

Um grande problema para a gestão eficiente de uma empresa são as ações trabalhistas. Contudo, há [formas alternativas](#) de resolução dos conflitos, como a mediação e conciliação.

Ultimamente, pessoas e empresas estão buscando cada vez mais a aplicação da **mediação e conciliação** para reduzir tempo e custos com as ações trabalhistas enfrentadas.

CONCEITO



A mediação e conciliação são métodos alternativos às ações judiciais, para que os envolvidos no conflito consigam resolver o problema sem a intervenção do juiz através do processo judicial.

Elas podem ainda ser realizadas em qualquer fase ou grau de jurisdição, quando já houver processo judicial instaurado.

Para que isso seja realizado, tanto a empresa, quanto o trabalhador, deverão ter o interesse

em seguir pela mediação e conciliação.

POR QUE UTILIZAR?

A adoção dos métodos alternativos de solução de conflitos têm aumentado considerando as vantagens inerentes à eles.

Neste sentido, ao utilizá-los de forma correta, a empresa reduzirá a quantidade das **ações trabalhistas**, reduzindo também os custos gerados com elas.

Ressalta-se ainda que estes métodos de solução de conflitos são mais rápidos, evitando processos longos e morosos.

O judiciário, além de demorado, pode ser muito prejudicial para a empresa, visto que a intervenção do estado na figura do juiz sempre prioriza o colaborador em caso de dúvida.

Mesmo se a empresa obtiver êxito na ação judicial, será necessário arcar com custas judiciais, honorários advocatícios, dentre outros gastos.

De forma que, utilizando os métodos alternativos citados, será efetuado um acordo extrajudicial trabalhista, com maior autonomia entre empregador e colaborador.

Outro ponto importante é a [segurança jurídica que estes acordos extrajudiciais](#) vão ter. Isso ocorre devido ao interesse das partes no acordo firmado, além das suas pretensões estarem acolhidas.

QUAIS ASSUNTOS PODEM SER TRATADOS?

É importante entender que não são todos os assuntos que podem ser resolvidos por meio extrajudicial e, necessitam do acompanhamento judicial.

Para que seja objeto de uma mediação ou de uma conciliação, os temas abordados deverão ser direitos disponíveis ou sobre direitos indisponíveis que admitem a transação.

Dessa forma, a lei permitirá que mesmo alguns direitos indisponíveis sejam abarcados por estes métodos alternativos de **solução de conflitos**.

Neste sentido, é importante esclarecer o que são estes direitos disponíveis e indisponíveis, sendo:

- Direitos disponíveis

Estes direitos são aqueles que as partes possuem plena liberdade de dispor, podendo decidir como preferirem, caso não infringam normas existentes.

- Direitos indisponíveis

São os direitos que a pessoa não pode abrir mão, como o direito à vida, à liberdade, à saúde e à dignidade.

Assim, para que seja realizada a mediação ou a conciliação na área trabalhista, deverão ser respeitados os direitos disponíveis para que o acordo tenha validade.

Portanto, caso seja possível que o conflito trabalhista seja resolvido pela via extrajudicial, será muito positivo para a empresa e para o trabalhador, resolvê-los dessa forma, evitando processos judiciais.

Dessa forma, resta claro que a utilização da **mediação e conciliação** poderá ser uma ótima opção para que sejam reduzidos os processos trabalhistas judiciais dentro de uma empresa. Gostou do conteúdo e quer aprender mais? [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram.](#)