advento do novo Código de Processo Civil. A Resolução 125 do CNJ já normatizava a mediação e, com suporte nela, muitos Tribunais do Trabalho constituíram os seus centros e núcleos especializados, muito embora a referida resolução não fosse específica sobre a Justiça do Trabalho.

O assunto ganhou novos contornos com a revisão recente da mencionada resolução 125 do CNJ, onde foi ressaltado no artigo 18 B que a Justiça do Trabalho teria um regramento específico e para tanto, há uma comissão constituída para estudos sobre isso no CNJ.

Por que o instituto da mediação tem gerado discussões tão acaloradas e apaixonadas entre os juizes do Trabalho?

Talvez a dificuldade venha da falta de compreensão da diferença entre os institutos da mediação e da conciliação. A primeira atua muito mais no campo do diálogo e a segunda com a formulação de propostas para as partes. A mediação utiliza suas técnicas para fazer com que as partes consigam conversar e construir uma solução para a lide, por vontade própria, exigindo mais tempo e paciência por parte do terceiro. A conciliação é mais dinâmica e o caminho mais direto, não necessariamente encontrado pelas partes, sendo mais ágil e compatível com a dinâmica das nossas audiências.

Recomendo o artigo do colega Rogério Neiva publicado em Consultor jurídico, que concluiu:

"Assim, a diferença entre conciliação e mediação é dada pelo critério relacionado ao nível de atuação do terceiro neutro que atua para buscar a autocomposição. Fazendo propostas, estamos diante de conciliação. Se não faz propostas e somente procura estimular o diálogo, trata-se de mediação" (NEIVA, 2015).

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, com suporte na Resolução Administrativa 12-2014, além da sede, mantém em funcionamento oito Centros Integrados de Conciliação nas regionais, com resultados estatísticos impressionantes, comprovando que a prática pode auxiliar para a solução de processos de modo adequado e razoável, sendo assim importante ferramenta para a gestão.

Empresas, empregados, advogados têm contribuído para que os centros alcancem seus objetivos. O Centro Integrado de 2º Grau foi agraciado com a premiação no CNJ no Conciliar é Legal. Conforme notícia publicada no site do CNJ, "o Tribunal realizou 1.952 audiências de conciliação em 2015, primeiro ano do programa. Desse total, foram fechados 1.153 acordos, gerando uma movimentação financeira da ordem de R\$ 115,6 milhões. Em 2016, até o final de abril, já foram realizadas 1.119 audiências, nas quais foram fechados 532 acordos, com um fluxo financeiro de R\$ 60,3 milhões".

A exposição de motivos da Resolução Administrativa 12-2014 do TRT 15, norteia as atividades dos Centros Integrados de Conciliação, visando não somente conciliar processos, mas acolher os litigantes para que, através do diálogo, alcancem a solução para os seus conflitos, com absoluto respeito à dignidade do trabalhador e com a compreensão das dificuldades dos empregadores.

Pois bem, o que se pratica nos Centros Integrados de Conciliação vinculados ao TRT 15 é a mediação qualificada, realizada por servidores da ativa ou aposentados e ainda juizes aposentados, todos com a devida capacitação. Eles têm se sentido motivados e desempenhado a função com muita alegria e disposição, com inúmeros elogios na ouvidoria e atas de correição.

Caso a conciliação não seja alcançada, imediatamente o processo é submetido à decisão judicial para prosseguimento, com a ciência das partes.

Existe diferença entre a mediação nas outras Justiças e a que está sendo praticada na Justiça do Trabalho, especialmente nos conhecidos CICs do TRT15? A experiência tem demonstrado que sim, pois as técnicas da mediação são aplicadas pelos

servidores para alcançar a conciliação, com acompanhamento intensivo do magistrado, que intervém sempre que solicitado pelas partes.

