

## Curso de remuneração

Restam poucas vagas para o curso "Remuneração Estratégica", que a ABRH-RJ promove nos dias 23 e 24 de outubro. Gestão de benefícios e modelos de remuneração fazem parte do conteúdo. Inscrições pelo site [www.abrhj.org.br](http://www.abrhj.org.br).

## RH e a sétima arte

No dia 31 de outubro, acontece mais uma edição do projeto RH na Prática + Cine Fórum. Profissionais renomados vão debater questões da gestão de pessoas a partir de trechos de filmes. A inscrição é gratuita.

## Diferencial no currículo

A professora de Inovação do MBA da FGV, Ana Lígia Nunes, promove, nos dias 30 de outubro e 7 de novembro, curso de Design Thinking, na sede da ABRH-RJ. Mais informações no [www.abrhj.org.br](http://www.abrhj.org.br).

## Palestra gratuita

No próximo dia 17, o diretor de People Advisory Services da EY, Roger Soyat, fala sobre "O ciclo de gestão e seu papel no aumento da produtividade". O evento é gratuito. Informações no site da ABRH-RJ.

## Vantagens da ABRH-RJ

Seja um associado e fique por dentro das principais tendências da área de gestão de pessoas. Participe de eventos exclusivos e aproveite os descontos. Saiba mais sobre as vantagens pelo telefone (21) 2277-7761.

Presidente da Diretoria Executiva  
**Paulo Sardinha**  
[paulo.sardinha@abrhj.org.br](mailto:paulo.sardinha@abrhj.org.br)

Vice-Presidente da Diretoria Executiva  
**Renata Filardi**  
[renata.filardi@abrhj.org.br](mailto:renata.filardi@abrhj.org.br)

Produção  
**Euro Comunicação**  
(21) 3204-3204  
[contato@euro.inf.br](mailto:contato@euro.inf.br)

Av. Pres. Vargas, 463/1101  
Centro – Rio de Janeiro  
Tel.: (21) 2277-7750  
Fax: (21) 2277-7758  
[www.abrhj.org.br](http://www.abrhj.org.br)  
[abrhj@abrhj.org.br](mailto:abrhj@abrhj.org.br)

## 70 milhões de processos estão à espera de solução

*Mediação apresenta um novo olhar sobre os conflitos nas empresas brasileiras*



**Todos em prol da mediação: Paulo Sardinha, Magda Hruza e o desembargador Cesar Cury**

O Brasil possui uma cultura do litígio. São impressionantes 70 milhões de processos, segundo dados do Conselho Nacional de Justiça, que estão acumulados, ainda sem desfecho, nos tribunais brasileiros. Como alternativa a essa cultura, a ABRH-RJ vem fomentando o uso da mediação pelas organizações. Isso porque as empresas apresentam um ambiente suscetível ao surgimento de conflitos de diversas naturezas que, muitas vezes, tornam-se disputas judiciais. Além dos altos custos, processos judiciais podem impactar na imagem da organização e no ambiente de trabalho.

Um exemplo dessa empreitada é o convênio firmado com o Centro Brasileiro de Mediação e Arbitragem (CBMA) de cooperação técnica e de apoio mútuo a ações e eventos. A parceria já vai estar presente no I Congresso Internacional de Mediação e Arbitragem, que será realizado no Rio de Janeiro nos dias 9 e 10 de novembro. Os associados da ABRH-RJ terão 20% de desconto na inscrição.

Também tem sido frequente a discussão do tema nos fóruns da Associação, voltados a apresentar os benefícios do método alternativo, bem como mostrar exemplos práticos para a sua utilização. No RH-RIO, por exemplo, a mesa sobre mediação teve a participação do desembargador do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (TJRJ) e presidente do Fórum Nacional de Mediação e Conciliação (Fonamec), Cesar Cury.

Cury defende a mediação como a ferramenta mais moderna e eficaz contra o

excesso de demandas ao Judiciário e também a considera vantajosa para quem a utiliza. "Primeiro, há considerável redução do tempo de resolução; segundo, diminui o custo; terceiro, as partes constroem conjuntamente a decisão, portanto a solução apresenta mais legitimidade e aceitação", destaca.

Para a diretora jurídica da ABRH-RJ, Magda Hruza, a grande contribuição da mediação numa relação continuada, como as existentes nas empresas, é a preservação das relações. "A via judicial apenas constrói a solução para o concreto do conflito, mas ele continuará a existir, independentemente do teor da decisão. E, normalmente, é apenas uma questão de tempo para que volte a se manifestar", alerta.

Entretanto, ainda há gestores que não demonstram confiança nos métodos alternativos e ignoram as formas como eles podem ser utilizados. Magda defende, por exemplo, que um confronto de cunho eminentemente emocional é passível de solução mais adequada se for submetido inicialmente à mediação, encarada como recurso disponível às lideranças empresariais na condução de suas equipes, e aos profissionais de RH, na avaliação das expertises dos candidatos e na adequação de empregados a determinados cargos.

Apesar de a Lei da Mediação não ter contemplado os conflitos trabalhistas, Magda ainda destaca que há casos em que o método foi utilizado na administração de divergências trabalhistas de natureza coletiva.