Parece claro que praticamos de fato conciliação emprestando as técnicas da mediação. É possível a convivência harmônica entre dois institutos? Parece que sim. Até um determinado momento o diálogo é estimulado para que a solução seja encontrada pelas partes, porém, se isso não for possível, o segundo momento é de atuação específica do magistrado, tramitando processos, especialmente a liberação de valores incontroversos. E aqui testemunho: o que mais se faz nos CICs do TRT 15 é a confecção de guias de retirada e alvarás.

Que risco há na mediação se a vontade das partes é respeitada e elas são empoderadas? Os mediadores explicam ao trabalhador todo o panorama processual e seu prognóstico, com os possíveis passos seguintes do processo. Caso a reclamada seja insolvente ou quase insolvente, essa circunstância também é informada ao trabalhador. Os empresários também têm a oportunidade de expor as suas dificuldades e, com a ajuda dos Centros de Conciliação, estudar formas de quitação de seu passivo trabalhista.

Essa parece ser a nossa identidade, nosso DNA, e nesse aspecto acaba perdendo relevância a diferença conceitual entre os dois institutos porque usamos algumas técnicas da mediação dentro da conciliação. Os servidores e juízes aposentados podem dar para as partes aquilo que nós, Juízes do Trabalho, temos em escassez: tempo e possibilidade de maior acolhimento.

Para muitos jurisdicionados, a atenção é muito mais importante que o aspecto financeiro do conflito. As pessoas são acolhidas, podem expor os seus sentimentos num ambiente agradável, com café, bolachas, chocolate, suco e tem informação sobre o seu processo. Ao ser bem recebida, quando pensava que encontraria um ambiente hostil, a parte revela aos mediadores o que é importante naquele caso. E se o acordo não sai não é um problema, pois isso não é o mais relevante, afinal o objetivo também será alcançado com o trato do processo.

Diriam as vozes contrárias que o processo do trabalho é incompatível com a mediação, já que um dos princípios desta é a confidencialidade. De fato, em alguns aspectos, quando as questões são sentimentais, pode parecer que o mediador deveria guardar confidencialidade, mas isso não se aplica as questões procedimentais. Se o mediador ouvir uma confissão de ilegalidade ou fraude, não haveria problemas que esse relato fosse feito ao juiz, após frustrada a conciliação.

Posso assegurar, após realizar mais de 2000 audiências nessa modalidade, que as partes não valorizam a questão da confidencialidade, pois quando solicitam a minha presença nas mesas de mediação, elas querem me contar e repetir os relatos feitos ao mediador. Eu aplico a técnica da escuta ativa, vejo o prognóstico processual e estudo caminhos com a partes, seja através da conciliação, seja com a tramitação do processo.

O caminho está aberto para a implantação e sedimentação da mediação no processo do trabalho. Com o passar dos anos, muitas atividades burocráticas dos servidores serão eliminadas em razão do PJE e eles poderão contribuir com esse método de resolução de conflitos, pois são trabalhadores altamente qualificados.

Nesse momento de tantas dúvidas sobre o instituto da mediação, pode parecer um pouco ousado falar em mediação pré-processual. No entanto, ainda que para efeitos meramente didáticos ou doutrinários, o tema precisa ser enfrentado pela Justiça do Trabalho, uma vez que os jurisdicionados trarão essa demanda após entrarem em contato com esse mecanismo na Justiça Comum.

Quais seriam as vantagens de se aceitar a mediação pré-processual nos dissídios trabalhista individuais? Numa análise superficial, parece que a celeridade para realizar a primeira sessão seria a maior vantagem e as partes não teriam que ter a preocupação de realizar peças formais (inicial e defesa). Haveria um atendimento mais acolhedor e com estímulo ao diálogo para alcançar a pacificação social.

Desvantagens existem e são recorrentes os temores de que o instituto seja desvirtuado e o Juiz do Trabalho transformado em mero homologador de acordos simulados. E talvez estejamos permitindo a abertura de uma porta que há muito cerramos, com a traumática experiência das Comissões de Conciliações Prévias.

Há também o risco de não darmos conta dessa demanda, pois tais sessões seriam necessariamente acompanhadas pelo Judiciário. Na nossa modalidade de mediação nos CICs não aceitamos terceiros voluntários, então poderíamos não ter mediadores suficientes para uma demanda maior.

Esses são alguns dos principais problemas relacionados à implantação plena da mediação pré-processual na Justiça do Trabalho. É preciso pensar sobre eles com a finalidade de elaborar soluções práticas. Entretanto, as dificuldades não devem ofuscar o esforço de consolidar o instituto da mediação em nosso contexto, algo que se mostra mais relevante neste momento.

Finalizo com algumas considerações para reflexão. Jamais será possível estabelecer um consenso com relação ao tema, mas podem existir soluções que permitam àqueles que acreditam na Conciliação, como forma mais eficiente para a resolução de conflitos e a pacificação social, a continuidade de suas práticas. Para quem ainda não simpatiza com a ideia, não seria obrigatório praticá-la, assim como acontece nas Justiças Comum e Federal, e como democraticamente preconiza a Resolução Administrativa 12-2014 do TRT 15, que pode servir de modelo para esse caminho de equilíbrio. Convido-os a passarem um dia nos Centros Integrados de Conciliação, para avaliarem pessoalmente as nossas sessões de mediação ou mesmo conversarem com os servidores que já foram capacitados pela Escola Judicial do TRT 15, para darem seu testemunho sobre as experiências com a mediação.



**03/06/2016**

## **Juíza do Trabalho ganha prêmio por realizar audiências via WhatsApp**

A magistrada Ana Claudia Torres Vianna, juíza do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região (SP), recebeu menção honrosa do VI Prêmio Conciliar é Legal, concedido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Coordenadora do Centro Integrado de Conciliação (CIC) de Campinas (SP), ela realizou 55 audiências no ano passado pelo aplicativo, sendo que 40 processos foram conciliados, o que representa uma taxa de sucesso de 71%.

A juíza explica que qualquer aplicativo de conversa pode ser utilizado para realizar conferências e que o WhatsApp foi escolhido por ser o mais popular do mercado. “A ideia surgiu através do uso pessoal e da praticidade que a solução trazia”, diz Ana Claudia. A iniciativa é apoiada na Lei da Mediação, no Código de Processo Cível e na Resolução 12/2014, do TRT da 15ª.

Para a magistrada, o uso do aplicativo facilita o dia a dia dos envolvidos, trazendo economia de tempo devido ao deslocamento e otimizando o gerenciamento dos processos pelo CIC. “Outro ponto positivo é a humanização do processo, usando um recurso de tecnologia para melhor atender a população”, diz.

Segundo Ana Claudia, qualquer processo trabalhista já sentenciado (onde um juiz já determinou que a empresa deverá pagar a indenização) pode ter uma audiência de acordo via WhatsApp. Porém, a preferência do CIC é por casos mais antigos, a fim de agilizar os processos.

Como funciona

Ana Claudia conta com uma equipe de seis servidores para realizar a mediação do processo. Primeiro, é criado um grupo no WhatsApp, onde são inseridos os advogados de ambas as partes. O grupo é administrado por um servidor, que tem o papel de mediar a conversa. Após uma breve apresentação (ver na imagem acima), os advogados conversam entre si para apresentarem propostas e costurarem um acordo.

A juíza, que só participa do grupo se solicitada, avalia se a solução é justa para o ex-funcionário e prepara uma certidão do acordo, que irá para o sistema eletrônico da Justiça, o PJ-e. Em seguida, o reclamante faz um vídeo mostrando um documento oficial com foto e atestando o acordo. Essas duas etapas confirmam a legalidade do processo.

O prazo máximo para realizar as audiências por WhatsApp é de 30 dias, mas o processo dura entre um e dois dias, segundo a juíza. Caso um acordo não seja fechado, o grupo é encerrado e o processo retorna para os meios tradicionais da Justiça.

Para Ana Claudia, esse processo não substituirá de vez a audiência tradicional, pois há fases em que é necessário a presença das partes, como na apresentação de provas. “O que estamos fazendo é antecipando uma prática que será comum na Justiça”, acredita.